



КРАСНОДАРСКИЙ ФИЛИАЛ
ФГБОУ ВО
"РОССИЙСКИЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Г.В. ПЛЕХАНОВА"

**СФЕРА УСЛУГ:
ИННОВАЦИИ И КАЧЕСТВО**

**SERVICES SECTOR:
INNOVATION AND QUALITY**

НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ



Сфера услуг: инновации и качество

Services sector: innovation and quality

№ 40, 2019

Научно-практический журнал

Периодичность – 6 раз в год

Доступ к электронной версии <http://journal.kfrgteu.ru>

Журнал зарегистрирован в Федеральной службе по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор) Эл № ФС77-44842

Учредитель:

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова"

Издатель:

Краснодарский филиал ФГБОУ ВО "Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова"

Главный редактор:

Г.Л. Авагян, доктор экономических наук, профессор

Зам. главного редактора:

Е.О. Горещкая, доктор экономических наук, профессор

Редакционный совет:

Р.Л. Агабекян, доктор экономических наук, профессор

Г.Л. Баяндурян, доктор экономических наук, профессор

Е.Н. Белкина, доктор экономических наук, доцент

В.В. Бондаренко, доктор экономических наук, доцент

Л.А. Воронина, доктор экономических наук, профессор

А.А. Воронов, доктор экономических наук, доцент

Е.В. Горшенина, доктор экономических наук, профессор

Т.А. Джум, кандидат технических наук, доцент

А.В. Петровская, кандидат экономических наук, доцент

А.З. Рысьмятов, доктор экономических наук, профессор

Т.П. Хохлова, кандидат экономических наук, доцент

З.А. Шарудина, кандидат экономических наук, доцент

Верстка: С.И. Холодионова

Корректор: А.С. Гимадеева

Редакция журнала: 350002 Краснодар, ул. Садовая, 23, телефон/факс (861) 201-10-71

Адрес в Internet: [http:// journal.kfrgteu.ru/](http://journal.kfrgteu.ru/) e-mail: reakf_publicaciya@mail.ru

© РЭУ им. Г.В. Плеханова, 2011

©Краснодарский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова, 2011

Возрастные ограничения: 16+

Статьи рецензируются

Точка зрения редакции не всегда совпадает с точкой зрения авторов публикуемых статей.

Перепечатка материалов, опубликованных в журнале «Сфера услуг: инновации и качество», допускается только с письменного разрешения редакции.

СОДЕРЖАНИЕ

<i>1. Балашова И.В., Гязов А.А., Глуценко В.В., Каспарьян А.Р.</i> Комплексное описание модели как составляющей потенциала системы планирования.....4	4
<i>2. Безуглая Н.С., Иркилевская Е.П., Демидов Н.А., Хачатурян Э.Н.</i> Применение современных технологий управления персоналом.....14	14
<i>3. Белкина Е.Н., Арутюнова Д.М., Запорожец Н.А., Зырянова Л.И.</i> Формирование кадрового потенциала государственной службы23	23
<i>4. Богатырева О.В., Рыжкова Ю.В.</i> Социально-экономическое положение хозяйствующих субъектов как фактор конкурентоспособности региона30	30
<i>5. Демьянченко Н.В., Саргсян В.Р., Стадник А.М., Карпунина С.С.</i> Задачи анализа конкурентных преимуществ организации41	41
<i>6. Рысьмятов А.З., Акбашева С.А., Корягина Т.Ю., Рыжкова Ю.В.</i> Формирование конкурентной среды системы управления предприятием.....50	50
<i>7. Терещенко Т.А., Бобик С.Н., Кононов В.В., Пыль Р.А.</i> Инновационный потенциал как фактор роста конкурентоспособности агропромышленного комплекса60	60
<i>8. Федоров А.С., Балабекян Э.А., Мукба Р.А., Петренко Ю.В.</i> Институциональные преобразования в агропромышленном комплексе.....68	68

УДК 338

Балашова И.В.,*к.э.н., доцент**кафедры экономики и управления**Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова***Гиязов А.А.,***магистрант**направления подготовки «Государственное и муниципальное управление»**Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова***Глуценко В.В.,***магистрант**направления подготовки «Государственное и муниципальное управление»**Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова***Каспарьян А.Р.,***магистрант**направления подготовки «Государственное и муниципальное управление»**Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова*

КОМПЛЕКСНОЕ ОПИСАНИЕ МОДЕЛИ КАК СОСТАВЛЯЮЩЕЙ ПОТЕНЦИАЛА СИСТЕМЫ ПЛАНИРОВАНИЯ

INTEGRATED DESCRIPTION OF THE MODEL AS A COMPONENT OF THE POTENTIAL OF THE PLANNING SYSTEM

Аннотация: В статье рассматривается эффективность производства как один из факторов конкурентоспособности предприятия, а экономический потенциал предприятия определяется как ее внутренний фактор. Обосновано, что реализация и развитие потенциала системы планирования способствуют повышению конкурентоспособности предприятия.

Abstract: The article considers production efficiency as one of the factors of enterprise competitiveness, and the economic potential of an enterprise is defined as its internal factor. It is proved that the implementation and development of the potential of the planning system contribute to increasing the competitiveness of the enterprise.

Ключевые слова: система планирования, экономический потенциал, производственный потенциал, управленческий потенциал.

Keywords: planning system, economic potential, production potential, management potential.

В отечественной научной литературе рассматривались и широко использовались на практике такие понятия, характеризующие потенциал, как «экономический потенциал», «народнохозяйственный потенциал», «производственный потенциал», «технико-экономический потенциал», «ресурсный потенциал», «трудовой потенциал», «потенциал

промышленности», «управленческий потенциал» и другие. В связи с реформированием экономики их содержание уточняется применительно к рыночным условиям хозяйствования, а в литературе получили развитие новые виды потенциала промышленного предприятия: «конкурентный потенциал», «инновационный потенциал», «финансовый потенциал». Разработка данных категорий стала объективной необходимостью. Предприятия в условиях рынка должны быть конкурентоспособными. Достичь этого они могут, в том числе и опираясь на инструментарий развития потенциала предприятия [3].

Развитие планирования в рамках деятельности предприятия является процессом, который касается и требует изменения всех других его подсистем управления. Реализация системного подхода к совершенствованию системы планирования отдельного предприятия зависит от потенциала планирования.

Для функционирования системы планирования важен потенциал системы планирования. В связи с этим, считаю, что выделение категории «потенциал системы планирования» является оправданным и должен органично вписываться в иерархию компонентов потенциала современного предприятия. Потенциал системы планирования деятельности предприятия - это его способность разрабатывать качественные планы, отслеживать их выполнение и своевременно осуществлять корректировку плановых и оценочных показателей [2].

На наш взгляд, реализация и развитие потенциала системы планирования предприятия позволяет более полно использовать и развивать его экономический потенциал в целом. Кроме того, реализация и развитие потенциала системы планирования дает возможность повышать эффективность производства. Происходит это вследствие того, что в процессе планирования принимаются к реализации только наиболее оптимальные варианты управленческих решений. При этом, в качестве критериев оптимальности используются максимизация доходности, минимизация затрат, минимизация времени выполнения, что и дают возможность принимать решения, которые повышают эффективность производства и конкурентоспособность продукции в краткосрочном и в долгосрочном периодах.

В связи с тем, что эффективность производства является одним из факторов конкурентоспособности предприятия, а экономический потенциал предприятия определяется как ее внутренний фактор, можно сказать, что реализация и развитие потенциала системы планирования способствуют повышению конкурентоспособности предприятия. В качестве элементов потенциала системы планирования необходимо

выделить информационные, организационные, кадровые, методические, нормативно-финансовые ресурсы поддержки процесса планирования, программно-аппаратные ресурсы, методы и модели планирования и коммуникации в процессах планирования. Взаимосвязь элементов потенциала системы планирования представлены на рисунке 1.

Рассмотрим основное содержание элементов потенциала системы планирования предприятия. Информационные ресурсы планирования должны содержать всю информацию, необходимую для принятия плановых решений и контроля за их выполнением.

Программно-аппаратные ресурсы планирования включают компьютерную технику, сетевое оборудование, периферийную технику, выбор и настройку программного обеспечения для автоматизации планирования.

Кадровые ресурсы процессов планирования состоят из персонала планово-экономических отделов и персонала, ответственного за плановые процессы в других отделах.

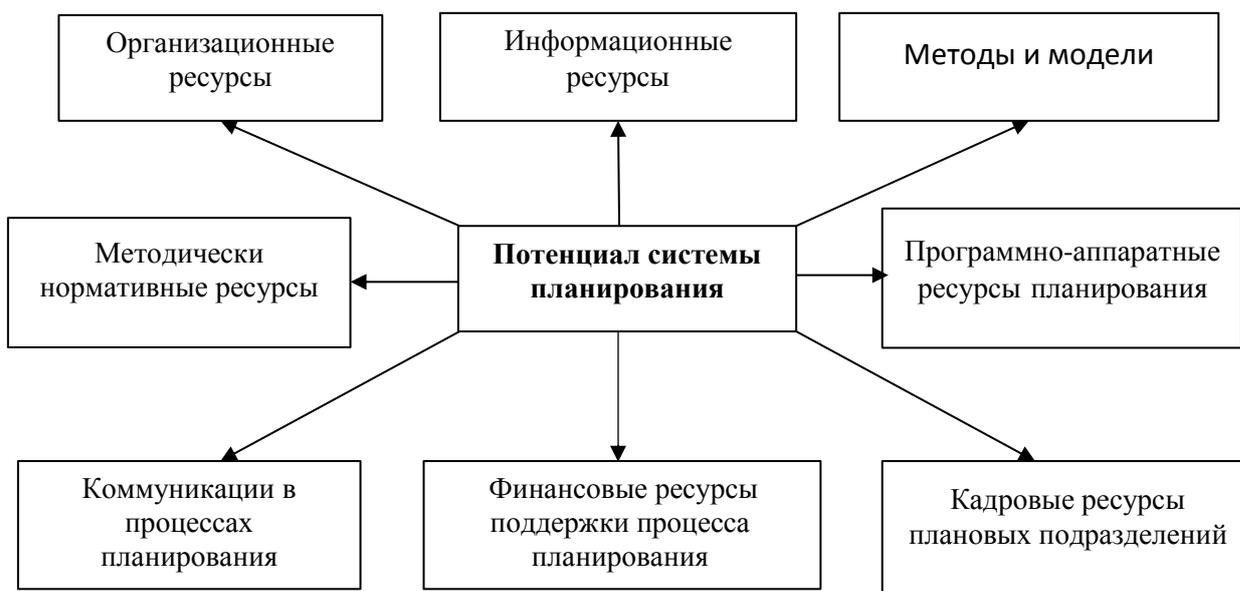


Рис. 1. Потенциал системы планирования предприятия как совокупность взаимосвязанных ресурсов

Финансовые ресурсы поддержки процесса планирования должны состоять из номенклатуры статей расходов на планирование, объемов финансирования предприятия, порядке финансирования плановой работы, источников финансирования развития планирования.

Коммуникации в процессах планирования обеспечивают своевременность и полноту движения плановой информации между подразделениями предприятия и субъектами планирования [4].

Методически нормативные ресурсы планирования должны содержать требования к методикам анализа и планирования, источники, формализацию и порядок восстановления методического обеспечения, требования к составу норм и нормативов, численность и мотивацию участников нормирования, методы обоснования норм и нормативов [1].

Организационные ресурсы планирования должны в себя включать состав и структуру плановых органов, положение о планировании, об отделах и службах предприятия, должностные инструкции участников планирования.

Среди перечисленных элементов потенциала системы планирования на предприятии в условиях информационной экономики важное место отводится информационным ресурсам в планировании. Система информационных ресурсов определяется:

– поставщиками информационных ресурсов, которыми конкуренты, покупатели, СМИ, различные контрагенты; требованиями, характером и содержанием; уровнем информационного ресурса (специалиста, предприятия, региона, государства, мира);

– особенностями поиска информации и критериями ее формирования, предусматривающие соответствие тематике и хронологическим границам, которые заданы пользователем;

– режим обслуживания информационными ресурсами включает разовый режим запрос-ответ; режим, продолжается в виде передачи плановой информации с ее накоплением;

– коммуникационными каналами, сетями и другими средствами оказания информационных ресурсов;

– условиями доступа к информационным ресурсам к которым относятся обслуживание в режиме offline, обслуживание в режиме online, обслуживание chat-режиме;

– оборудованием и технологиями формирования и использования информационных ресурсов;

– потребителями информационных ресурсов и их требованиями к предоставлению информационных ресурсов.

Вторым элементом потенциала системы планирования являются соответствующие методы и модели, с помощью которых планируются показатели деятельности предприятия.

Метод - это совокупность конкретных вычислительных и логических процедур, которые выполняются над определенными исходными данными в установленной последовательности с целью получения результата решения какой-либо задачи. Соответственно, методы планирования - это конкретные способы и приемы расчетов плановых показателей, отражающих процессы планирования предприятия.

Методы планирования зависят от того, какое именно планирование осуществляется, то есть находятся в непосредственной связи с классификацией планов.

Методы планирования различаются по срокам, точностью, наличием обратной связи, итеративности процесса планирования и степени координации планов. Общим для них является то, что они представляют собой упорядоченный процесс обработки информации, заключавшейся в разработке проекта, который направлен на достижение поставленных целей в будущем.

Методы стратегического и тактического планирования основываются на экспертных оценках, на прогнозах тенденций развития экономики, народонаселения, технологий. При этом планируется только ключевые показатели, так как составление более подробного плана достаточно проблематично.

Методы оперативного планирования при составлении планов предполагают адаптацию к условиям внешней среды. Выбор методов оперативного планирования зависит от специфики хозяйственной деятельности предприятия и необходимой степени детализации. Выделяют пять методов оперативного планирования: комплексное планирование, общее планирование, планирование по отдельным областям деятельности, планирование материальных потоков, планирование финансовых потоков.

Комплексное планирование предполагает предварительное построение процессной модели деятельности предприятия по согласованию выходов и входов бизнес-процессов и частей планов.

Преимуществом данного метода является то, что он максимально учитывает особенности предприятия, позволяет получить любую необходимую детализацию плановых и фактических показателей, и может быть применен для предприятий любого профиля деятельности. Недостатком метода является значительный срок разработки планов, ведет к высокой стоимости планирования.

Общее планирование также охватывает все процессы предприятия, а его разработка и применение по сравнению с комплексным более простой. Этот метод предполагает составление плана закупок, плана производства, плана сбыта и плана движения ресурсов, а также формирование организационной структуры, исходя из полномочий подразделений предприятия, сопоставление статей сводных планов и центров ответственности, то есть создание операционных планов доходов и расходов по каждому центру ответственности. Если центры ответственности, уполномочены управлять ресурсами, то для них создаются операционные планы движения ресурсов.

Преимуществами данного метода является то, что достаточно быстрая разработка и внедрение (особенно для многопрофильных предприятий или групп предприятий), относительно простой учет, скорость планирования и анализа фактических данных. Недостатком этого метода является отсутствие функциональных планов, может помешать взвешенной оценке планов предприятия по основным функциональным областям.

Метод планирования по отдельным областям деятельности еще более упрощенным вариантом предыдущих методов. Он предполагает формирование одного или нескольких планов, например, план продаж или производства.

Преимуществом метода планирования по отдельным областям деятельности предприятия является быстрая и недорогая разработка, достаточно простой процесс внедрения, эффективное функционирование и легкость установки связи между компонентами планов из-за их небольшого количества. Недостатком метода является отсутствие возможности учета всех важных факторов, низкая достоверность и результативность планирования.

Метод планирования материальных потоков ориентирован прежде всего на планирование показателей, определяющих эффективность логистического управления предприятием. Результатом применения данного метода есть план основной деятельности предприятия, которая включает в себя: структуру (источники формирования) материальных ресурсов предприятия по основной деятельности; структуру (направление) расходов материальных ресурсов предприятия по основной деятельности; объемы доходов и расходов (совокупные, по группам статей и по отдельным статьям); разницу между доходами и затратами ресурсов от основной деятельности за определенный период времени. Преимуществами данного метода является средняя стоимость и сроки разработки и внедрения; возможность эффективного управления основными областями деятельности предприятия - закупками, производством, реализацией, а, следовательно, и одним из основных показателей - рентабельности; возможность контроля прямых и

косвенных расходов. Недостатком данного метода является чрезмерная упрощенность, через которые не учитываются ряд ключевых факторов, таких как движение денежных потоков, инвестиции и т. д.

Метод планирования финансовых потоков предполагает составление подробного плана направления и движения финансовых потоков. Основной задачей составления плана движения денежных средств является управление платежеспособностью предприятия. Структура плана движения денежных средств позволяет учитывать, анализировать и планировать финансовые потоки в следующих разрезах: направленность финансовых потоков; структура доходов и расходов по направлениям их движения; объемы доходов и расходов (совокупных, по группам статей и по отдельным статьям); промежуточные и итоговые финансовые результаты (разницы между поступлениями и выплатами) остатки средств. Преимуществами данного метода является высокая скорость и низкая стоимость разработки и внедрения плана благодаря сравнительно незначительному количеству связей между статьями планов. Недостатки метода заключаются в том, что он эффективен, прежде всего, при стабильных условиях деятельности предприятия, а когда условия деятельности часто меняются, необходимо значительное усложнение плановых расчетов.

В реальных условиях, когда разрабатываются сложноструктурные планы или планы по центрам ответственности, разработка планов предполагает определение статей (показателей) с их последующим согласованием.

В зависимости от конкретных особенностей предприятия методы планирования, применяемые на предприятии могут включать в себя планирование ряда составляющих, которыми могут быть как отдельные показатели, так и части плана.

К отдельным показателям относятся: прибыль (может планироваться как по предприятию в целом, так и по отдельным подразделениям) рентабельность продаж (планируется по каждому виду продукции или услуг); сальдо денежных потоков (планируется по подразделениям и направлениям деятельности); себестоимость по видам продукции (данный показатель необходим для оценки эффективности ценообразования на предприятии).

Отдельные планы могут быть следующими: план доходов и расходов (по форме может не совпадать с отчетом о финансовых результатах), план движения денежных средств, план баланса, план основных показателей деятельности предприятия, план продаж, план себестоимости, план инвестиций, план кредитов и займов.

Таким образом, можно разделить методы планирования на методы планирования основных показателей, характеризующих деятельность предприятия и на методы

составления и согласования планов. Методы планирования основных показателей - это набор конкретных способов и приемов расчета показателей.

При планировании основных показателей, характеризующих деятельность предприятия, могут применяться следующие методы: нормативный, балансовых расчетов, денежных потоков, метод многовариантности, расчетно-аналитический, экономического моделирования.

Общепринятые нормативы обязательны для всех предприятий - это могут быть ставки общегосударственных налогов и обязательных платежей, минимальная заработная плата, нормы амортизационных отчислений. Местные (региональные) нормативы действуют в пределах отдельных областей, городов, районов и других административно-территориальных единиц - это ставки местных налогов и сборов, налоги и налоговые льготы, введенные в специальных экономических зонах. Нормативы предприятия разрабатывают менеджеры для контроля и повышения эффективности использования материальных, финансовых и кадровых ресурсов. Чаще всего используют такие внутренние нормативы, как минимальный размер собственных оборотных средств, устойчивые пассивы (кредиторская задолженность, постоянно находящаяся в распоряжении предприятия), доля прибыли, направляемой на реинвестирование, соотношение между собственными и заемными источниками финансирования, минимальная норма прибыли на вложенный капитал и т. д.

Метод балансовых расчетов используется для определения будущей потребности в материальных, финансовых и кадровых ресурсах и основан на прогнозе поступления и расходования средств по основным статьям баланса на определенную дату.

Метод планирования денежных (финансовых) потоков является универсальным при составлении финансовых планов и является инструментом для прогнозирования размеров и сроков поступления необходимых финансовых ресурсов.

Метод многовариантности, или метод оптимизации плановых решений предполагает разработку множества альтернативных вариантов плановых расчетов, с последующим выбором наиболее оптимального из них, при этом критерии выбора могут быть различными, а именно: минимум вложения капитала при наибольшей эффективности результата; минимум текущих расходов; минимум времени на оборот капитала, то есть ускорение оборачиваемости средств; максимум прибыли на рубль вложенного капитала; максимум сохранения финансовых ресурсов, то есть минимум финансовых потерь.

Расчетно-аналитический метод в основном используется для выявления основных тенденций и направлений развития натуральных и стоимостных показателей, а также внутренних резервов предприятия. Сущность расчетно-аналитического метода планирования показателей деятельности предприятия заключается в том, что на основе анализа достигнутой величины показателя, принятого за базу, и индексов его изменения в плановом периоде рассчитывается плановая величина этого показателя. В основе этого метода лежит применение экспертной оценки как приема анализа и планирования.

Также во многих источниках выделяют метод экономического моделирования. Экономический метод планирования позволяет дать количественную оценку взаимосвязям между показателями деятельности предприятия и факторами, влияющими на их значение. Данная взаимосвязь выражается через экономическая модель, представляет собой точное описание экономических процессов с помощью математических символов и приемов (уравнений, графиков, таблиц и т.д.). В модель включают только основные (определяющие) факторы. Она может базироваться на функциональном и корреляционной связи. То есть под экономическим моделированием понимается такая его составляющая, как корреляционно-регрессионный анализ. Кроме того, среди методов экономического моделирования существует также ряд методов, которые могут быть применены в рамках одного из вышеупомянутых методов планирования. Например, в методе многовариантных расчетов могут быть использованы имитационное моделирование или многокритериальная оптимизация, в методе планирования ресурсных потоков - теория графов и т.д.

Если методы планирования показателей достаточно хорошо разработаны, то исследованию методов согласования показателей уделяется гораздо меньше внимания. На данный момент выделяют всего два метода согласования отдельных разделов планов: нормативный и балансовый.

Сущность нормативного метода согласования плановых показателей заключается в том, что на основе заранее установленных норм и технико-экономических нормативов рассчитывается потребность предприятия в различных ресурсах и в их источниках. Такими нормативами являются: ставки налогов, ставки тарифных взносов и сборов, нормы амортизационных отчислений, нормативы потребности в оборотных средствах, нормы расхода материалов, штатное расписание и т.д. То есть, данный метод нельзя назвать вполне методом согласования планов, скорее это метод планирования показателей, не требующий вообще, или же требует минимального согласования.

Методы сбалансирования планов должны базироваться на рациональных формах движения материальных и финансовых ресурсов, способствующих достижению высокого экономического или социального эффекта.

Таким образом, потенциал системы планирования предприятия имеет следующую целевую направленность:

- обеспечение информационными, программно-аппаратными, финансовыми, кадровыми, методически нормативными, организационными ресурсами предприятия;
- увеличение прибыли по основной деятельности и других видах деятельности, если они имеют место;
- организация финансовых взаимоотношений с бюджетом, внебюджетными фондами, банками, кредиторами и дебиторами;
- обеспечение реальной сбалансированности планируемых расходов и затрат ресурсов;
- обеспечение платежеспособности и финансовой устойчивости предприятия.

Поэтому общий план должен разрабатываться сквозным образом с необходимыми промежуточными согласованиями по службам и подразделениям предприятия. Процедура планирования не сводится только к планированию агрегированных показателей предприятия в целом, а включает также планирование натуральных показателей и планирования по структурным подразделениям.

Список литературы

1. Рысьмятов А.З., Балашова И.В., Терещенко Т.А. К вопросу о методологии государственной поддержки и государственного регулирования сельского хозяйства/ Вестник Алтайской академии экономики и права. 2019. № 4-2. С. 274-277.
2. Балашова И.В., Балашова Е.С. Принципы реализации интеграционных схем в АПК/ Сборник научных трудов Ставропольского научно-исследовательского института животноводства и кормопроизводства. 2014. Т. 3. № 7. С. 521-524.
3. Рысьмятов А.З., Балашова И.В., Осенний В.В. Оптимизация прикрепления объектов сырьевой базы производителей молока к молокозаводам/ Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. 2010. № 55. С. 132-146.
4. Рысьмятов А.З., Балашова И.В. Институциональные понятийно-теоретические и методологические основы сельскохозяйственной кооперации/ Известия Кабардино-Балкарского научного центра РАН. 2009. № 3 (29). С. 85-89.

УДК 338

Безуглая Н.С.,*к.э.н., доцент**кафедры экономики и управления**Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова***Иркиевская Е.П.,***магистрант**направления подготовки «Менеджмент»**Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова**(Научный руководитель – д.э.н., профессор Рысьмятов А.З.)***Демидов Н.А.,***магистрант**направления подготовки «Менеджмент»**Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова**(Научный руководитель – д.э.н., профессор Рысьмятов А.З.)***Хачатурян Э.Н.,***магистрант**направления подготовки «Государственное и муниципальное управление»**Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова**(Научный руководитель – к.э.н., доцент Богатырева О.В.)***ПРИМЕНЕНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ****APPLICATION OF MODERN TECHNOLOGIES HUMAN RESOURCES**

Аннотация: В статье рассматривается процесс совершенствования менеджмента персонала с целью повышения эффективности коммерческой деятельности путем применения современных технологий управления персоналом. Обосновано, что мотивация должна быть ориентирована на безусловную профессиональную отдачу служащих. Достигнуть должного уровня отдачи возможно лишь на основе всемерного использования современных инновационных технологий в практике работы.

Abstract: The article discusses the process of improving personnel management in order to increase the efficiency of commercial activities through the use of modern personnel management technologies. It is proved that motivation should be focused on the unconditional professional return of employees. To achieve the proper level of return is possible only through the full use of modern innovative technologies in the practice.

Ключевые слова: управление персоналом, эффективность коммерческой деятельности, аутсорсинг.

Keywords: personnel management, business performance, outsourcing.

Сегодня для менеджмента организаций на первое место выходят гибкость, умение адаптироваться, способность находить быстрый и точный ответ на создавшуюся ситуацию. Традиционная иерархическая структура, предназначенная для стабильной обстановки, уже доказала свою неспособность справляться с современными глобальными проблемами. Не остается в стороне от этих процессов и сфера управления человеческими ресурсами.

Работодатели, как никогда прежде, озабочены поиском новых путей организации работы с персоналом. Ротация кадров, сокращение персонала, амортизация человеческого капитала и инвестиции в него стали привычными понятиями в лексиконе HR-менеджеров, а кадровая практика разнообразилась такими нетипичными для отечественных организаций технологиями, как аутсорсинг, аутстаффинг, аутплейсмент, МВО (Management by Objectives), РМ (Performance management), КРІ (Key Performance Indicators) и другими современными технологиями управления персоналом.

Рассмотрим процесс совершенствования менеджмента персонала с целью повышения эффективности коммерческой деятельности путем применения современных технологий управления персоналом.

На первом этапе решения проблем в системе управления персоналом организацией необходимо усовершенствовать организационно-управленческую структуру поскольку внедрение современных технологий управления требует специальной подготовки к принятию новых, усовершенствованных решений.

Во-первых, необходимо внести соответствие в название должностей менеджеров высшего звена организации: должность заместителя директора следует назвать – исполнительный директор (это позволит уточнить функциональную направленность деятельности руководителя), а должность начальника торгового отдела – коммерческий директор. Это не только повысит статус начальника торгового отдела, но и позволит четко разграничить функциональные области этих двух руководителей высшего звена, поскольку в настоящее время их функции практически дублируются.

Во-вторых, следует выделить структурные подразделения, функции которых раньше выполнялись отдельными работниками параллельно с их основной работой в других структурных подразделениях, и установить их функциональную ответственность. Так, функциональная область коммерческого директора не изменится, а функциональная область исполнительного директора будет ограничена рамками административных функций в организации: руководство кадровыми вопросами, кассой организации и непосредственная координация работы складского хозяйства.

В рекомендуемой организационно-управленческой структуре отсутствует бухгалтерия и должность главного бухгалтера, так как это структурное подразделение организации предлагается заменить услугами аутсорсинга.

Аутсорсинг - это передача на договорной основе непрофильных функций другим организациям, которые специализируются в конкретной области и обладают соответствующим опытом, знаниями, техническими средствами.

Бухгалтерский аутсорсинг позволяет организациям сконцентрироваться на собственном бизнесе, снизить финансовые риски, минимизировать управленческие и финансовые затраты. Бухгалтерский аутсорсинг является наилучшим решением для небольших организаций, которым, исходя из объема работы, экономически нецелесообразно держать в штате бухгалтерскую службу. Наибольшим распространением у российских предпринимателей сегодня пользуются услуги по восстановлению, ведению бухгалтерского и налогового учета, оптимизации налоговых платежей, составления бухгалтерской отчетности, а также ведение дел с налоговыми органами.

Передача внешним партнерам функций по ведению бухгалтерского учета обладает рядом стратегических преимуществ:

- сокращение издержек на содержание собственного отдела бухгалтерии;
- повышение качества обслуживания;
- минимизация финансовых рисков;
- получение консультативной помощи по всем вопросам, связанным с бухгалтерским учетом;
- обеспечение бесперебойной работы бухгалтерии;
- компенсация организацией - аутсерсером налоговых штрафов и пеней в случае обнаружения нарушений, ошибок в учете.

В бухгалтерском аутсорсинге, как и в любой деятельности существуют свои недостатки. Так же не стоит забывать и о факторах, которые в ряде случаев имеют более приоритетное значение, чем выгода от сокращения расходов организации, например, получение оперативной информации для целей управления в случае нечетко отлаженного бизнес-процесса получения учетной информации.

В мировой практике уже давно и повсеместно бухгалтерский аутсорсинг активно и эффективно используется. Но этот вид бизнеса в России еще не так хорошо развит, да и немногие компании на Кубани позволяют себе действительно большие вложения в эту практику. По данным статистики в Краснодарском крае уже сегодня работают примерно

100 компаний, которые предлагают бухгалтерское обслуживание и сопровождение. Но только некоторые из них могут предложить полный спектр бухгалтерских услуг [1].

Рынок бухгалтерского аутсорсинга сегодня достаточно широк и включает множество организаций разного уровня цен на услуги и масштабов деятельности.

Важным этапом внедрения аутсорсинга в менеджмент организации является заключение договора с фирмой-аутсорсером. Поскольку аутсорсинг является относительно новой услугой на нашем рынке, то её возможности и правовые последствия изучены ещё недостаточно хорошо, как самими потребителями и поставщиками аутсорсинговых услуг, так и государственными органами и судебными инстанциями [3].

В российском законодательстве отсутствует правовое понятие «аутсорсинг», но зато в гражданском праве присутствует один из основных принципов: свобода договора, то есть право заключать договоры, не предусмотренные Гражданским кодексом. Отсутствие же специального правового регулирования означает, что договор аутсорсинга должен быть тщательным образом и очень детально проработан сторонами как с точки зрения налоговых, административных, так и гражданско-правовых последствий. Иначе компания может столкнуться с рядом негативных и очень неприятных последствий. Договор аутсорсинга в юридическом плане есть услуга по предоставлению персонала для выполнения им определенного объема работы в пользу организации - заказчика. Поэтому для оформления отношений по аутсорсингу применяется конструкция договора возмездного оказания услуг, в котором необходимо как можно более конкретно очертить круг передаваемых задач компании-аутсорсеру и предусмотреть некоторый переходный этап, в течении которого заказчик будет передавать исполнителю необходимую документацию или детализировать передаваемые на аутсорсинг работы [2].

При составлении договора аутсорсинга следует обратить особое внимание на конфиденциальность, т.е. на соблюдение служебной и коммерческой тайны, а также на неразглашение личных данных сотрудников, которые станут известны аутсорсинговой компании. Необходимо уделить особое внимание мере ответственности за качество предоставляемых аутсорсинговых услуг и соблюдение сроков сдачи отчетности. Договор аутсорсинга должен предусматривать компенсацию потерь заказчика, понесенных вследствие некачественного исполнения работ организацией - исполнителем. Состав договора должен предусматривать ответственность в виде возмещения ущерба либо в виде штрафных санкций.

Ликвидация бухгалтерии как структурного подразделения организации позволит, также оптимизировать состав работников организации, сократив долю административно-управленческого персонала в пользу торгово-технологического.

Следующим этапом внедрения современных технологий управления персоналом в организации предлагаем привлечение специалиста по работе с персоналом на условиях лизинга кадров сроком на 6 месяцев с целью формирования эффективной системы управления персоналом, который будет выполнять свою работу с ведома директора организации и под началом исполнительного директора, что позволит внедрить современные технологии адаптации сотрудников, их оценки и др., не увеличивая состав административно-управленческого персонала [5].

Лизинг персонала, конечно же, не является панацеей при решении кадровых проблем. Он имеет свои плюсы и минусы. Среди преимуществ — получение необходимого квалифицированного персонала за короткий срок, уменьшение объемов кадрового делопроизводства, снижение затрат на компенсационные выплаты, отсутствие простоев, возможность менять неподходящих сотрудников. К недостаткам чаще всего относят снижение лояльности сотрудников по отношению к работодателю и более высокую стоимость временного персонала в сравнении со штатным.

Однако, пока лизинг персонала не получил широкого распространения, трудно называть какой-то общепринятый ценовой порядок и, как правило, стоимость соответствующих услуг не выходит за рамки среднего должностного оклада работника данной специализации.

В договоре лизинга персонала следует предусмотреть весь спектр услуг, которые организация намерена получить с целью совершенствования системы управления персоналом.

В договоре лизинга персонала в качестве предмета договора следует предусмотреть разработку долгосрочной программы управления персоналом. Нами разработана форма договора лизинга персонала, рекомендуемая для применения в исследуемой организации с целью сокращения рисков в связи с применением данной кадровой технологии для повышения результативности деятельности [6].

Обязательным условием договора лизинга персонала является оформление между сотрудником и исполнителем трудового договора с тем, чтобы отношения по договору лизинга персонала строились между заказчиком и исполнителем исключительно на условиях возмездного оказания услуг. Это позволит снизить риски некачественного выполнения услуг, так как фирма – Исполнитель гарантирует возмещение ущерба в

случае нарушения условий договора. Трудовые же отношения не предусматривают административную ответственность исполнителя, а только дисциплинарную (в рамках Трудового кодекса РФ).

Кроме того, договор лизинга персонала не предусматривает никаких социальных выплат и гарантий со стороны Заказчика по отношению к сотруднику, поскольку их берет на себя исполнитель. Следовательно, такая форма привлечения высококвалифицированных сотрудников выгодна для организации, так как позволяет экономить расходы и не имеет долгосрочных обязательств перед работником по поводу оплаты его отпуска, временной нетрудоспособности, материальной помощи и др. компенсационных выплат, а также закрепления за ним рабочего места в связи с отпуском по уходу за ребенком и т.д.

С целью повышения результативности коммерческой организации предлагаем внедрить такие современные технологии оценки персонала как Performance Management (результативный менеджмент) и KPI (ключевые показатели эффективности).

Неиспользованные резервы увеличения производительности работы государственных служащих в агропромышленном комплексе наблюдаются в нехватке оплаты согласно фактическим итогам работы, низком уровне материально-технического обеспечения рабочих мест, добавочных сверхурочных нагрузках и отсутствии механизма должностного роста. Сведения опроса государственных служащих сравнительно требуемых условий мотивации труда показывают на то, что имеющаяся система мотивации не является эффективной. Некоторые факторы мотивации существуют формально (система поощрений, социальные льготы, профессиональное развитие), но не реализованы на практике либо не доступны для абсолютного большинства служащих. Было установлено, что в различных возрастных группах преобладающими мотивами становятся также различные факторы. Так для государственных служащих младше 30 лет привлекательными считаются возможности получения профессионального опыта и карьерного продвижения: государственная гражданская служба рассматривается молодыми специалистами, делающими осмысленное подтверждение собственного профессионального выбора, как способ капитализации собственной квалификации. Для категории от 30 лет более значимой становится стабильность и уверенность в будущем; лицам старше 50 лет значимы правовые гарантии занятости.

Необходимы мероприятия по совершенствованию материального и морального стимулирования государственных служащих в агропромышленном комплексе [4]. Предложения касаются следующих основных позиций:

1. Ввести к основному содержанию – ежемесячную надбавку 7% к должностному окладу за особые условия государственной службы, за сложность и напряженность труда: выплачивать надбавку в целях увеличения интереса в итогах собственной работы и качестве исполнения ключевых обязанностей и своего должностного регламента. Надбавка обязана выплачиваться с неотъемлемым учётом наличия профессиональной подготовки и опыта работы согласно профессии, стажа работы по занимаемой должности;

2. Ввести премии – 25%, от суммы денежного содержания один раз в квартал, за выполнение особо важных и сложных заданий с целью увеличения производительности труда и степени ответственности в процессе выполнения поставленных задач перед работниками инспекции;

3. Применять дополнительные формы поощрения за достижения в труде. Каждый год всем сотрудникам выплачивать поощрение за выслугу лет и согласно результатам работы за год.

Предложение по повышению денежного содержания государственных служащих и изменению его структуры, направлены на повышения кадрового потенциала, уменьшение текучести кадров и повышение активности при выполнении своих должностных обязанностей. Также можно внести изменения в структуру стимулирования государственных служащих путем использования таких способов экономической мотивации как:

- предоставление в пользование служебного автомобиля;
- возможность безвозмездно приобретать медицинскую поддержку в медицинских организациях, на льготных условиях пользоваться образовательными учреждениями;
- выдача льготных путевок в дома отдыха, в детские оздоровительные лагеря (для детей сотрудников);

- подготовка и переподготовка сотрудников, вознаграждение их профессионального роста с учетом следующих принципов: принцип всеобщности – подготовка включает все уровни персонала – от высшего руководства до специалиста; принцип обязательности – обучение и повышение квалификации считается должностной обязанностью каждого сотрудника; принцип непрерывности – обучение и повышение квалификации планомерный и постоянный процесс, ориентированный на профессиональный рост, который ведется на протяжении всей трудовой деятельности.

Также предлагается расширить способы мотивации, которые будут улучшать качество работы:

– мотивацию по содержанию работы: предоставление сотрудникам разнообразной и интересной работы с возможностью перспективы должностного и профессионального роста, которая будет повышать их ответственность и самостоятельность;

– давать возможность сотрудникам права голоса при решении некоторых проблем, привлекать их в процесс коллективного творчества.

Предлагается мотивация, которая будет способствовать улучшению микроклимата в коллективе, который непосредственно влияет на результаты работы служащих:

1. Формировать условия, при которых работники чувствовали бы профессиональную гордость за причастность к порученной работе, собственную ответственность за ее результаты.

2. Давать возможность каждому сотруднику ощутить собственную значимость, а также показывать свои способности на занимаемой должности.

3. Признание авторства результата. Например, если сотрудник принимал участия в разработке документов, то давать ему право их подписывать.

4. Давать работнику высокую оценку за результаты работы (за высокие показатели деятельности в выполнении поставленных задач), которая может быть личной и публичной. Публичная оценка будет давать возможность объявить благодарность, наградить почетной грамотой, ценным подарком. Личная оценка будет состоять в том, что сотрудник будут упоминаться в специальных докладах руководству за высокий показатель своей работы [4].

Представляется, что реализация предложенных мероприятий улучшит систему стимулирования труда в государственной службе, даст возможность для привлечения новых, более квалифицированных сотрудников, снизит текучесть кадров и даст возможность для стимулирования эффективной и качественной работы. Но в то же время, следует иметь в виду, что мотивация должна быть ориентирована на безусловную профессиональную отдачу служащих. Достигнуть должного уровня отдачи возможно лишь на основе всемерного использования современных инновационных технологий в практике работы.

Список литературы

1. Рысьмятов А.З., Балашова И.В., Терещенко Т.А. К вопросу о методологии государственной поддержки и государственного регулирования сельского хозяйства/ Вестник Алтайской академии экономики и права. 2019. № 4-2. С. 274-277.

2. Балашова И.В., Балашова Е.С. Принципы реализации интеграционных схем в АПК/ Сборник научных трудов Ставропольского научно-исследовательского института животноводства и кормопроизводства. 2014. Т. 3. № 7. С. 521-524.

3. Рысьмятов А.З., Балашова И.В., Осенний В.В. Оптимизация прикрепления объектов сырьевой базы производителей молока к молокозаводам/ Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. 2010. № 55. С. 132-146.

4. Рысьмятов А.З., Балашова И.В., Осенний В.В. Схемы взаимодействия интегратора с производителями сельскохозяйственной продукции/ Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. 2010. № 55. С. 157-169.

5. Рысьмятов А.З., Балашова И.В. Институциональные понятийно-теоретические и методологические основы сельскохозяйственной кооперации/ Известия Кабардино-Балкарского научного центра РАН. 2009. № 3 (29). С. 85-89.

6. Чуев И.Н., Балашова И.В. К вопросу об институциональных особенностях сельскохозяйственной кооперации/Terra Economicus. 2009. Т. 7. № 2-2. С. 150-153.

УДК 338

Белкина Е.Н.,
д.э.н., профессор
кафедры экономики и управления
Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова
Арутюнова Д.М.
магистрант
направления подготовки «Государственное и муниципальное управление»
Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова
(Научный руководитель – к.э.н., доцент Балашова И.В.)
Запорожец Н.А.
магистрант
направления подготовки «Государственное и муниципальное управление»
Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова
(Научный руководитель – д.э.н., профессор Рысьмятов А.З.)
Зырянова Л.И.
магистрант
направления подготовки «Государственное и муниципальное управление»
Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова
(Научный руководитель – д.э.н., профессор Рысьмятов А.З.)

ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

HUMAN RESOURCES FORMATION PUBLIC SERVICE

Аннотация: В статье рассматриваются современная кадровая политика, которая постоянно и абсолютно на всех ступенях общественного управления реализуется в трех ключевых областях: социальное развитие, организация труда и определенная компетентная работа. Реализация кадровой политики в соответствии с условиями формирования нашей экономики потребует общей реорганизации системы планирования и управления воспроизводством грамотных и квалифицированных кадров абсолютно на всех уровнях - государство, отрасль, регион, предприятие. Обосновано, что формирование кадрового потенциала государственной и муниципальной службы, отвечающего нуждам и потребностям, определенным изменениям общества, является важной структурной составляющей механизма осуществления стратегии общественно-финансового формирования Российской Федерации. Государство связано с обществом и по этой причине почти все без исключения его жители в той или иной мере сопричастны к управлению.

Abstract: The article discusses the modern personnel policy, which is constantly and absolutely at all levels of public administration implemented in three key areas: social development, labor organization and certain competent work. The implementation of the personnel policy in accordance with the conditions of the formation of our economy will require a general reorganization of the planning and management system for the reproduction of competent and qualified personnel at absolutely all levels - the state, industry, region, and enterprise. It is proved that the formation of the personnel potential of the state and municipal services that meets the needs and requirements of certain changes in society is an important structural component of the mechanism for implementing the strategy of socio-financial formation of the Russian Federation. The state is connected with society and for this reason almost all its inhabitants, without exception, are involved in this or that measure in management.

Ключевые слова: управление кадрами, реализация кадровой политики, государственные служащие, государственные органы управления.

Keywords: personnel management, implementation of personnel policy, civil servants, government bodies.

Эффективная организация управления кадрами в современных условиях формирования общества требует создания комплексной системы органов управления кадровой политикой на общегосударственном, территориальном и отраслевом уровнях. Так как концепция управления человеческими ресурсами соответствует в основном трем фазам воспроизводства кадров (формирование и возмещение, распределение и перераспределение, использование или потребление), система управляющих органов также сосредоточена в трех основных сферах: социальной политики, труда и непосредственной работы с кадрами.

Такого рода обширный и систематический анализ кадровой политики предоставляет вероятность осуществить комплексный подход к формированию сети органов управления человеческими ресурсами, которые обеспечивают связь и взаимодействие на всех иерархических степенях организации общества.

Иными словами, современная кадровая политика постоянно и абсолютно на всех ступенях общественного управления реализуется в трех ключевых областях: социальное развитие, организация труда и определенная компетентная работа.

Реализация кадровой политики в соответствии с условиями формирования нашей экономики потребует общей реорганизации системы планирования и управления

воспроизводством грамотных и квалифицированных кадров абсолютно на всех уровнях - государство, отрасль, регион, предприятие [2].

Формирование кадрового потенциала государственной и муниципальной службы, отвечающего нуждам и потребностям, определенным изменениям общества, является важной структурной составляющей механизма осуществления стратегии общественно-финансового формирования Российской Федерации.

Государство связано с обществом и по этой причине почти все без исключения его жители в той или иной мере сопричастны к управлению. В обществе готовится и из общества пополняется персонал государственного управления и местного самоуправления. И каков человеческий потенциал общества, таков во многом и персонал органов государственной власти и местного самоуправления [4].

Кадровый потенциал государственной и муниципальной службы является стратегическим фактором, характеризующим результат проводимых управленческих реформ. Необходимость развития кадрового потенциала государственной и муниципальной службы в настоящий период считается весьма значимым.

Таким образом, увеличивается интерес к проблемам в государственном и муниципальном управлении, условие новейших познаний с целью координации работы подразделений - все без исключения данные условия обуславливают важность формирования кадрового потенциала государственной и муниципальной службы.

В соответствии с государственными требованиями к профессиональной переподготовке, повышению квалификации и стажировке государственных гражданских служащих Российской Федерации, дополнительное профессиональное образование гражданских служащих включает их профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку.

Профессиональная переподготовка осуществляется с целью выполнения государственными служащими нового вида высококласной деятельности, а помимо этого получения дополнительной квалификации.

Повышение квалификации осуществляется в целях: исследование важных изменений в определенных вопросах профессиональной деятельности (краткосрочное повышение квалификации); комплексного обновления знаний по ряду вопросов в установленной профессиональной служебной деятельности [1].

В целом можно говорить, что государственные служащие непрерывно повышают свой уровень знаний, умений, которые помогают им добиваться нужных результатов в работе, поэтому на сегодняшний день сложились благоприятные предпосылки для

совершенствования системы государственного управления, повышения качества предоставления государственных услуг населению и организациям, повышения результативности и прозрачности работы государственного органа, на основе широкого применения передовых технологий.

Однако эти предпосылки не в полной мере используются в практике работы государственных учреждений.

В частности, слабо используются современные инновационные технологии во внешнем (с обращениями населения) и внутреннем (в самом аппарате инспекции) контурах коммуникации.

Но в своей работе государственные органы управления АПК отстают на сегодняшний день от ряда других государственных органов тем, в том, что не применяют в полном объеме современные инновационные технологии [3].

Происходит это на фоне растущего объема бумажного документооборота, проблем в его хранении и обработке.

Таким образом, на основе анализа работы государственных учреждений были выявлены ряд проблем, приводящих к снижению эффективности использования кадрового потенциала:

- отсутствие карьерного продвижения и индивидуального планирования карьеры персонала для государственных служащих в АПК Краснодарского края;
- недостаточное применение стимулирования труда государственных служащих, как материальных, так и моральных;
- слабое применение инновационных технологий в практике работы служащих АПК, ведущее к рутинизации деятельности и сказывающееся на эффективности решений, стоящих перед инспекцией задач [5].

Для устранения выявленных недостатков представляется целесообразным осуществить ряд мероприятий, обеспечивающих более эффективное использование кадрового потенциала государственных организаций.

Речь идет, прежде всего, о формировании системы управления карьерой, совершенствовании подходов к стимулированию труда государственных служащих, более активном использовании инновационных технологий в практике работы.

Считаем, что комплексное применение всех современных технологий управления персоналом, позволит повысить результативность коммерческих организаций и иных организаций аналогичного профиля, осуществляющих свою деятельность в Краснодарском крае и РФ.

Результативность коммерческой организации определяется оптимальностью системы социально-экономических отношений, возникающих в процессе ее функционирования, и проявляется в системе ее экономических показателей, позволяющих оценить уровень дохода организации и себестоимости, уровень и величину прибыли, рентабельности и финансовой устойчивости.

Кроме того, эффективность системы управления определяется качеством использования персонала организации, как главного ее ресурса, формирующего ее стратегический потенциал.

Кадровый менеджмент предполагает развитие и эффективное использование кадрового потенциала организации, современный взгляд на который, в свою очередь, исходит из основополагающей позиции, предполагающей, что именно персонал сегодня является ведущим, ключевым, невосполнимым ресурсом организации, который надо развивать, мотивировать и стимулировать для достижения стратегических целей. Поэтому, можно говорить о выходе управления персоналом и, следовательно, процесса решения кадровых вопросов, на стратегическом уровне.

Это привело к тому, что мотивация, наряду с кадровым планированием, стимулированием и развитием персонала, становится важнейшим элементом системы управления персоналом, повышением кадрового потенциала организации.

В последнее время приоритетное значение в организации уделяется мотивации, определенным методам и принципам стимулирования сотрудников, активизации их работы и увеличения производительности труда. В целом мотивационный подход представляет существенную значимость, так как подготовленность и стремление человека трудиться считается одними из основных условий успеха функционирования организации.

Методы, характеризующие направленное и рациональное влияние на персонал через понимание мотивов его работы и формирования творческой инициативы, на сегодняшний день считаются одной с труднейших проблем.

Все чаще идет речь о формировании эффективной модели мотивации, которая способствует увеличению результативности, производительности труда и улучшению качества работы. Поэтому на сегодняшний день система стимулирования персонала должна быть направлена на индивидуальные интересы и быть максимально гибкой.

В настоящий период появляется потребность в пересмотре имеющейся системы мотивации и стимулирования работы государственных служащих, в том числе в

агропромышленном комплексе, с целью повышения и развития кадрового потенциала органов государственной власти [6].

Мотивация и стимулирование основывается на заинтересованности в профессиональном и индивидуальном развитии в сочетании со справедливой системой морального и материального вознаграждения, а также статусными привилегиями, возложенными на государственного служащего.

Из числа более важных факторов, мешающих продуктивной работе государственных служащих, отмечены следующие: недостаток связи оплаты работы от фактических результатов; низкий уровень материально-технического обеспечения рабочего места; отсутствие механизма должностного роста; поручение добавочных многофункциональных обязательств, сверхурочные перегрузки.

Таким образом, концепция мотивации предполагает собою совокупность материальных и нематериальных стимулов, которые обеспечивают высококачественный и высокопроизводительный труд сотрудников агропромышленного комплекса, вызванный не только привлечь в государственную службу одаренных специалистов, но и удержать их, выявить потенциальные возможности.

Цель этой концепции заключается в признании работы работников, добившихся существенных итогов с целью последующего стимулирования творческой работы. Сущность концепции мотивации и стимулирования состоит в организации приспособления, основанного на личном интересе сотрудника, финансовых стимулах и общественных гарантиях, побуждающих персонал государственных организаций агропромышленного комплекса регулярно увеличивать собственную квалификацию и компетентность.

Список литературы

1. Рысьмятов А.З., Балашова И.В., Терещенко Т.А. К вопросу о методологии государственной поддержки и государственного регулирования сельского хозяйства/ Вестник Алтайской академии экономики и права. 2019. № 4-2. С. 274-277.
2. Балашова И.В., Балашова Е.С. Принципы реализации интеграционных схем в АПК/ Сборник научных трудов Ставропольского научно-исследовательского института животноводства и кормопроизводства. 2014. Т. 3. № 7. С. 521-524.
3. Рысьмятов А.З., Балашова И.В., Осенний В.В. Оптимизация прикрепления объектов сырьевой базы производителей молока к молокозаводам/ Политематический

сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. 2010. № 55. С. 132-146.

4. Рысьмятов А.З., Балашова И.В., Осенний В.В. Схемы взаимодействия интегратора с производителями сельскохозяйственной продукции/ Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. 2010. № 55. С. 157-169.

5. Рысьмятов А.З., Балашова И.В. Институциональные понятийно-теоретические и методологические основы сельскохозяйственной кооперации/ Известия Кабардино-Балкарского научного центра РАН. 2009. № 3 (29). С. 85-89.

6. Чуев И.Н., Балашова И.В. К вопросу об институциональных особенностях сельскохозяйственной кооперации/Terra Economicus. 2009. Т. 7. № 2-2. С. 150-153.

УДК 338.2

Богатырева О.В.,
к.э.н., доцент
кафедры экономики и управления
Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова
Рыжкова Ю.В.,
Магистрант
направления подготовки «Менеджмент»
Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова
(Научный руководитель - к.э.н., доцент Богатырева О.В.)

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ХОЗЯЙСТВУЮЩИХ СУБЪЕКТОВ КАК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РЕГИОНА

SOCIO-ECONOMIC SITUATION OF ECONOMIC ENTITIES AS A FACTOR OF COMPETITIVENESS OF THE REGION

Аннотация: Статья посвящена проблемам социально-экономического развития хозяйствующих субъектов в Краснодарском крае, уровень которого во многом определяет конкурентоспособность региона. В статье по данным статистики рассмотрены основные социально-экономические показатели Краснодарского края в составе Российской Федерации; динамика численности и состава населения региона; миграционный прирост; уровень экономической активности населения; деловая активность организаций в регионе.

Abstract: The article is devoted to the problems of socio-economic development of economic entities in the Krasnodar region, the level of which largely determines the competitiveness of the region. The article considers the main socio-economic indicators of the Krasnodar region as a part of the Russian Federation; the dynamics of the number and composition of the population of the region; migration growth; the level of economic activity of the population; business activity of organizations in the region.

Ключевые слова: деловая активность; конкурентоспособность; социально-экономическое положение; экономически активное население; динамика численности населения края

Keywords: business activity; competitiveness; socio-economic situation; economically active population; population dynamics of the region

Краснодарский край является одним из регионов Российской Федерации, расположенным на юге ее Европейской части, в юго-западной части Северного Кавказа.

Кроме того, исследуемый регион входит в состав Южного федерального округа, а внутри Краснодарского края находится Республика Адыгея.

По оценкам экспертов, Краснодарский край – один из наиболее динамично развивающихся регионов Российской Федерации, демонстрирующий высокие темпы своего развития по многим показателям. В частности, результаты рейтинга социально – экономического положения субъектов РФ по итогам 2018 года и динамика рейтингового балла [1] представлены в таблице 1.

Таблица 1.

Динамика показателей рейтинга социально – экономического положения регионов Российской Федерации за 2016-2018 гг.

Субъект Российской Федерации	2016	2017		2018	
	Позиция в рейтинге	Интегральный рейтинг (1-100)	Позиция в рейтинге	Интегральный рейтинг (1-100)	Позиция в рейтинге
город Москва	1	84,725	1	88,049	1
город Санкт-Петербург	2	83,370	2	86,141	2
Ханты-Мансийский автономный округ - Югра	3	72,284	5	78,398	3
Московская область	4	74,262	3	75,922	4
Республика Татарстан	5	73,248	4	75,069	5
Ямало-Ненецкий автономный округ	6	63,851	7	69,388	6
Свердловская область	11	64,200	6	67,910	7
Тюменская область	10	58,836	10	64,934	8
Краснодарский край	13	62,760	8	64,066	9
Ленинградская область	7	58,187	11	63,472	10
Республика Башкортостан	8	58,962	9	62,695	11

В течение периода 2016-2018 гг. отчетливо прослеживается тройка регионов-лидеров в РФ по уровню социально – экономического положения: город Москва, город Санкт-Петербург, Ханты-Мансийский автономный округ – Югра, которые устойчиво удерживают свои позиции. Правда, в 2017 году Ханты-Мансийский автономный округ – Югра занимал пятое место, а третье место занимала Московская область, но в 2018 году ситуация изменилась в пользу Ханты-Мансийского автономного округа – Югра, а Московская область переместилась на четвертую позицию.

Краснодарский край в рейтинге социально – экономического положения регионов до 2018 года устойчиво шел вверх. Так, в 2016 году поднялся, по сравнению с 2015 годов на 3 позиции, и занял 13 место, а в 2017 году Краснодарский край уже на восьмом месте после Ямало-Ненецкого автономного округа. В 2018 году (по оценкам экспертов) Краснодарский край спустился вниз на одну позицию и занял девятое место в рейтинге регионов России. После Краснодарского края в 2018 году замыкает десятку лидеров

Ленинградская область, которая, по сравнению с данными 2017 года, наоборот, переместилась на одну позицию вверх. В целом, позиция исследуемого региона в рейтинге достаточно высока. Следует отметить, что Краснодарский край занимает самую высокую позицию среди субъектов Южного федерального округа (ЮФО).

Рассмотрим место Краснодарского края в составе Южного федерального округа России по основным характеристикам экономического развития регионов [2] по данным таблицы 2.

Таблица 2.

Основные характеристики Краснодарского края в составе Южного федерального округа России за 2013-2017 гг.

Показатели	Год					Темп роста, %	
	2013	2014	2015	2016	2017	2017/ 2013	2017/ 2016
1. Валовой региональный продукт ЮФО, млрд. руб., - в т. ч. Краснодарский край	3574,1 1663,0	4146,2 1784,8	4590,6 1946,8	4896,3 2015,9	н/д 2225,9	- 133,8	- 110,4
2. Число предприятий и организаций ЮФО (на конец года), тыс. ед., - в т. ч. Краснодарский край	309,0 134,5	338,2 141,8	363,8 146,3	359,3 144,9	348,7 141,3	112,8 105,1	97,1 97,5
3. Оборот розничной торговли ЮФО, млрд. руб., - в т. ч. Краснодарский край	2134,6 916,6	2405,2 1068,9	2597,8 1160,6	2994,5 1247,9	3120,3 1306,9	146,2 142,6	104,2 104,7
4. Поступления налогов, сборов и иных обязательных поступлений в бюджет РФ по ЮФО, млрд. руб., - в т. ч. Краснодарский край	513,0 206,2	559,0 218,3	678,0 257,7	787,0 293,2	927,4 338,2	180,8 164,0	117,8 115,3
5. Численность населения (на конец года) ЮФО, млн. чел., - в т. ч. Краснодарский край	14,0 5,4	14,0 5,5	14,1 5,5	16,4 5,6	16,4 5,6	117,1 103,7	100,0 100,0
6. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций ЮФО, руб., - в т. ч. Краснодарский край	22497 24063	24311 25777	25130 26767	26964 28734	28712 30343	127,7 126,1	106,5 105,6
7. Ввод в действие жилых домов по ЮФО, тыс. кв. м общей площади жилых помещений, - в т. ч. Краснодарский край	7706 3949	10098 4759	9321 4644	8962 4502	9622 4728	124,9 119,7	107,4 105,0

н/д – данные отсутствуют

Исследование основных характеристик Южного федерального округа Российской Федерации и Краснодарского края в его составе показало прирост в течение анализируемого периода всех показателей, отражающих отдельные аспекты регионального развития. Из-за отсутствия данных о величине валового регионального

продукта ЮФО за 2017 год, сравнение общей данных по этому показателю производилось за период с 2013 – 2016 гг.

Так, темп роста ВРП ЮФО в 2016 году по сравнению с 2013 годом составил 137,0 %, а по сравнению с предыдущим годом (2015) – 106,7 %. В Краснодарском крае темп роста ВРП за период с 2013 по 2016 гг. составил 121,2 %, а по сравнению с предыдущим годом - 110,4 %.

Такое соотношение показателей указывает, что объем валового регионального продукта Краснодарского края до 2016 года рос медленнее, чем увеличивался данный показатель в ЮФО. Значит, в составе ЮФО России есть регионы, которые показывают более высокие темпы экономического роста, чем Краснодарский край. Отчасти это может быть связано также с присоединением к России в 2014 году Республики Крым, что привело к приросту всех социально-экономических показателей ЮФО. Однако, сравнение темпов роста ВРП с предыдущим годом установило опережающий темп роста этого показателя в Краснодарском крае в составе ЮФО.

Опережающий темп роста в ЮФО по сравнению с изменением в Краснодарском крае с 2013 по 2017 гг., показывают: число предприятий и организаций; оборот розничной торговли в сравнении с 2013 годом; поступления налогов, сборов и иных обязательных поступлений в бюджет РФ; численность населения; среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций и даже показатель ввода в действие жилых домов.

Следует отметить, что в 2017 году по сравнению с 2016 годом сократились число предприятий и организаций, и в ЮФО, и в Краснодарском крае. Это указывает на некоторый спад в экономическом развитии данных субъектов РФ, что, в основном, отражает общие тенденции изменений в России. Необходимо отметить, также, что темп сокращения вышеуказанных показателей в 2017 году по сравнению с 2016 годом в Краснодарском крае ниже, чем в ЮФО в целом.

Ежегодно и устойчиво растет среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций, и в ЮФО, и в Краснодарском крае. Однако, уровень заработной платы в Краснодарском крае ниже среднего по России уровня данного показателя за 2017 год (39167 руб.) на 22,5 %.

Исследуемый нами регион обладает уникальными природными ресурсами, историческими достопримечательностями, создающими потенциал для развития. Кроме того, в крае благоприятный климат для проживания людей.

Социальное положение населения Краснодарского края – это основная

комплексная характеристика его жизнедеятельности в целом и его составных частей. Среди условий, формирующих социальное положение населения Краснодарского края, наиболее важными являются: жилищные условия; уровень развития здравоохранения и эффективность оказания медицинской помощи; доступность высшего и среднего профессионального образования; уровень развития культуры и спорта; программы и мероприятия по обеспечению социальной защиты населения. Рассмотрим основные социально-экономические показатели [3] Краснодарского края по данным таблицы 3.

Таблица 3.

Динамика основных социально-экономических показателей Краснодарского края
за 2013-2017 гг.

Показатели	2013	2014	2015	2016	2017	Темп роста, %	
						2017/ 2013	2017/ 2016
1. Валовой региональный продукт, млн. руб.	1662969	1784833	1946760	2015935	2225918	133,8	110,4
2. Численность населения (на конец года), тыс. чел.	5404,3	5453,3	5513,8	5603,4	5648,2	104,5	100,8
3. ВРП в расчете на 1 жителя, тыс. руб.	307,7	327,3	353,1	359,8	394,1	128,1	109,5
4. Среднемесячная заработная плата работников организаций, руб.	24063	25777	26767	28734	30343	126,1	105,6
5. Численность населения с денежными доходами ниже прожиточного минимума, тыс. чел.	551,8	545,5	638,6	646,1	618,4	112,1	95,7

По данным таблицы 3 можно сделать вывод о росте социально-экономических показателей Краснодарского края в исследуемом периоде. Отмечается устойчивый рост валового регионального продукта, численности населения региона, средней заработной платы жителей региона.

При этом ежегодно увеличивается ВРП в расчете на одного жителя Краснодарского края, что свидетельствует о росте эффективности социально-экономической политики региона в целом. Темп роста валового регионального продукта в расчете на 1-го жителя в течение всего исследуемого периода выше темпа роста среднемесячной заработной платы работников организаций, что указывает на эффективность экономических отношений в регионе.

Численность населения с денежными доходами ниже прожиточного минимума имеет колебательную динамику, при этом в 2017 году данный показатель сократился на 4,3 %. Это признак укрепления социально-экономического положения в исследуемом регионе.

Краснодарский край является одним из крупнейших по численности населения регионов Российской Федерации. Его население – это носитель культуры, знаний, навыков, то есть интеллектуальный стратегический потенциал страны и региона. Общая численность населения в Краснодарском крае составляет 5648,2 тыс. человек (по данным Росстата на начало 2019 года), что на 194,9 тыс. человек больше значения данного показателя на начало 2015 года (табл. 4).

Таблица 4.

Динамика численности и состава населения Краснодарского края

Показатель	2015	2016	2017	2018	2019	Абсолютное отклонение, +,-	
						2019 от 2015	2019 от 2018
1. Численность населения (на начало года), тыс. человек	5453,3	5513,8	5570,9	5603,4	5648,2	194,9	44,8
в процентах к предыдущему году	100,9	101,1	101,0	100,6	100,8	-0,1	0,2
2. Городское население	2948,0	2994,9	3041,9	3075,2	3116,4	168,4	41,2
3. Доля городского населения в общей численности, %	54,1	54,3	54,6	54,9	55,2	1,1	0,3
4. Сельское население	2505,3	2518,9	2529,0	2528,3	2531,8	26,5	3,5
5. Доля сельского населения в общей численности, %	45,9	45,7	45,4	45,1	44,8	-1,1	-0,3

В течение всего исследуемого периода отчетливо прослеживается тенденция роста всех показателей численности населения Краснодарского края (табл. 4), что увеличивает экономические возможности региона.

Целесообразно отметить, что в регионе с аграрной направленностью большей части территории, в течение всего исследуемого периода (2015-2019) городское население преобладает над сельским. При этом, установлен ежегодный устойчивый прирост доли городского населения на фоне сокращения удельного веса сельского населения региона.

Краснодарский край относится к наиболее густонаселенным территориям Российской Федерации с положительной динамикой численности населения. По общей численности населения Краснодарский край также занимает 1-е место в Южном федеральном округе. В силу благоприятных природно-климатических условий Краснодарский край обладает высоким механическим приростом населения, который

обеспечивает устойчивый рост его численности. Данные о миграции населения представлены в таблице 5.

Таблица 5.

Динамика миграционного прироста населения Краснодарского края
за 2014 - 2018 гг.

Показатели	2014	2015	2016	2017	2018	Темп роста, %	
						2018/ 2014	2018/ 2017
1. Число прибывших в край всего, чел., в т.ч.	210021	208363	212863	189902	200628	95,5	105,6
- в пределах России	187879	185381	189313	170452	178326	94,9	104,6
- международная миграция	22142	22982	23550	19450	22302	100,7	114,7
2. Число выбывших из края всего, чел., в т.ч.	164221	150627	157158	154960	153058	93,2	98,8
- в пределах России	155217	143713	147307	141879	141821	91,4	100,0
- международная миграция	9004	6914	9851	13081	11237	124,8	85,9
3. Миграционный прирост населения края всего, чел., в т.ч.	45800	57736	55705	34942	47570	103,9	136,1
- в пределах России	32662	41668	42006	28573	36505	111,8	127,8
- международная миграция	13138	16068	13699	6369	11065	84,2	173,7
4. Общий коэффициент миграционного прироста населения (на 10000 чел. населения), всего, в т.ч.:	84,4	105,3	100,5	62,5	84,6	100,2	135,4
- городское население	81,9	136,1	134,7	96,0	123,2	150,4	128,3
- сельское население	34,6	68,9	59,6	22,1	37,3	107,8	168,8

Из данных таблицы 5 на протяжении всего исследуемого периода отмечается миграционный прирост населения Краснодарского края, как за счет других регионов РФ, так и за счет международной миграции. Наибольшее значение этого показателя в исследуемом периоде приходится на 2016 год.

Следует отметить скачкообразную динамику миграционного прироста в течение исследуемого периода, а в 2017 году установлено сокращение темпов миграционного прироста населения Краснодарского края по сравнению с предыдущими периодами.

Кроме того, в течение всего исследуемого периода (за исключением 2014 и 2017 годов) отмечается высокий темп миграционного прироста городского населения Краснодарского края и сокращение темпа прироста за счет мигрантов сельского населения края. Учитывая, в большей степени аграрный характер экономики исследуемого региона, сокращение миграционного прироста сельского населения позволяет сделать вывод о снижении привлекательности сельской местности региона для мигрантов.

Рассмотрим показатели экономической активности населения Краснодарского края по данным таблицы 6.

Таблица 6.

Экономическая активность населения Краснодарского края за 2015 - 2019 гг.
(по данным на начало года)

Показатель	2015	2016	2017	2018	2019	Отклонение 2019 к 2015	
						+, -	%
1. Численность населения края (на начало года), тыс. чел.	5453,3	5513,8	5570,9	5603,4	5648,2	194,9	103,6
2. Экономически активное население, тыс. чел.	2613	2702	2739	2777	2816	203	107,8
3. Численность занятых в экономике, тыс. чел.	2539	2579	2619	2599	2671	132	105,2
4. Безработные граждане – всего, тыс. чел.	149	162	159	158	145	- 4	97,3
5. Доля зарегистрированных безработных в общей численности экономически активного населения, %	0,7	0,7	0,6	0,6	0,5	- 0,2	-
6. Численность безработных, зарегистрированных в органах службы занятости, тыс. чел.	18	20	17	15	14	- 4	77,8

В исследуемом периоде наблюдается увеличение занятого в экономике населения Краснодарского края по состоянию на начало 2019 года на 132 тыс. чел. или на 5,2 %. Численность экономически активного населения (лица в возрасте 15-72 лет) к началу 2019 года по сравнению с данными на начало 2015 года возросла на 7,8 % или 203 тыс. чел., и составила 2816 тыс. человек или 49,9 % от общей численности населения Краснодарского края. По данным на начало 2015 года доля экономически активного населения Краснодарского края в общей его численности составляла 47,9 %. Прирост экономически активного населения края в исследуемом периоде на 2 % свидетельствует об увеличении возможностей региона. По состоянию на 1 января 2019 года прирост экономически активного населения Краснодарского края составил 39 тыс. человек по сравнению с данными на начало 2018 года.

Следует отметить, также, что сократилось число безработных граждан на 4 тыс. чел. к началу 2019 года. Одновременно, сократился уровень зарегистрированной безработицы. Это указывает на повышение уровня занятости населения Краснодарского края на основе роста потенциала данного региона.

Рассмотрим основные показатели деловой активности хозяйствующих субъектов исследуемого Краснодарского края по данным таблицы 7.

Таблица 7.

Динамика деловой активности организаций Краснодарского края за 2013 - 2017 гг.

Показатели	2013	2014	2015	2016	2017	Темп роста, % 2017/2013
1. Валовой региональный продукт, млрд. руб.	1663,0	1784,8	1946,8	2015,9	2225,9	133,8
2. Дебиторская задолженность, млрд. руб.	642,4	539,7	654,7	717,4	667,6	103,9
3. Просроченная дебиторская задолженность, млн. руб., всего,	23089	23452	25235	27677	17687	76,6
- в том числе в торговле	917	1824	442	528	1580	172,3
4. Кредиторская задолженность, млрд. руб.	630,4	660,0	683,9	733,9	696,2	110,4
5. Просроченная кредиторская задолженность, млн. руб., всего,	18004	21500	13527	11110	17013	94,5
- в том числе в торговле	2918	339	292	488	604	20,7
6. Коэффициент оборачиваемости дебиторской задолженности, обороты	2,6	3,3	3,0	2,8	3,3	126,9
7. Продолжительность 1-го оборота дебиторской задолженности, дни	139	109	120	129	108	77,7
8. Коэффициент оборачиваемости кредиторской задолженности, обороты	2,6	2,7	2,9	2,8	3,2	123,1
9. Продолжительность 1-го оборота кредиторской задолженности, дни	139	133	127	131	113	81,3
10. Соотношение дебиторской и кредиторской задолженностей, руб.	1,02	0,82	0,96	0,98	0,96	94,0

Исследуемая система совокупных финансовых показателей хозяйствующих субъектов Краснодарского края позволяет установить тенденции изменений в отдельных аспектах деятельности управляемых субъектов исследуемого региона и закономерности функционирования различных субъектов хозяйствования, оказывающие непосредственное влияние на финансовое положение, конкурентоспособность региона и его хозяйствующих субъектов.

По данным таблицы 7: при ежегодном росте валового регионального продукта Краснодарского края, динамика совокупной дебиторской задолженности хозяйствующих субъектов региона скачкообразна, а кредиторская задолженность имеет устойчивую тенденцию ежегодного роста по 2016 год включительно. В 2017 году величина кредиторской задолженности организаций снизилась на 6,9 %. Подобная динамика дебиторской и кредиторской задолженностей может быть связана с кризисным характером развития деятельности организаций в регионе в исследуемом периоде.

В составе дебиторской задолженности организаций Краснодарского края выявлена просроченная задолженность, динамика которой, также неоднородна, но в 2017 году она снизилась на 23,4 % по сравнению с 2013 годом. Величина же просроченной дебиторской задолженности торговых организаций Краснодарского края выросла в 2017 году на 72,3

%. Наличие и прирост просроченной дебиторской задолженности торговых организаций являются признаками кризисного состояния значительной части хозяйствующих субъектов данной отрасли в Краснодарском крае, поскольку замедляются потоки денежных средств, что негативно сказывается на коммерческих процессах в деятельности торговых организаций.

Рациональное соотношение дебиторской и кредиторской задолженностей с точки зрения рисков финансовой неустойчивости отмечено только в 2013 году (1,02), в период с 2014 по 2017 годы данное соотношение усиливает риск финансовой неустойчивости, поскольку соотношение этих показателей меньше 1 [4, с. 223]. Это означает, что даже при условии полного возврата дебиторами своих долгов, кредиторская задолженность организациями не будет погашена в полном объеме.

Продолжительность одного оборота как дебиторской, так и кредиторской задолженностей в исследуемом периоде сокращается, но значения данных показателей завышены, что указывает на длительное отвлечение средств из хозяйственного оборота субъектов Краснодарского края, сокращение эффективности коммерческой деятельности и деловой активности большинства экономических субъектов региона.

Проведенное исследование показало прирост возможностей и укрепление социально-экономического потенциала Краснодарского края, что очевидно свидетельствует о высокой конкурентоспособности анализируемого региона, способствует развитию деятельности коммерческих организаций, хотя и отмечено некоторое сокращение темпов роста социально-экономических показателей в 2017 году.

Кроме того, установлены признаки кризисного состояния организаций в России и Краснодарском крае, что, даже при наличии благоприятных возможностей, снижает эффективность функционирования хозяйствующих субъектов в регионе. Учитывая очевидное влияние уровня социально-экономического положения хозяйствующих субъектов на развитие и конкурентоспособность региона, считаем целесообразным совершенствовать региональную политику социально-экономического развития региона в части оптимизации контроля за реализацией хозяйственной деятельности отдельных субъектов.

Список литературы

1. Качество жизни в российских регионах – рейтинг 2018: Информационное агентство «РИА Рейтинг» [Электронный ресурс].

Режим доступа: http://vid1.rian.ru/ig/ratings/rating_regions_2018.pdf

2. Региональная статистика. Официальный сайт РФ. [Электронный ресурс]. Режим доступа:

http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/regional_statistics/

3. Официальная статистика Краснодарского края. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://krsdstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/krsdstat/ru/statistics/krsndStat/

4. Грант Р.М. Современный стратегический анализ / Р.М. Грант. - 5-е изд. Серия: Классика МВА. – М.: Издательство «Лидер», 2018. – 425с.

УДК 338

Демьянченко Н.В.,*к.э.н., доцент**кафедры экономики и управления Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова***Саргсян В.Р.***магистрант**направления подготовки «Менеджмент»**Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова**(Научный руководитель – д.э.н., профессор Рысьмятов А.З.)***Стадник А.М.***магистрант**направления подготовки «Менеджмент»**Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова**(Научный руководитель – д.э.н., профессор Рысьмятов А.З.)***Карпунина С.С.***магистрант**направления подготовки «Менеджмент»**Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова**(Научный руководитель – д.э.н., профессор Рысьмятов А.З.)***ЗАДАЧИ АНАЛИЗА КОНКУРЕНТНЫХ ПРЕИМУЩЕСТВ ОРГАНИЗАЦИИ****TASKS OF ANALYSIS OF COMPETITIVE ADVANTAGES OF THE ORGANIZATION**

Аннотация: В статье рассматривается конкурентная борьба как один из культурных и цивилизованных методов борьбы за выживание в обществе. Показано, что с целью оценки эффективности деятельности коммерческой организации на основе показателей бухгалтерской отчетности, выявления основных тенденций ее развития и резервов повышения ее эффективности используют вертикальный, горизонтальный анализ, расчет финансовых коэффициентов, сравнительный статистический и факторный анализ, анализ конкурентных преимуществ организации.

Abstract: The article considers competition as one of the cultural and civilized methods of struggle for survival in society. It is shown that in order to assess the effectiveness of a commercial organization on the basis of accounting reporting indicators, to identify the main trends in its development and reserves for increasing its efficiency, vertical, horizontal analysis, calculation of financial ratios, comparative statistical and factor analysis, analysis of the organization's competitive advantages are used.

Ключевые слова: коммерческая организация, конкурентоспособность экономических субъектов, управление коммерческой деятельностью.

Keywords: commercial organization, competitiveness of economic entities, business management.

В настоящее время главным инструментом, отвечающим за повышение эффективности всей экономической системы и отдельных ее элементов, является конкуренция. Конкурентная борьба – это один из культурных и цивилизованных методов борьбы за выживание в обществе. Так же конкуренция представляет собой постоянное стимулирование целых трудовых коллективов и их сотрудников.

Конкурентная позиция организаций выявляется и оценивается только посредством сравнения нескольких аналогичных фирм, производящих идентичные товары, выполняющие одинаковые работы и оказывающие аналогичные услуги, в пределах конкретной территории, например, на местном, региональном, национальном или мировом рынках.

Поэтому понятие конкурентоспособности экономических субъектов является относительным, т.к. одна и та же организация может иметь сильную конкурентную позицию на местном рынке, но не быть при этом конкурентоспособной на региональном и тем более мировом рынках.

Большое число экономистов утверждают, что конкуренция есть важнейший способ экономии средств (так, например, в Японии по сравнению с Россией ресурсы потребляются рациональнее в три раза), улучшения качества товаров, работ и услуг, а также повышения уровня жизни населения. Поэтому конкуренция – весьма непростое понятие, что усиливает важность исследования ее составляющих в условиях отечественной экономики.

На рынке товаров, работ и услуг коммерческая организация, естественно, соперничает с другими участниками рынка, которые производят и продают идентичную продукцию. Все организации стремятся занять такое положение на рынке, чтобы захватить как можно большую ее долю [1].

В научных публикациях представлены самые разнообразные определения конкуренции. Все они в той или иной степени отражают ее определенные признаки.

Самые первые теоретические положения о конкуренции были сформулированы в середине XVIII в. В то время под такой сложной категорией понималась сила, которая способна ограничивать экономическую борьбу между хозяйствующими субъектами.

Адам Смит в своей работе «Исследования о природе и причинах богатства народов» обобщил теорию классической конкуренции. Он доказал, что «конкуренция

приводит к оптимальному распределению труда и капитала». К тому же конкуренция уравнивает частные интересы и экономический эффект. Таким образом, конкуренция в понимании Смита выступала некой «невидимой рукой» рынка.

Наиболее ярким представителем классики политической экономии был английский экономист Давид Рикардо. Конкуренцию он считал одним из главных условий ценообразования на рынке. Так же им была построена теоретическая модель совершенной конкуренции, представленная в одной из его работ «Принципы политической экономии и налогообложения».

Он хотел изучить, как данная система будет функционировать в долгосрочной перспективе, где не имеют решающего значения факторы, связанные с государственным регулированием, территориальным размещением самого рынка, монопольной властью и т.д.

Для Рикардо главным условием было то, что цены в процессе конкурентной борьбы складываются за счет воздействия на них спроса и предложения. Таким образом, за период своей деятельности он обосновал варианты решения проблем роста в долгосрочной перспективе в условиях совершенной конкуренции.

В настоящее время виды конкуренции можно классифицировать по нескольким признакам, которые будут отличаться друг от друга принципами и механизмами взаимодействия субъектов и объектов экономической системы [3].

Таким образом, разнообразие видов конкуренции поражает своими масштабами.

Коммерческая организация – это не только организационная, техническая, информационная система, это, прежде всего экономическая и социальная система, в которой действует человек, как ее важнейший элемент - живой, творческий, активный, со своими достоинствами и недостатками. Личностный потенциал человека, его деловые качества служат источником и исходными принципами развития коммерческой организации. В связи с этим управление персоналом является универсальной задачей и основной функцией руководителя коммерческой организации с одной стороны, и сложной технологией, составляющей систему управления коммерческой организации – с другой.

Эффективный менеджмент коммерческой организации агропромышленного комплекса, включающий систему управления ее персоналом, обеспечивает получение прибыли — главной движущей силы бизнеса.

Главная цель коммерческой деятельности - получение прибыли через удовлетворение покупательского спроса при высокой культуре обслуживания - требует гибкого реагирования на изменения, происходящие на рынке.

Коммерческая деятельность на рынке товаров и услуг предполагает выполнение целого ряда операций, таких как: обоснование потребности в товарах, разработка заказов и заявок на них, выбор поставщиков для установления хозяйственных связей с ними, контроль выполнения договорных обязательств, управление товарными ресурсами, продажа товаров и её стимулирование и т. д. Иными словами, коммерческая деятельность - это комплекс предметов и методов, обеспечивающих максимальную выгодность любой коммерческой операции для каждого из партнёров при учёте интересов конечного потребителя.

Коммерческие производственные процессы, являются продолжением производства в сфере обращения. К ним, в частности относятся доставка сельскохозяйственных товаров от производителей к покупателям и потребителям, хранение, упаковка, расфасовка и т.п. [5].

Анализ сущности, содержания и видов коммерческой деятельности позволил сделать вывод, что коммерческая деятельность организаций агропромышленного комплекса представляет собой совокупность процессов и операций, направленных на совершение купли-продажи товаров в целях удовлетворения покупательского спроса и получения прибыли. Прибыль, полученная в коммерческой деятельности, может быть использована на развитие и расширение предпринимательства для более полного удовлетворения потребностей общества и членов трудового коллектива.

Процесс управления коммерческой деятельностью нельзя отделить от всей системы управления коммерческой организацией, которая выполняет еще и функции, связанные с технологической, экономической и финансовой деятельностью. Следовательно, при построении структуры управления коммерческой деятельностью необходимо учитывать взаимодействие и соподчиненность всех составляющих элементов, образующих целостную систему управления коммерческой организации.

Для повышения результативности деятельности коммерческой организации в системе управления применяется комплекс методов, которые используются при оценке ее эффективности. Большое значение в анализе деятельности организаций сегодня имеют показатели бухгалтерской отчетности, отражающие уровень имущественного, финансового положения организации и эффективности различных аспектов деятельности, в том числе коммерческой за определенный период времени.

Традиционно с целью оценки эффективности деятельности коммерческой организации на основе показателей бухгалтерской отчетности, выявления основных тенденций ее развития и резервов повышения ее эффективности используют

вертикальный, горизонтальный анализ, расчет финансовых коэффициентов, сравнительный статистический и факторный анализ, анализ конкурентных преимуществ организации.

В оценке состава и структуры валовой прибыли и прибыли от продаж, как важнейших абсолютных показателей эффективности коммерческой деятельности коммерческой организации большое значение придают методам балансовой увязки. В прогнозировании товарооборота, издержек и финансовых результатов широко используются методы статистики.

В экономической литературе рассматриваются и предлагаются учеными различные подходы к оценке эффективности коммерческой деятельности организаций. Для общего анализа доходов, расходов и финансовых результатов коммерческой деятельности используется, в первую очередь, информация отчета о финансовых результатах коммерческой организации.

С целью общей оценки эффективности деятельности коммерческой организации необходимо последовательное изучение всех статей отчета о финансовых результатах. Анализ коммерческой деятельности состоит из подробного рассмотрения выручки от продаж товаров и услуг коммерческой организации и соответствующих им показателей себестоимости проданных товаров, коммерческих расходов; особое внимание уделяется тенденциям изменения этих показателей.

В числе методов оценки эффективности коммерческой деятельности целесообразно использовать факторный анализ прибыли от продаж, позволяющий установить причины изменений, выявить скрытые резервы роста прибыли, что широко используется в комплексе мер, направленных на повышение эффективности системы управления коммерческой деятельностью организации агропромышленного комплекса [4]. К числу факторов, влияющих на эффективность коммерческой деятельности организации, относятся: объем товарооборота, уровень цен на товары и оказываемые услуги, структура ассортимента, покупная стоимость реализуемых товаров, себестоимость услуг, издержки, связанные с организацией процесса управления коммерческой деятельностью. Результаты анализа применяются в прогнозировании финансовых результатов, что в дальнейшем используется в качестве базы для принятия управленческих решений, направленных на повышение эффективности коммерческой деятельности.

В качестве обобщающей количественной характеристики доходности коммерческой деятельности традиционно рассчитывают финансовый коэффициент - рентабельность активов [2]. Экономический смысл показателя состоит в том, что он

характеризует отдачу с каждого рубля, вложенного в активы коммерческой организации. Коэффициент рентабельности продаж показывает, какую прибыль получает организация с каждого рубля продаж.

Также, в исследовании эффективности коммерческой деятельности широко используются показатели деловой активности. Оценка деловой активности на качественном уровне может быть получена в результате сравнения деятельности определенной коммерческой организации и аналогичных организаций. Качественными критериями являются: широта рынков сбыта товаров; наличие товаров, реализуемых на экспорт; репутация организации, выражающаяся в известности покупателей и др. Количественная оценка делается по двум направлениям: степень выполнения плана и динамики по основным показателям, обеспечение темпов их роста и уровень эффективности использования ресурсов коммерческой организации.

Для реализации первого направления анализа необходимо учитывать сравнительную динамику основных показателей, которая означает:

- экономический потенциал коммерческой организации возрастает;
- по сравнению с увеличением экономического потенциала объем реализации возрастает более высокими темпами, т. е. ресурсы коммерческой организации используются более эффективно;
- прибыль возрастает опережающими темпами, что свидетельствует об относительном снижении издержек обращения.

Для реализации второго направления могут быть рассчитаны различные показатели, характеризующие эффективность использования материальных, трудовых и финансовых ресурсов. В свою очередь они подразделяются на две группы:

- общие показатели оборачиваемости активов;
- показатели управления активами коммерческой организации.

Система управления коммерческой деятельностью организации - это система, ориентированная на рынок, означающая не только организацию взаимосвязанной структуры задействованных в ней процессов коммерческой организации, но и их сочетание со всеми внешними факторами.

Управление коммерческой деятельностью ставит своей непосредственной задачей внести определенную упорядоченность в коммерческие процессы, организовать совместные действия работников, участвующих в этих процессах, достичь согласованности и координации действий. При этом управление направлено на оптимизацию работы сотрудников в целях повышения эффективности коммерческих

процессов и достижения конечных целей коммерческой организации, в том числе в агропромышленной сфере [1]. Стратегической целью деятельности коммерческой организации является максимизация прибыли. Реализовать эту цель можно лишь через максимальное удовлетворение нужд потребителей.

Главной целью конкуренции является обеспечение организаций самыми выгодными конкурентными позициями на рынке. Для этого в первую очередь следует постоянно мониторить реальных и потенциальных конкурентов, их преимущества, производить оценку и прогноз действий, а также определять уровень угрозы, который от них исходит. Безусловным фактором успеха на рынке является проведение конкурентного анализа.

Конкурентный анализ представляет собой проведение оценочных и прогнозируемых мероприятий возможностей и действий конкурентов на основе собранной организацией информации и экспертных мнений.

Осуществление конкурентного анализа преследует определенные цели: выявление наличия и вида конкуренции, оценка ее интенсивности, а также характеристика и моделирование факторов конкуренции [7].

В соответствии с поставленной целью в процессе проведения анализа конкурентных преимуществ решаются следующие задачи:

- 1) поиск реальных и потенциальных конкурентов, определение их количества, вида и масштаба деятельности;
- 2) определение доли рынка, которую занимают конкурирующие организации;
- 3) осуществление оценки конкурентных преимуществ каждого из конкурентов, определение их интенсивности и направленности;
- 4) определение сильных и слабых сторон конкурентоспособных фирм, изучение их стратегий, оценка товаров, работ и услуг, которые они предлагают на рынке;
- 5) составление прогноза возможных действий конкурентов, а также оценка их ответных действий на проведение маркетинговых мероприятий со стороны анализирующей организации.

Таким образом, конкурентный анализ в общем виде начинается с определения фактического присутствия или отсутствия фирм-конкурентов на рынке. При этом в процессе анализа оцениваются угроза появления новых конкурентов, угроза появления товаров-заменителей, поведение потребителей и поставщиков, а также выявляются и изучаются сильные, слабые стороны организации и его потенциальные возможности [6].

Конкурентная позиция любого экономического субъекта формируется большим количеством разнообразных элементов. Однако прогресс на месте не стоит, наука и практика управления в организации постоянно находятся в развитии, постоянной модификации подвергаются управленческие методы. Единственное, что остается неизменным звеном в этой сложной системе – это удовлетворение потребностей целевых клиентов, которые и определяют конкурентоспособность организации и являются основным источником финансирования ее деятельности.

Конкуренция это достаточно сложное, непростое социально-экономическое явление, которое постоянно движет обществом в области совершенствования, выявления и развития новых свойств и качеств товаров, работ и услуг в целях удовлетворения потребностей целевых покупателей. Любой экономический субъект, в том числе и строительные организации, принимают во внимание все аспекты жизнедеятельности, изучают действия конкурентов, разрабатывает стратегию конкурентной борьбы и различными способами оказывает на него давление, повышая тем самым свою конкурентоспособность.

Каждый из рассмотренных выше методов обладает своими достоинствами и недостатками. Поэтому использование только какого-то одного метода не дает полного представления об уровне конкурентоспособности предприятия. Значит, при оценке конкурентоспособности товара и предприятия необходимо использовать комплексный подход.

Список литературы

1. Рысьмятов А.З., Балашова И.В., Терещенко Т.А. К вопросу о методологии государственной поддержки и государственного регулирования сельского хозяйства/ Вестник Алтайской академии экономики и права. 2019. № 4-2. С. 274-277.
2. Балашова И.В., Балашова Е.С. Принципы реализации интеграционных схем в АПК/ Сборник научных трудов Ставропольского научно-исследовательского института животноводства и кормопроизводства. 2014. Т. 3. № 7. С. 521-524.
3. Рысьмятов А.З., Балашова И.В., Осенний В.В. Оптимизация прикрепления объектов сырьевой базы производителей молока к молокозаводам/ Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. 2010. № 55. С. 132-146.
5. Рысьмятов А.З., Балашова И.В., Осенний В.В. Институциональные понятийно-теоретические и методологические основы сельскохозяйственной кооперации/

Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. 2010. № 55. С. 147-156.

6. Рысьмятов А.З., Балашова И.В., Осенний В.В. Схемы взаимодействия интегратора с производителями сельскохозяйственной продукции/ Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. 2010. № 55. С. 157-169.

7. Рысьмятов А.З., Балашова И.В. Институциональные понятийно-теоретические и методологические основы сельскохозяйственной кооперации/ Известия Кабардино-Балкарского научного центра РАН. 2009. № 3 (29). С. 85-89.

8. Чуев И.Н., Балашова И.В. К вопросу об институциональных особенностях сельскохозяйственной кооперации/Terra Economicus. 2009. Т. 7. № 2-2. С. 150-153.

УДК 338

Рысьмятов А.З.,
д.э.н., профессор
кафедры экономики и управления
Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова
Акбашева С.А.,
магистрант
направления подготовки «Менеджмент»
Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова
Корягина Т.Ю.,
магистрант
направления подготовки «Менеджмент»
Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова
Рыжкова Ю.В.,
магистрант
направления подготовки «Менеджмент»
Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова
(Научный руководитель – д.э.н., профессор А.З. Рысьмятов)

**ФОРМИРОВАНИЕ КОНКУРЕНТНОЙ СРЕДЫ СИСТЕМЫ
УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ**

**FORMATION OF COMPETITIVE SYSTEM ENVIRONMENT
MANAGEMENT OF THE ENTERPRISE**

Аннотация: В статье рассматриваются объективные причины неэффективного интегрирования и управления информационными ресурсами, к которым можно отнести высокую нестабильность внешней среды; низкий уровень общей финансовой и производственно-сбытовой культуры предприятий.

Abstract: The article discusses the objective reasons for the inefficient integration and management of information resources, which include the high instability of the external environment; low level of general financial and value-added culture of enterprises.

Ключевые слова: конкурентная среда, система управления предприятием, коммерческое предприятие, интегрирование.

Keywords: competitive environment, enterprise management system, commercial enterprise, integration.

Важными факторами повышения эффективности отечественной экономики является формирование адекватной условиям динамической конкурентной среды системы

управления предприятием и возможность субъекта хозяйствования успешно развиваться в долгосрочной перспективе.

В современных условиях основным средством решения этой проблемы является система интегрирования и управления информационными ресурсами коммерческого предприятия. Недостаточное применение интегрирования и управления информационными ресурсами, несмотря на его существенные преимущества на российских предприятиях, обусловлено причинами как объективного, так и субъективного характера.

К объективным причинам неэффективного интегрирования и управления информационными ресурсами можно отнести высокую нестабильность внешней среды; низкий уровень общей финансовой и производственно-сбытовой культуры предприятий.

Рассматривая субъективные причины можно выделить дефицит времени, приоритеты текущих дел; мнение об отсутствии влияния интегрирования и управления информационными ресурсами на результаты деятельности; недостаточную квалификацию руководства и служащих; отсутствие методической базы; негативное отношение к планированию; теоретический подход к планированию со стороны плановиков.

Анализ производства молочных продуктов и производства мороженого в Краснодарском крае, показывает актуальность совершенствования информационных ресурсов в системе планирования этой области. По данным ресурса Dairynews на Кубани сохраняется дефицит молока и молочной продукции — порядка 20% сырья импортируется. Перед отечественными предприятиями в этой области возникает цель удержания позиций на рынке, которая может быть достигнута только через динамичное развитие. Это развитие возможно только в том случае, когда руководители предприятий имеют четкое представление об источниках возникновения и потребления материальных, финансовых, информационных, человеческих ресурсов и обеспечивают контроль этого процесса.

Современные условия хозяйствования, сопровождающиеся ускорением транзакций создающих необходимость в своевременном реагировании руководства, которое заключается в рационализации потоков ресурсов внутри предприятия и за его пределами. Такое возможно только при высокоразвитой системе планирования на предприятии.

На предприятиях, осуществляющих свою деятельность в условиях меняющейся внутренней и внешней среды наряду с факторами, которые учитываются руководством, существует ряд факторов, учесть влияние которых достаточно сложно, из-за ограниченности возможностей по сбору и обработки необходимой информации. Конечно

руководители подразделений и рядовые работники лучше осведомлены о текущем состоянии деятельности предприятия, чем его акционеры, поэтому для более обоснованного принятия решений необходима организация системы передачи информации на всех уровнях управления. Наиболее эффективно это можно реализовать через внедрение эффективной системы планирования, в разработке которой участвуют все подразделения предприятия.

Несмотря на значительный объем публикаций по данной тематике, задача интегрирования и управления информационными ресурсами в системе планирования деятельности предприятий недостаточно исследованы и требуют в современных условиях дальнейшего развития. В первую очередь это касается концепции совершенствования планирования, которая бы рассматривала проблемы построения системы планирования с позиций коммуникационного подхода, обеспечивающего на основе диалога субъектов планирования, согласованность планов всех уровней, их реализацию и контроль исполнения.

Развитие рыночных отношений требует изменения стереотипов ведения хозяйственной деятельности предприятия. В первую очередь это относится к одной из ключевых сфер деятельности предприятия - планирование. В современных условиях предприятиям необходимо самостоятельно определять и прогнозировать параметры внешнего окружения и внутренней среды, такие как цены поставщиков, объемы рынков сбыта, ассортимент продукции и услуг, цены на сырье, а также обеспечение своей деятельности информационными ресурсами.

Несмотря на широкое использование термина «план», у большинства исследователей нет единого мнения относительно определения этого термина. Иногда под планом понимают только документ, используемый для обоснования нового инвестиционного проекта. На самом деле понятие плана гораздо шире.

В экономической литературе план определяется как документ, регламентирующий предпринимательскую деятельность на определенный период и устанавливающий показатели, которые должно достичь предпринимательство. Для новых предприятий план является обязательным документом, который помогает мобилизовать капитал или получить кредит. План содержит: описание стратегии и тактики, которые руководство собирается использовать для достижения плановых показателей; показатели движения наличности и объемов производства с разбивкой по месяцам на первые два года и более, агрегированные показатели на последующие годы.

В современном экономическом словаре под планом подразумевается документ, программа осуществления операций, действий фирмы, содержащая сведения о фирме, товаре, его производстве, рынки сбыта, маркетинг, организацию операций и их эффективность.

В данном исследовании под планом будем понимать документ, отражающий основные операции предприятия, направленные на достижение определенных показателей, характеризующих эффективность деятельности предприятия. План может быть разной степени детализации и состоять как для отдельных направлений деятельности или проектов, так и для всего предприятия в целом.

Процессы, связанные с составлением и выполнением плана, получили название «планирование». Взгляды на определение планирования являются достаточно разными. Многие ученые считают, что планирование – это, во-первых, постановка целей и разработка способов их достижения, а во-вторых - методично организован процесс, при котором осуществляется поиск, обработка и систематизация информации и ее преобразование в знания о внешней среде. Д. Хан рассматривает планирование как основу для принятия управленческих решений. На основе этих определений, можно выделить внутреннюю и внешнюю направленность планирования. Внешняя направленность, наиболее распространена среди российских предприятий, предполагает составление плана для обоснования необходимости привлечения дополнительных средств или инвестиций для реализации какого-либо проекта. То есть целью внешней направленности плана является убеждение инвестора или банка в наличии возможности реализации проекта и обоснование целесообразности выделения на него средств. На основании плана инвестор может принять решение об условиях, по которым инвестирование будет целесообразным, о величине рисков и процентной ставки [1].

С точки зрения внутренней направленности, что на самом деле более важна для предприятия, план позволяет руководству осознать миссию, стратегические цели и задачи предприятия. При составлении плана руководство имеет возможность оценить знания работников, понимание ими состояния предприятия и факторов внешней среды.

По срокам различают следующие виды планирования: стратегическое планирование, тактическое планирование, оперативное планирование. Стратегическое видение и миссия, глобальные цели и стратегия определяют развитие предприятия, его долгосрочные и краткосрочные цели, конкурентные инициативы и внутреннюю организацию. Все это вместе образует стратегический план деятельности в данной

отрасли при наличии существующих конкурентов, действий ключевых игроков отрасли, находящихся на пути предприятия к успеху.

На предприятиях, где принято регулярно просматривать стратегические планы, к ним добавляют анализ экономического положения отрасли, ключевые факторы успеха, источники изменений и план работы в условиях данных внешней и внутренней среды. Стратегическое планирование охватывает глобальные цели на период до пяти лет.

Тактическое планирование охватывает период времени до года. Оно включает, прежде всего, планирование инвестиций и напрямую связано со стратегическим планированием производства. В его основу заложены данные планов сбыта, других планов и соблюдения основных принципов развития предприятия.

При тактическом планировании, в первую очередь, определяется основное направление развития бизнеса, потребность в капитале, необходимость модернизации основных средств производства. На этой основе осуществляется выбор кредитов, определяются сроки их получения и распределения.

Оперативное планирование осуществляется сроком на квартал, месяц или на срок, соответствующий периоду основных производственных, сезонных или иных циклов предприятия. Система планирования деятельности предприятия состоит из планирования программ реализации продукции, производства и поставки на стратегическом, тактическом, оперативном уровне и на уровне планирования программ (проектов) и обеспечивает реализацию планов, учет результатов, контроль выполнения планов и их регулирование.

Выделение планирования призвано необходимостью построения сложной системы, которая должна включать также набор функционально-ориентированные планов, таких как:

- научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ;
- производства, сбыта;
- материально-технические и финансовые;
- производственных подразделений, филиалов, холдингов, финансово-промышленных групп [1].

Исследования показывают, что в системе управления предприятием, планирования выполняет ряд важных функций. В состав основных функций планирования можно отнести:

1. Мотивация персонала. Персонал предприятия должен получать материальное поощрение за выполнение плана.

2. Координация и интеграция. Планирование должно объединять людей, как в процессе разработки плана, так и в процессе его реализации, а также учитывать интеграцию планов различных сфер деятельности предприятия, различных уровней управления и обеспечивать их координацию.

Как во всей информационной системе предприятия в целом, так и в отдельных проектах и в отдельных подразделениях имеют место коммуникации и коммуникационные процессы.

В системе планирования информационные ресурсы и коммуникации обеспечивают принятие эффективных плановых решений. Вместе с тем, информационные ресурсы и коммуникации отдельно не планируются, а их использование недостаточно контролируется.

В связи с этим возникает проблема идентификации информационных ресурсов в системе планирования предприятием и оценки воздействия на них коммуникационных процессов [6].

Анализ научных работ отечественных и зарубежных авторов в области коммуникаций позволил сформулировать определение информационно-коммуникационных технологий [4].

Итак, информационно-коммуникационные технологии - это совокупность методов, производственных процессов, интегрированных с целью сбора, обработки, хранения, распространения, отображения и использования информации в интересах ее пользователей [5].

В процессе реализации этих технологий используются информационные ресурсы и коммуникации.

В состав информационно-коммуникационных ресурсов входят: программные, аппаратные, информационные и коммуникационные средства.

Отмечу что, коммуникация в системе планирования предприятием - это обмен информацией между руководителем, подчиненными и исполнителями при наличии информационных каналов для взаимодействия с целью принятия плановых решений.

Коммуникации в процессе управления связаны с такими функциями управления, как: организация, мотивация, планирование, контроль.

Коммуникации в управлении предприятием подразделяются на внешние и внутренние.

К внешним коммуникациям относятся коммуникации, направленные на продвижение товара, формирование положительного имиджа, на управление брендом

предприятия, на поддержку программ, на продвижение торговых марок и продуктов, на социально-ориентированные программы, а также направленные на получение инвестиций (коммуникации с инвесторами) и представление отчета о хозяйственной деятельности акционерам [3].

Субъектами внешних коммуникаций являются: поставщики, покупатели, средства массовой информации, посредники, акционеры, инвесторы, налоговые органы и другие контрагенты.

К внутренним коммуникациям относятся коммуникации, направленные на управление персоналом, создание внутри корпоративных электронных ресурсов, обеспечение взаимодействия между головным предприятием и региональной сетью подразделения предприятия. Субъектами внутренних коммуникаций является генеральный директор, начальники отделов, подчиненные, подразделения, исполнители и тому подобное.

Коммуникации могут классифицироваться по признакам внешней и внутренней среды, а также по видам носителей (электронные и бумажные).

К электронным коммуникациям относятся: создание и использование внутрикорпоративных электронных ресурсов, Internet ресурсов; электронных баз данных; телекоммуникации; технологии интерактивного общения: видеоконференции, чаты, форумы; создание веб-сайтов; online опроса (анкетирования), обмен информацией в электронных магазинах, товарных биржах и тому подобное.

К бумажным коммуникациям относятся: выпуск специализированных изданий по определенным проектам и направлениям; разработка планов и др.

Для того чтобы управлять информационно-коммуникационными ресурсами необходимо выполнить их оценку. Анализ информационно-коммуникационных ресурсов предприятия позволил сделать вывод, что они влияют на деятельность всего предприятия и подразделяются на показатели формирования и использования. К показателям формирования ресурсов относятся:

- общее количество баз данных (шт.)
- объем баз данных (Мб)
- распределение баз данных (%);
- количество массивов (шт.).
- Использование ресурсов оценивается показателями:
- количество обращений пользователя к документам, массивов;
- количество зарегистрированных посетителей;

- количество обращений (запросов) сеанса доступа, посещение;
- количество просмотренных или загруженных документов;
- количество полиграфических изданий на базе электронных ресурсов.

Показатели формирования и использования информационных ресурсов и коммуникационных процессов влияют на показатели результативности предприятия, подразделяются на основные группы: финансовые, процессные, клиентские и показатели развития (таблица 1).

К основным финансовым показателям следует отнести рентабельность коммуникационных активов, денежный поток от применения коммуникаций, удельные затраты на коммуникации на сумму расходов, увеличение выручки от применения коммуникаций.

К основным процессным показателям следует отнести время вывода на рынок новых продуктов в условиях применения информационных ресурсов и коммуникаций, среднее время согласования документов.

К клиентским показателям относится удельный вес заключенных сделок в общем количестве потребителей.

К показателям развития следует отнести удельный вес расходов на информационные системы в общей сумме административных расходов, а также эффективность компьютерных, коммуникационных систем.

Эффективность управленческой деятельности в значительной степени определяется качеством реализации коммуникативной функции, а именно способностью к информационному взаимодействию различных компонентов системы управления друг с другом и с внешней средой [2].

Таблица 1.

Сбалансированная система показателей результативности информационных ресурсов и коммуникаций

Группа показателей	Цель предприятия	Ключевые показатели результативности информационных ресурсов и коммуникаций	Действия предприятия для улучшения значений показателей
Финансовые показатели	Увеличение стоимости акций	Рентабельность коммуникационных активов	Управление затратами и доходами
		Денежный поток от применения коммуникаций	
		Удельные затраты на коммуникации в сумме расходов	
		Увеличение выручки от применения коммуникаций	Установление длительных отношений с покупателями

Процессные показатели	Уменьшение времени выхода на рынок новых товаров	Время вывода на рынок новых продуктов в условиях применения информационных ресурсов и коммуникаций	Совершенствование бизнес-процессов
	Уменьшение времени согласования документов	Среднее время коммуникаций по согласованию документов	
Клиентские показатели	Увеличение доли рынка	Удельный вес заключенных сделок в общем количестве запросов потребителей	Определение потребностей потребителей; Освоение новых сегментов рынка
Показатели развития	Повышение эффективности информационной системы	Удельный вес расходов на информационные системы в общей сумме административных расходов	Совершенствование системы сбора, обработки и использования данных

Организация коммуникаций предполагает решение следующих задач:

- определение внутренней структуры коммуникаций, то есть совокупности каналов передачи информации между конкретными структурными элементами системы управления;
- определения внешней структуры коммуникаций, то есть совокупности каналов передачи информации между конкретными структурными элементами системы управления и внешней средой;
- определение для каждого канала передачи информации состава и объема передаваемых данных и уровня их конфиденциальности.

Таким образом, при разработке технологии реализации коммуникативной функции необходимо решение следующих основных вопросов:

- выбор конкретных средств коммуникационной техники для каждого канала передачи информации с учетом организационных требований к системе коммуникаций и наличия финансовых ресурсов;
- определение режима работы коммуникационной техники;
- определение форм обслуживания коммуникационной техники и, при необходимости, состава и численности персонала, обслуживающего технику;
- разработка квалификационных требований к управленческому персоналу для эффективного использования коммуникационной техники.

Для большинства видов коммуникационной техники и соответствующих коммуникационных технологий приведенные вопросы являются весьма актуальными.

Список литературы

1. Терещенко Т.А., Балашова И.В. Законодательное регулирование банкротства российских и китайских предприятий/В сборнике: Современное развитие России в условиях новой цифровой экономики материалы II Международной научно-практической конференции. 2018. С. 441-444.
2. Рысьмятов А.З., Балашова И.В., Терещенко Т.А. К вопросу о методологии государственной поддержки и государственного регулирования сельского хозяйства/ Вестник Алтайской академии экономики и права. 2019. № 4-2. С. 274-277.
3. Балашова И.В., Балашова Е.С. Принципы реализации интеграционных схем в АПК/ Сборник научных трудов Ставропольского научно-исследовательского института животноводства и кормопроизводства. 2014. Т. 3. № 7. С. 521-524.
4. Рысьмятов А.З., Балашова И.В., Осенний В.В. Оптимизация прикрепления объектов сырьевой базы производителей молока к молокозаводам/ Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. 2010. № 55. С. 132-146.
5. Рысьмятов А.З., Балашова И.В. Институциональные понятийно-теоретические и методологические основы сельскохозяйственной кооперации/ Известия Кабардино-Балкарского научного центра РАН. 2009. № 3 (29). С. 85-89.
6. Рысьмятов А.З., Балашова И.В. Схемы взаимодействия интегратора с производителями сельскохозяйственной продукции/Вестник Майкопского государственного технологического университета. 2009. № 1. С. 73-79.

УДК 338

Терещенко Т.А.,*к.э.н., доцент**кафедры финансов и кредита**Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова***Бобик С.Н.,***магистрант**направления подготовки «Государственное и муниципальное управление»**Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова**(Научный руководитель – д.э.н., профессор Рысьмятов А.З.)***Кононов В.В.,***магистрант**направления подготовки «Государственное и муниципальное управление»**Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова**(Научный руководитель – д.э.н., профессор Рысьмятов А.З.)***Пыль Р.А.,***магистрант**направления подготовки «Государственное и муниципальное управление»**Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова**(Научный руководитель – д.э.н., профессор Воронина Л.А.)*

ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК ФАКТОР РОСТА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА

INNOVATIVE POTENTIAL AS A FACTOR OF GROWTH OF COMPETITIVENESS OF AGRICULTURAL COMPLEX

Аннотация: В статье рассматриваются задачи исполнения региональной экономической политики в агропромышленном комплексе, одной из которых является обеспечение перехода от ресурсно-сырьевой к инновационной модели развития. Обосновано, что использование и увеличение инновационного потенциала каждого региона позволит сгладить высокий уровень дифференциации между регионами, что приведет к росту конкурентоспособности не только региона, но и страны в целом.

Abstract: The article discusses the tasks of the implementation of regional economic policy in the agricultural sector, one of which is to ensure the transition from resource-based to an innovative development model. It is proved that the use and increase of the innovative potential of each region will smooth out a high level of differentiation between regions, which will lead to increased competitiveness not only in the region, but also in the country as a whole.

Ключевые слова: инновационное развитие, институциональная среда, конкурентоспособность, социально-экономический потенциал.

Keywords: innovative development, institutional environment, competitiveness, socio-economic potential.

В настоящее время работа по совершенствованию экономической конкурентоспособности агропромышленного комплекса осуществляется по следующим направлениям:

- 1) совершенствование нормативно–правовой базы;
- 2) повышение имиджа региона;
- 3) увеличение объёма инвестиций в регионе.

В проекте стратегии инновационного развития Российской Федерации запланирован ряд мероприятий, которые обеспечат переход страны к инновационной экономике, в том числе эти мероприятия направлены на повышение эффективности научно-исследовательских организаций в каждом регионе, что благоприятно повлияет на развитие инновационного бизнеса в агропромышленном комплексе. Выполнение данной стратегии на практике во многом зависит от эффективности инновационных процессов в агропромышленном комплексе [3].

Инновационность региона – это его способность к самообновлению, адаптации к изменениям и генерированию продуктов научно-технического прогресса.

Главной задачей исполнения региональной экономической политики в агропромышленном комплексе является обеспечение перехода от ресурсно-сырьевой к инновационной модели развития.

Использование и увеличение инновационного потенциала каждого региона позволит сгладить высокий уровень дифференциации между регионами, что приведет к росту конкурентоспособности не только региона, но и страны в целом.

Несомненно, повышение конкурентоспособности региональной экономики способствует улучшению качества жизни населения, обеспечению социально-экономической стабильности и национальной безопасности страны.

Инновационное развитие агропромышленного комплекса Краснодарского края зависит в первую очередь от того, как будет поддерживаться, и изменяться институциональная среда.

Главная особенность инновационных мероприятий, которые непосредственно влияют на изменение инновационной среды, заключается в том, что проектирование и запуск в действие происходят быстро, поскольку это достигается путем принятия законодательных актов, разработки методических программ и нормативов. В

действительности реальный эффект от них получится через определенный промежуток времени.

Многообразие институтов, составляющих институциональную среду экономического развития агропромышленного комплекса, весьма обширно. Несмотря на все преобразования в экономике, всегда нужно обращать внимание на характер институциональной среды, а именно на тип и структуру собственности, взаимоотношение между государством и частными предприятиями, характер предпринимательства, правовые акты, защищающие владение, распоряжение и пользование ресурсами. Этот аспект, несомненно, велик, и имеет решающее значение в создании эффективной экономики.

Идея инновационного развития заключается в использовании всех социальных институтов: образование, наука, бизнес, государственное управление. Развитие инновационной экономики в агропромышленном комплексе Краснодарского края может быть обусловлено высокой эффективностью использования имеющегося научного потенциала [1].

Как в мировой, так и в отечественной практике эффективность инновационного развития принято отображать показателем удельного веса высокотехнологичных и наукоемких отраслей в валовом внутреннем продукте. Несомненно, реализация данного направления приведет к высоким затратам, но он в достаточной мере может продемонстрировать уровень развития не только инновационной сферы, но и экономики в целом.

Проблема повышения конкурентоспособности и устойчивого развития экономики регионов во многом связана с ограниченностью ресурсов и неэффективным их использованием. Только меры по поддержке предпринимательства, эскалации доли иностранного капитала, технологического развития производства и расширение научно-технического потенциала России обеспечат рост развития экономики регионов и страны в целом.

Оценить уровень конкурентоспособности региона можно, определив уровень социально-экономического положения и уровень инвестиционной привлекательности, это возможно сделать с помощью экспертной оценки по инвестиционной привлекательности, которая отразится в рейтинге региона, составленном на базе показателей оценки инвестиционного потенциала и уровня инвестиционных рисков, возникающих в определенном субъекте.

Существует несколько методов оценки уровня социально-экономического развития региона: количественные методы оценки на основе макроэкономических показателей для анализа тенденций социально-экономического развития региона; оценки эффективности использования элементов социально-экономического потенциала для анализа конкурентных преимуществ региона; рейтинговые оценки для анализа инвестиционной привлекательности региона.

Компонентами инвестиционной привлекательности регионов могут выступать индикаторы, отвечающие требованиям отечественных и зарубежных инвесторов:

1) абсолютные и относительные показатели экономических возможностей регионов, которые включают, помимо описаний производственно-ресурсного потенциала, индикаторы состояния производственной и социальной инфраструктур;

2) индикаторы уровня доходов и уровня потребления материальных благ и услуг, которые в комплексе образуют единое и взаимозаменяемое понятие «уровень и качество жизни населения». Данные показатели позволяют оценить инвестиционную привлекательность субъекта, а также уровень экономической и социальной результативности;

3) индикаторы развития последних форм экономических взаимоотношений, которые в процессе изменения экономики отображают уровень рыночных экономических взаимодействий, рыночной инфраструктуры, процесс структурных преобразований экономики и формирование ее социальной направленности;

4) показатели экономической стабильности регионов, которые представляют интерес для вложений инвестиций, с точки зрения уровня гарантий безопасности интересов инвесторов, при возможности возникновения социальных разногласий, криминальных, экологических факторов риска.

В общем инвестиционная привлекательность региона определяется показателями оценки двух составляющих: инвестиционного потенциала и инвестиционных рисков.

В современных условиях конкурентоспособность является основным фактором, который определяет уровень конкуренции предприятий, отраслей, субъектов, а также является ключевым инструментом увеличения социально-экономического развития Российской Федерации [4].

Таким образом, государство и все участники рынка являются субъектами создания и регулирования конкурентной среды. При этом организуются условия для конкуренции хозяйствующих субъектов, увеличения эффективности и

конкурентоспособности страны, создаются способы удовлетворять потребности населения в товарах и услугах.

Конкуренция является мотивационным фактором социально-экономического роста хозяйствующих субъектов и развития национальной экономики, а также регионов. Конкуренция между регионами в большей степени зависит от ресурсов и условий рынка. Такая конкуренция может оказывать как позитивное, так и негативное внешнее воздействие на регион. Так на конкурентоспособность региона оказывают влияние внутренние факторы, они образуются в социально-экономических процессах, которые протекают в отраслях, отраслевых и территориальных предприятиях, организациях, органах государственного и местного управления. Объединение внешних и внутренних факторов, которые являются причиной появления конкурентных преимуществ региона обуславливают его конкурентоспособность.

Конкурентные преимущества являются условием для поддержания конкурентоспособности региона. Сравнение и объединение понятий «фактор» и «конкурентное преимущество» или замена одного понятия на другое не корректно и является ошибочным. Конкурентные преимущества региона – это способность подавлять имеющиеся возможности других регионов, умение приспосабливаться к меняющимся процессам, обеспечивать равновесие и быстроту адаптации к изменениям на экономическом и социальном уровне.

Наличие конкурентного преимущества может иметь потенциальный характер, таким образом, не быть востребованным в настоящий момент времени и не иметь воздействия на обеспечения конкурентоспособности региона. Конкурентное преимущество, в целом, благоприятно воздействует на регион. Несмотря на это, факторы конкурентоспособности могут носить отрицательный характер. Поэтому необходимо детально подходить к планированию и учитывать ограничения составов факторов. Конкурентные преимущества относятся к внутренним факторам оценки конкурентоспособности и не охватывают внешних факторы конкурентоспособности субъекта [2].

Выделяют четыре вида факторов, влияющих на конкурентную среду региона: внутренние факторы конкурентных особенностей, возникающие внутри региона; конкурентные преимущества как внутренние факторы конкурентоспособности региона; внешние факторы конкурентных преимуществ; факторы образования конкурентной среды, зависимые от конкурентоспособности региона. Перечисленные факторы

отличаются не только в происхождении, но и по характеру воздействия на конкурентоспособность региона.

Необходимо учитывать и анализировать факторы конкурентоспособности региона при разработке и при реализации на практике управленческих, хозяйственных и других видов решений.

Эффективность устройства регионального ценообразования заключается в умении достичь баланс между спросом и предложением, при этом сохранить высокий уровень жизни и обеспечить стабильное функционирование реального сектора экономики.

Воздействие различных факторов на конкурентоспособность региона может вызывать появление таких эффектов, как субсидирование или, например, реконструкция предприятия может стать причиной понижения экономической мощи отрасли или региона. Индивидуальный эффект от взаимного сочетания двух или нескольких факторов может превзойти простой суммарный эффект от влияния каждого отдельного фактора. В связи с этим возникает синергетический, эффект роста либо снижения конкурентоспособности региона [6].

Региональная конкурентоспособность оценивается тремя группами коэффициентов, поэтому для характеристики конкурентоспособности региона предлагается построение матрицы:

1. «Уровень действенности использования ресурсов – качество жизни»;
2. «Уровень инвестиционной привлекательности – результативность от использования ресурсов»;
3. «Уровень инвестиционной привлекательности – качество жизни».

При сравнении уровня результативности от использования ресурсов и качества жизни населения, интерпретация оценки соотношения будет связана с тем, как предприниматели и государство влияют на благосостояние работающих и живущих в данном регионе граждан. Выявление источников благосостояния и возможностей роста не является приоритетным направлением для работодателей и правительства [7].

При рассмотрении соотношения инвестиционной эффективности и результативности от использования ресурсов можно выявить, насколько рационально и результативно развиваются регионы. Если использование ресурсов сопровождается высокими вложениями в основной капитал, то можно сделать вывод, что в регионе определены приоритетные направления и действия исполняются в соответствии с ними.

Таким образом, основными критериями оценки конкурентоспособности региона необходимо считать те, которые характеризуют уровень и качество жизни населения,

поскольку они представляют ключевую стратегическую цель социально-экономического развития региона.

При реализации мероприятий инновационного развития необходимо основываться на следующих принципах:

1. Определять проблемы и пути решения с использованием полного набора инновационных инструментов;

2. Систематизировать взаимодействие государства, бизнеса и науки как при определении приоритетных путей инновационного развития, так и в процессе их реализации;

3. Стимулировать создание условий для технологической модернизации экономики, основываясь на повышении эффективности компаний с использованием комплекса мер таможенного, тарифного, налогового, антимонопольного регулирования;

4. Обеспечить инвестиционную и кадровую привлекательность инновационной активности;

5. При оценке инновационного бизнеса и инфраструктуры инноваций ориентироваться на наивысшие международные стандарты;

6. Стимулировать рост конкуренции в секторе генерации знаний как способ ключевой мотивации для инновационного роста;

7. Координировать региональный бюджет, налоги, внешнеэкономическую и социально-экономическую политику, как ключевые условия решения основных задач инновационного развития.

Для отечественных сельхозпроизводителей и перерабатывающих предприятий это возможность развиваться, найти новые рынки сбыта своей продукции, удовлетворить возросший потребительский спрос. Это и стало решающим фактором того, что сельское хозяйство выросло как в действующих, так и сопоставимых ценах [5].

Если говорить о помощи государства, то ежегодно около 2 млрд. рублей выделяется на поддержку сельского хозяйства: стимулируется производство молока, мяса, решаются вопросы растениеводства. Есть выплаты на приобретение оборудования, удобрений, семян, чтобы можно было надеяться на хороший урожай.

Реализация предлагаемых мероприятий по повышению конкурентоспособности агропромышленного комплекса Краснодарского края, в числе которых формирование инновационного потенциала, выведение на внешние рынки высокотехнологичных и экологичных инноваций, расширение межрегионального и международного сотрудничества, реализация целевых программ экономического развития региона с учетом

проведения политики импортозамещения приведет в выполнении прогнозируемых целевых показателей стратегического развития края.

Таким образом, перечисленные направления роста конкурентоспособности агропромышленного комплекса позволят повысить инвестиционную привлекательность региона, уровень жизни населения и эффективность использования ресурсного потенциала региона.

Список литературы

1. Рысьмятов А.З., Балашова И.В., Терещенко Т.А. К вопросу о методологии государственной поддержки и государственного регулирования сельского хозяйства/ Вестник Алтайской академии экономики и права. 2019. № 4-2. С. 274-277.
2. Балашова И.В., Балашова Е.С. Принципы реализации интеграционных схем в АПК/ Сборник научных трудов Ставропольского научно-исследовательского института животноводства и кормопроизводства. 2014. Т. 3. № 7. С. 521-524.
3. Рысьмятов А.З., Балашова И.В., Осенний В.В. Оптимизация прикрепления объектов сырьевой базы производителей молока к молокозаводам/ Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. 2010. № 55. С. 132-146.
4. Рысьмятов А.З., Балашова И.В., Осенний В.В. Институциональные понятийно-теоретические и методологические основы сельскохозяйственной кооперации/ Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. 2010. № 55. С. 147-156.
5. Рысьмятов А.З., Балашова И.В., Осенний В.В. Схемы взаимодействия интегратора с производителями сельскохозяйственной продукции/ Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. 2010. № 55. С. 157-169.
6. Рысьмятов А.З., Балашова И.В. Институциональные понятийно-теоретические и методологические основы сельскохозяйственной кооперации/ Известия Кабардино-Балкарского научного центра РАН. 2009. № 3 (29). С. 85-89.
7. Чуев И.Н., Балашова И.В. К вопросу об институциональных особенностях сельскохозяйственной кооперации/Terra Economicus. 2009. Т. 7. № 2-2. С. 150-153.

УДК 338

Федоров А.С.,
к.э.н., доцент
кафедры экономики и управления Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова

Балабеян Э.А.,
магистрант
направления подготовки «Государственное и муниципальное управление»
Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова
(Научный руководитель – к.э.н., доцент Балашова И.В.)

Мукба Р.А.,
магистрант
направления подготовки «Государственное и муниципальное управление»
Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова
(Научный руководитель – к.э.н., доцент Демьянченко Н.В.)

Петренко Ю.В.,
магистрант
направления подготовки «Государственное и муниципальное управление»
Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова
(Научный руководитель – к.э.н., доцент Хохлова Т.П.)

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ПРЕОБРАЗОВАНИЯ

В АГРОПРОМЫШЛЕННОМ КОМПЛЕКСЕ

INSTITUTIONAL TRANSFORMATIONS

IN THE AGRICULTURAL COMPLEX

Аннотация: В статье сформулированы стратегические приоритеты совершенствования механизма государственного регулирования агропромышленного комплекса. Показана необходимость уделять особое внимание совершенствованию системы стимулирования и поддержки региональной системы привлечения инвестиционных средств и финансовых ресурсов, необходимых для обеспечения, простого и расширенного воспроизводства организаций агропромышленного комплекса. Обосновано корректное разделение обязательств между государством и частным инвестором, а также контроль за их исполнением позволят эффективно реализовать инвестиционные соглашения.

Abstract: The article formulates strategic priorities for improving the mechanism of state regulation of the agricultural sector. The necessity of paying special attention to improving the incentive system and supporting the regional system for attracting investment funds and financial resources necessary to ensure simple and expanded reproduction of

agricultural organizations is shown. The correct separation of obligations between the state and the private investor, as well as control over their implementation, will make it possible to effectively implement investment agreements.

Ключевые слова: система государственного регулирования, институциональные преобразования, воспроизводство.

Keywords: system of state regulation, institutional transformations, reproduction.

Институциональные преобразования в агропромышленном комплексе, связаны, прежде всего, с совершенствованием системы государственного регулирования. Они позволят решить задачи, направленные на обеспечение качественного экономического роста, диверсификации отраслей экономики, повышение конкурентоспособности организаций агропромышленного комплекса [2].

Для этого необходимо:

- формирование динамично развивающихся рынков товаров и услуг;
- создание комплекса условий для добросовестной конкуренции;
- усиление инвестиционной привлекательности отечественных организаций агропромышленного комплекса, широкое использование рекламы, создание благоприятного инновационно - инвестиционного климата и развитие благоприятной институциональной среды;
- развитие эффективных инструментов и механизмов частно-государственного партнерства; так как именно они позволят оптимально распределять ресурсы и производственно-финансовые риски;
- повышение маржинального дохода организаций агропромышленного комплекса и обеспечение их финансово-экономической устойчивости;
- необходимо особое внимание уделить совершенствованию системы стимулирования и поддержки региональной системы привлечения инвестиционных средств и финансовых ресурсов, необходимых для обеспечения простого и расширенного воспроизводства организаций агропромышленного комплекса в условиях финансово-экономического кризиса.

Стратегия развития Краснодарского края учитывает два сценария развития экономики края: инерционный (с учётом сложившихся тенденций развития экономики и продолжения существующих трендов функционирования потребительского рынка) и инновационный, который основан на увеличении инновационной составляющей в

торговой деятельности, реализации более благоприятных возможностей для развития предпринимательства, расширения логистической инфраструктуры, роста доходов населения. Каждый сценарий имеет свои индикаторы, которые включают определённый перечень показателей.

Инерционный сценарий, который сегодня оценивается экспертами как один из вероятных в условиях стресс-сценария развития экономики России. Такой сценарий всё равно предполагает сохранение позитивной динамики развития отрасли, однако не в тех масштабах, которые требует дальнейшая капитализация предприятий [5].

Отсутствие существенных изменений в структуре и трендах развития отрасли характерны для реализации данного сценария. Возможная стагнация экономики, сжатие государственного спроса после завершения различного рода антикризисных программ в инерционном сценарии, приведут к возможной стагнации банковского кредитования. При этом ожидаемый уровень инвестирования в инфраструктурных отраслях будет низким.

В отличие от инерционного, инновационный сценарий оптимистичен. Он основан на представлениях, связанных с оживлением экономики, стабилизацией и ростом цен на нефть, укреплением рубля, активным осуществлением всего запланированного комплекса инвестиционных проектов, направленных на эффективное развитие потребительского рынка [4].

По расчётам, на основе существующих тенденций развития бизнеса и реализации мероприятий, связанных с активизацией инновационно-инвестиционных процессов, активном привлечении инвестиций, на рынке возрастёт удельный вес организаций самых разнообразных форматов, преимущественно, крупных.

Таким форматом из-за эффекта масштаба легче аккумулировать и осваивать инвестиционные ресурсы, а также обеспечивать положительный тренд развития прочих показателей. По расчётам, может снизиться удельный вес индивидуальных предпринимателей, которые продают товары за пределами рынка. Существует риск сокращения количества микропредприятий, включая индивидуальных предпринимателей.

На основе проведённого исследования, можно сформулировать стратегические приоритеты совершенствования механизма государственного регулирования агропромышленного комплекса Краснодарского края:

- 1) стимулирование и разнообразная поддержка инвестиционных проектов,

направленных на строительство логистических центров поставок, осуществляющих прием и хранение сельскохозяйственной продукции;

2) поддержку отечественных сельскохозяйственных потребительских кооперативов, организаций потребительской кооперации, осуществляющих торгово-закупочную деятельность в сельской местности с целью обеспечения механизма импортозамещения;

3) стимулирование деловой активности хозяйствующих субъектов, осуществляющих торгово-закупочную деятельность, и обеспечение их взаимодействия путем организации и проведения выставок в области торговой деятельности, ярмарок;

4) сохранение социальной направленности розничной торговли сельхозпродукцией при одновременном росте её эффективности и конкурентоспособности.

Методика комплексного изучения и исследования внутренней и внешней среды организации в целях разработки эффективных мероприятия по повышению конкурентоспособности включает в себя определенные этапы и может быть применима в отношении любой отрасли [6].

На первом этапе происходит выявление круга главных конкурентов исследуемой организации. Анализ конкурентов компании проводится по основным показателям, таким как количество дополнительных видов деятельности, каналы сбыта, размер выручка и объем выручки предприятий от выручки исследуемой организации. Затем выделяются 2-3 основных конкурентов, и делается вывод.

Затем проходит исследование состава и структуры финансово-экономических показателей анализируемых организаций на основании отчетов о финансовых результатах их деятельности.

В качестве параметров для анализа используют следующие: выручка, себестоимость продаж, прибыль от продаж, чистая прибыль, рентабельность продаж и рентабельность затрат. Изучение показателей рентабельности необходимо для понимания, насколько эффективно предприятия используют свои средства в целях получения прибыли.

Количественная оценка конкурентоспособности организаций с учетом веса по каждому из них производится по трехбалльной шкале (3 балла – «наилучший», 2 - «средний», 1 - «наихудший»). В качестве основных параметров исследуются следующие: объем продаж, рыночная доля, широта ассортимента продукции, качество

продукции, качество обслуживания, квалификация персонала, ценовая политика, реклама, выгодное географическое положение от места крупных строек. Оценка и присвоение веса происходит экспертным методом [3].

На основании полученных данных строится многоугольник конкурентоспособности. Если изображать, таким образом, на одной схеме одновременно несколько разных фирм, то можно с легкостью провести конкурентный анализ сразу по нескольким факторам.

Анализ ближайшего окружения фирмы предлагаем провести при помощи, так называемой, модели пяти сил М. Портера, созданной в 1979 году (рис. 1).



Рис. 1. Модель пяти сил конкуренции М. Портера

Модель пяти сил используется наиболее часто в стратегическом управлении, а в маркетинге она удобна для выявления угроз роста компании, которые помогают при проведении SWOT-анализа компании.

Методика проведения анализа при этом состоит из 4 этапов:

- 1) оценка конкурентоспособности товара компании и уровня конкуренции на рынке;
- 2) оценка угрозы ухода потребителей;
- 3) оценка угрозы для бизнеса со стороны поставщиков;
- 4) представление результатов анализа в сводном виде и разработка направления работ.

По нашему мнению, ценность модели пяти конкурентных сил состоит в том, что она помогает определить интенсивность и выраженность конкурентных сил в отрасли, найти такую позицию, в которой компания будет максимально защищена от влияния конкурентных сил и сможет со своей стороны оказывать влияние на них.

Самый объемный и ответственный этап – проведение SWOT-анализа с учетом всей необходимой информации, полученной на предыдущих этапах.

SWOT-анализ - это определение сильных и слабых сторон экономического субъекта (внутренняя среда), а также возможностей и угроз, исходящих из его ближайшего окружения (внешняя среда) [1].

SWOT-анализ позволяет выявить и структурировать сильные и слабые стороны компании, а также потенциальные возможности и угрозы. Достигается это за счет сравнения внутренних сил и слабостей своей компании с возможностями, которые дает им рынок. Исходя из характера соответствия, делается вывод о том, в каком направлении организация должна развивать свой бизнес, и в конечном итоге определяется распределение ресурсов по сегментам.

Для анализа внутренней среды организации используются отчеты бухгалтерии, отделов продаж и других смежных отделов, переговоры с работниками, владеющими необходимой информацией, опросы, наблюдения и т.д.

Информацию о рынке (возможностях и угрозах) можно получить из таких источников как результаты маркетинговых исследований, обзоры рынка строительных услуг, мониторинг мест продаж, отчеты и сборники Росстата, поиски в интернете, опросы целевых потребителей, тематические выставки, конференции и семинары, отраслевые обзоры и аналитические статьи и т.д.

В процессе проведения SWOT-анализа определяются, каковы сильные и слабые стороны исследуемой организации.

Для этого необходимо:

- 1) составить перечень доминантных сфер стратегического развития, по которым будет оценена организация;
- 2) по каждому параметру определить, что является сильной, а что - слабой стороной;
- 3) определить силу влияния каждой позиции по шкале от 1 до 5, где:
- 4) сформулировать вывод.

Для того, чтобы еще раз убедиться в том, какое же именно положение занимает организации в конкурентной среде, проводят анализ с помощью матрицы McKinsey. Для этого необходимо построить две таблицы: одна для оценки привлекательности отрасли, другая для оценки конкурентных преимуществ исследуемой организации. В первой таблице оцениваются такие параметры как рост, технологическая стабильность, прибыльность и размер, а во второй – качество продукции, доля рынка, исследовательский потенциал и издержки производства.

Относительный вес и оценка привлекательности определяются экспертным методом. Далее строится матрица, по оси X которой откладываются баллы, характеризующие конкурентную позицию организации, а по оси Y – привлекательность отрасли. Анализ завершается формулированием общих выводов по поводу повышения конкурентоспособности исследуемой организации среди главных конкурентов [7].

Корректное разделение обязательств между государством и частным инвестором, а также контроль за их исполнением позволят эффективно реализовать инвестиционные соглашения. С их помощью можно определить комплекс условий реализации проектов и установить необходимые приоритеты.

Таким образом, агропромышленный комплекс Краснодарского края характеризуется достаточно высокими темпами развития, увеличивающейся долей современных форматов на фоне относительно высокого удельного веса организаций малого и среднего предпринимательства.

Список литературы

1. Рысьмятов А.З., Балашова И.В., Терещенко Т.А. К вопросу о методологии государственной поддержки и государственного регулирования сельского хозяйства/ Вестник Алтайской академии экономики и права. 2019. № 4-2. С. 274-277.
2. Балашова И.В., Балашова Е.С. Принципы реализации интеграционных схем в АПК/ Сборник научных трудов Ставропольского научно-исследовательского института животноводства и кормопроизводства. 2014. Т. 3. № 7. С. 521-524.
3. Рысьмятов А.З., Балашова И.В., Осенний В.В. Оптимизация прикрепления объектов сырьевой базы производителей молока к молокозаводам/ Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. 2010. № 55. С. 132-146.

4. Рысьмятов А.З., Балашова И.В., Осенний В.В. Институциональные понятийно-теоретические и методологические основы сельскохозяйственной кооперации/ Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. 2010. № 55. С. 147-156.

5. Рысьмятов А.З., Балашова И.В., Осенний В.В. Схемы взаимодействия интегратора с производителями сельскохозяйственной продукции/ Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. 2010. № 55. С. 157-169.

6. Рысьмятов А.З., Балашова И.В. Институциональные понятийно-теоретические и методологические основы сельскохозяйственной кооперации/ Известия Кабардино-Балкарского научного центра РАН. 2009. № 3 (29). С. 85-89.

7. Чуев И.Н., Балашова И.В. К вопросу об институциональных особенностях сельскохозяйственной кооперации/Terra Economicus. 2009. Т. 7. № 2-2. С. 150-153.