

ФГБОУ ВПО «Иркутский государственный университет»
Байкальская международная бизнес-школа

ISSN 2412-5318

международный научный электронный журнал



Бизнес-образование в экономике знаний

экономика знаний
корпоративные финансы
управление персоналом
управление качеством
ит в управлении
теория и практика маркетинга
технологии обучения
инновации в области образования

ноябрь 2017 **N3[8]**

Содержание

Аргучинцев Д. А. Переход сектора государственного управления на международные стандарты финансовой отчетности. Основные определения и проблемы	4
Аюшеева Ц. В. Методы оценки финансового состояния предприятия на примере АО «ОТП Банк»	8
Бабуков П. В. Понятия, основные направления и инструменты реструктуризаций деятельности предприятия	13
Бобкова Н. Г., Ильющенко А. В. Оценка инвестиционной привлекательности региона для субъектов бизнеса	16
Бронштейн В. В. Валютно-банковские мытарства	21
Ветрова Ю. А., Купчинская Ю. А. Особенности и классификация маркетинговых акций	25
Горбатенко В. В. Устойчивость, как концепция развития предприятий	27
Горбунова И. В., Юдалевич Н. В. О стратегическом подходе к сдаче международного экзамена по французскому языку как базовой системе выработки навыков, необходимых при приеме на работу	30
Грошева Е. К., Невмержицкий П. И. Информационная безопасность: современные реалии	35
Грошева Н. Б., Катровский Ю. А. Аутсорсинг: сетевая форма взаимодействия	38
Гулюк Н. В. Эмоциональный интеллект в продажах	41
Гулюк Н. В., Курганская Г. С. Распределение финансовых средств венчурного фонда по арбитражной схеме Нэша	43
Зарубина А. А. Специфика перевода отчетности на международные стандарты финансовой отчетности и расхождение между отчетностью МСФО и РСБУ	46
Зарубина А. А. Управление проектами: применение метода Scrum в маркетинговых проектах	48
Копылова Н. В. Развитие навыков устной подготовленной речи на английском языке у студентов-менеджеров	50
Котляр Е. В., Пушкарева Е. М. Модель повышения конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда, на примере направления менеджмент	55
Котляр Е. В., Пушкарева Е. М. Внедрение методики «обратная связь «на 360 градусов» для оценки деятельности персонала компании ООО «Полиант»	58
Плотников Н. С., Купчинская Ю. А. Обоснование строительства логистического центра в Иркутской области	63
Матюк И. А. Брендинг территории. Необходимо ли разрабатывать бренд территории?	66
Нестеренкова Е. С. Расчет эффективности затрат на персонал с помощью ТСО	69
Самосюк Д. И. Анализ рынка услуг по поддержанию и развитию здорового образа жизни в городе Иркутске	75
Тимергалеев Р. М. Независимая оценка квалификации как важный инструмент управления персоналом организации	78

ПЕРЕХОД СЕКТОРА ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ НА МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ ФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ. ОСНОВНЫЕ ОПРЕДЕЛЕНИЯ И ПРОБЛЕМЫ

© Аргучинцев Д. А., 2017

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

В данной статье рассмотрено понятие сектора государственного управления в соответствии с законодательством РФ, и какие организации могут входить в правовое поле данного сектора. Были даны пояснения, какие операции финансового характера учитываются в данном секторе. Был проведен анализ различий с понятием публичного сектора, используемого за рубежом. Идентифицированы основные проблемы, связанные с текущим отражением финансовой деятельности в бюджетном учете. Кроме того, в данной статье отражены основные преимущества перехода от российского бюджетного учета к учету в соответствии с международными стандартами финансовой отчетности.

Ключевые слова: МСФО, бюджетный учет, финансовая отчетность, международные стандарты, общественный сектор, сектор государственного управления

В данной статье будет разобрано само понятие общественного сектора на территории РФ и проведено сравнение с данным термином, употребляемым на Западе. Так же мы рассмотрим, как такие организации регулируются в финансово-правовом пространстве Российской Федерации, какие в связи с этим существуют проблемы и почему переход на международные стандарты финансовой отчетности является предпочтительным в текущей экономической ситуации.

Для начала разберем подробно само понятие сектора государственного управления, и что в него входит в соответствии с законодательством РФ. Сектор государственного управления это одно из базовых понятий, используемых для проведения и принятия форм бюджетного учета. На основе данного экономического определения устанавливается круг государственных организаций, чьи доходы и расходы подлежат отражению в государственном бюджете. В сектор государственного управления включаются те экономические структуры, которые могут от своего имени выполнять следующие функции: осуществление экономической деятельности с организациями, связанными с выполнением функций государственного управления; принятие обязательств и владение активами. Прежде всего, тут идет распределение на две группы, касающиеся разделения по типологии экономической деятельности: представление услуг нерыночного характера (в соответствии с проводимой государственной политикой) и перераспределение доходов и накопленных материальных ценностей с помощью экономических инструментов (налогообложение, социальные выплаты и т.д.). Важно отметить, что в сектор государственного управления не включаются те единицы, которые занимаются реализацией прямой коммерческой деятельности и/или являются государственными корпорациями. В целом же сектор государственного управления включает в себя

организационные структуры разных уровней власти, которые выполняют функцию государственного управления, как основную. В свою очередь данный сектор делится на три основных подсектора: центрального правительства (включает органы власти на федеральном уровне); региональных органов управления (включает органы управления субъектов РФ); а так же органов местного самоуправления.

Разберемся с этой классификацией поподробнее. Прежде всего, эти группы объединяет наличие у них всех властных полномочий. Прежде всего, это проявляется в том, что органы государственной власти на законодательном уровне могут выступать от имени субъектов РФ, муниципалитетов и других государственных образований. Важной функцией при работе таких органов в отличие от коммерческого сектора является право принуждения. Данное право проявляется за счет изъятия части доходов граждан (путем налогообложения), или взимаемыми за счет других сформированных законодательством платежей. Таким образом, происходит формирование финансовых ресурсов данного сектора.

Теперь разберемся, какие базовые финансовые операции осуществляются в данном секторе. Для начала рассмотрим, какие концептуальные решения по обеспечению своих функций выполняет данный сектор. Например, к государственным и муниципальным услугам, предназначенным для потребления, могут относиться: сам процесс государственного управления, обеспечение правопорядка, различное социальное обеспечение. Сами же товары и услуги, предоставляемые данным сектором, могут быть произведены у субъектов осуществляющих хозяйственную деятельность в данном секторе или приобретены у других пяти основных секторов экономики, участвующих в экономической и финансовой деятельности. При этом процесс может касаться, как обменных операций, так и операций за

символическую плату. Так же органы, входящие в сектор государственного управления могут субсидировать различные предприятия и организации (которые производят специально-ориентированные товары или услуги), или выдавать таким предприятиям налоговые льготы. Если существует необходимость производства товаров или услуг в рамках данного сектора, то данные органы могут создать определенные бюджетные субъекты, которые будут заниматься данным производством.

Подведем промежуточный итог в виде общего определения. В целом сектор государственного управления представляет совокупность органов власти публично-правовых образований, а так же созданных ими бюджетных учреждений. Данные субъекты получают финансовые и иные (в виде услуг и поддерживающих ресурсов) ресурсы от налогоплательщиков и других субъектов секторов финансовой деятельности. Так же, возможно пополнение ресурсов и от иностранных кредиторов. Данные субъекты несут обязательства за управление и рациональное использование полученных ресурсов. Прежде всего, перед теми, кто их выделяет и законодательными органами.

Теперь для детального разбора применения стандартов МСФО Общественного Сектора (далее ОС) в данном секторе рассмотрим общую концепцию использования и контроля операций и отчетности в секторе государственного управления. В целом финансовая система страны включает в себя финансы: некоммерческих организаций; организаций сектора государственного управления и нефинансовых корпораций. Но при этом сами границы различий размыты, и под общественным сектором, в который входят данные субъекты, прежде всего, понимают организации, связанные с сектором государственного управления. Поэтому основой для транзакций и управления является система государственных финансов. Прежде всего, это единый комплекс всех финансовых операций благодаря которым органы государственного управления совершают свои денежные расходы и накопления. Из этого формируют специальные денежные фонды, которые формируются за счет собственных и привлекаемых денежных средств. При этом собственные средства сектора генерируются за счет налогообложения и различных отчислений, начисленных в бюджеты и внебюджетные фонды населением и организациями, а также за счет доходов от собственности и некоторых других услуг [3]. Сразу стоит отметить, что данный сектор не подразумевает рыночных взаимоотношений. Поэтому для таких нужд создаются коммерческие организации с государственным участием. В контексте данной работы они не будут рассмотрены, поскольку стандарты МСФО ОС исключают их применение [6]. Фундаментальным замечанием для этого сектора является принцип существования государства и его атрибутов. Это

является обязательным процессом, так как все решения, принимаемые в секторе государственных финансов, носят обязательный характер исполнения для всех задействованных в процессе субъектов.

Система государственных финансов обеспечивают текущие внутренние потребности сектора государственного управления (такие, как, оплата фонда заработной платы) и исполнения им своих обязанностей, посредством перераспределения доходов, а так же путем предоставления нерыночных товаров и услуг для их использования населением [6]. Данная система обслуживает государство как систему органов власти, обеспечивающих жизнь общества в целом. Финансы являются не только средством расходования и формирования денежных ресурсов, но и инструментом, обеспечивающим формирование всех активов сектора государственного управления. В целом же потоки от финансов несут одну основную задачу: они должны увеличивать стоимость государственного имущества. Это в целом соотносится с целями коммерческих организаций. При этом государство осуществляет свои функции для обеспечения потребления общественных благ хозяйствующими субъектами. В свою очередь общественные финансы отражают взаимоотношения между государством и другими субъектами по поводу обязательных платежей в фонды и использование данных средств. Налогоплательщики же в свою очередь заинтересованы в продуктивном использовании финансовых ресурсов. Посредством финансов реализуются основные функции государства в социально-экономическом развитии [3].

Теперь подробнее рассмотрим участие субъектов сектора государственного управления в данных финансовых реалиях. Общественный сектор экономики включает контролируемые государством предприятия, которые располагают собственными денежными средствами и несут финансовую ответственность за окончательный результат. При этом данные средства не могут объединяться с государственными фондами. И в то же время они не участвуют в налогообложении и могут получать финансирование на общих началах [6].

Финансы субъектов являются средством формирования их денежных ресурсов для осуществления хозяйственной деятельности. Они представляют собой общий пул операций по использованию, получению и распределению денежных средств и других финансовых инструментов организациями для представления своих услуг и товаров. Финансовые операции осуществляются для денежных потоков, которые обеспечат потребности организаций в формировании и распределении финансовых ресурсов [4]. В то же время образующиеся или потраченные субъектами фонды денежных средств

составляют их текущие денежные ресурсы. Организации, осуществляя свою деятельность, взаимодействуют с другими хозяйственными: организациями реального сектора экономических производств, предприятиями финансового сектора экономики, банковскими организациями и органами государственной власти. Поскольку это взаимодействие связано с движением денежных потоков, финансы показывают взаимоотношения организаций с другими участниками экономической деятельности. Прежде всего, при реализации и создании продукции, образовании и привлечение различных источников денежных ресурсов, их распространения и расходования. В итоге происходит перераспределение финансовых ресурсов, которое обеспечивает движение экономики. С помощью денежных ресурсов организации осуществляют покупки всех необходимых для функционирования элементов производства. После того, как мы рассмотрели финансовое влияние на сектор государственного управления, перейдем к рассмотрению операций, совершаемых в рамках финансовой деятельности.

Все операции сектора государственного управления в РФ имеют ярко выраженную классификацию, которая делится на три основных принципа: раздельный учет операций между подсекторами, влияние на чистую стоимость активов и влияние на сектора экономики. Классификация операций сектора государственного управления (далее КОСГУ) объединяет операции с точки зрения осуществляемого влияния на активы и пассивы самого сектора. В статистике государственных финансов активы делятся на: финансовые и нефинансовые, а пассивы определяются обязательствами данного сектора. Теперь рассмотрим отдельные группы операций.

Первая часть — это доходы и расходы, которые представляют собой операции, изменяющие конечную чистую стоимость активов сектора. Оставшиеся операции рассматриваются с точки зрения выбытий или поступлений активов; изменения обязательств данного сектора. Важно отметить некоторую уникальность на прикладных примерах.

Например, в соответствии с принципом воздействия на активы и пассивы КОСГУ не относят к доходам денежные ресурсы от продаж основных средств. Если различные элементы основных средств реализуются по балансовой стоимости, то данные операции не затрагивают величину чистой стоимости активов. Итоговым результатом является общие изменения процентного соотношения активов и пассивов за счет обмена активов. То же самое касается и процессов приобретения. КОСГУ обязана использоваться так, чтобы установить качественное соответствие остатков активов и пассивов на начало и конец отчетного периода, изменения этих остатков в течение отчетного периода, то есть проведенные за отчетный период операции [2].

Еще одной важной прикладной операцией являются различия в группировке статей в экономической классификации доходов, расходов и источников финансирования дефицитов бюджетов по сравнению с группировкой в КОСГУ. Это, прежде всего, связано с различием в аналитических целях, которые преследуются при группировании [2]. Таким образом, главной аналитической целью этих операций является обеспечение формирования показателя изменений динамики бюджета и отражение за счет каких источников финансирования органы государственной власти и местного самоуправления осуществляют данные изменения. Данный показатель обычно анализируется при кассовом исполнении бюджета, в то время когда основное внимание органов государственной власти и местного самоуправления сосредоточено на поступлении и выбытии денежных средств в результате операций. Кроме того, исходя из основных целей проводимой государственной политики и бюджетного законодательства, в изменения бюджета включатся некоторые операции, которые с точки зрения экономики не являются доходами или расходами в чистом виде. Например, это могут быть операции по предоставлению бюджетных кредитов.

Подведем итог по спектру операций в секторе государственного управления. Главной целью КОСГУ является обеспечение группировки операций, благодаря их экономическому составу и тому воздействию, которое они оказывают на изменение обязательств и чистой стоимости активов, финансовых и нефинансовых активов.

Как уже было сказано выше, при внедрении стандартов МСФО ОС мы столкнёмся с различиями в российском законодательстве. Начнем с того, что понимается в определении общественного сектора в России и на Западе. С юридической точки зрения в России организациями общественного сектора являются организации сектора государственного управления, а именно: государственные или муниципальные учреждения, государственные академии наук, государственные органы, органы местного самоуправления, органы управления государственных внебюджетных фондов, органы управления территориальных государственных внебюджетных фондов. Исключением являются коммерческие организации с государственным участием (далее КОСГУ). Таким образом, для увеличения понимания термина в российской практике применяется термин: международные стандарты финансовой отчетности сектора государственного управления. В странах запада это понятие гораздо шире, так как в нее входят и некоммерческие общественные организации. В данной работе мы будем использовать оба понятия, так как в данном случае они равнозначны.

Следующий пункт — это трудности перевода значения терминов. Иногда значение терминов

МСФО ОС не находит прямого соответствия общепринятому смыслу. Примером такого рода является термин выручка. Его применение отличается как от западной практики учета, так и российской. В частности совет по МСФО ОС рассматривает выручку как понятие более широкое, чем получение денег от основных видов деятельности и включает в нее все валовые поступления за период. Определение выручки соответствует понятию дохода используемого в коммерческом секторе. Но в нашем случае совет по МСФО ОС дает оговорку, что следует использовать термин «выручка». В остальном, обычно перевод является прямым и не требует детальных пояснений и изменений в контексте терминов. Но существуют термины характерные исключительно для общественного сектора. Например, активы наследия (heritage assets). Это активы, обладающие культурной, экологической или исторической ценностью. В качестве примеров можно выделить: активы культурного наследия, исторические памятники и места археологических исследований, заповедники и природные охраняемые территории, а также произведения искусства. Активы наследия могут носить нематериальный характер. Примерами таких нематериальных активов могут служить фотографии важных исторических событий, права на использование изображений исторических личностей на коллекционных монетах и почтовых марках и т.д.

Стоит отметить, что реформа бюджетного и бухгалтерского учетов созрели давно. Одна из главных причин для их реформирования заключается в необходимости использования единых форм отчетности, которые могли бы стать распространенными, понятными для широкого круга, в том числе и внешних пользователей. В данном случае речь идет о публичной отчетности. Она необходима, прежде всего, внешним пользователям, которые не могут ознакомиться со специально-структурированной информацией [4]. Например, с теми данными, которые организации подают в вышестоящую инстанцию по ее указаниям, или с данными, представленными в итоговой бюджетной отчетности. К тем, кто использует такую финансовую отчетность, можно отнести представителей законодательной власти, налогоплательщиков, кредиторов, поставщиков и т.д. Необходимость обеспечения такой возможности прочтения отчетности широкому кругу пользователей связано с публичностью отображения государственных доходов и расходов. Государство, субъекты РФ и муниципальные образования осуществляют свои представительные функции, оказывают государственные и муниципальные услуги и в этой связи выступают как участники экономической деятельности [4]. Таким образом, весьма логичной представляется объединение и классификация отчетности всех субъектов страны участвующих в экономической

деятельности, а так же международная экономико-финансовая интеграция.

Принципиальным вопросом отражения финансовой отчетности в секторе государственного управления является представление бюджета. В большинстве стран бюджет считается главным средством, с помощью которого законодательные органы могут контролировать расходы общественных финансов, и реализовывать принцип подотчетности субъектов общественного сектора и их руководителей [1]. Таким образом, бюджет раскрывает пользователям информацию для сравнения реальных расходов с запланированными расходами. А так же оценку получившихся в результате изменений за отчетный период. Данная информация позволяет определить, насколько эффективно организации сектора государственного управления выполняют поставленные им финансовые задачи. Исходя из этого, сравнение реальных и запланированных показателей предоставляет информацию о финансовых результатах и позволяет организациям нести ответственность перед государственными органами. Отражение по конкретным финансовым методам так же является большой темой для российской системы бюджетного учета. Финансовые отчеты, подготовленные по методу начисления, относятся к МСФО только в том случае, если соблюдены все требования каждого из стандартов. Субъекты данного сектора в РФ также обязаны создавать финансовую отчетность по методу начисления. Но в отличие от международных стандартов в комплект отчетности в не входят такие пункты, как: отчет об изменениях чистых активов и отчет о движении денежных средств. Отчетность субъектов в РФ не подразделяется на публичную (для большого круга внешних пользователей), и отчетность специального назначения (предоставляемую лишь тем пользователям, которые имеют возможность требовать представления отчетности в соответствии со своими потребностями в информации). Таким образом, с одной стороны, отчетность субъектов сектора государственного управления является всеобъемлющей по своему составу и содержанию, но с другой стороны, отражение такого объема данных широкому кругу пользователей является излишним, что снижает полезность предоставляемой информации.

В РФ для бухгалтерского учета и отчетности субъектов сектора государственного управления установлены другие правила, чем для организаций коммерческого сектора. При этом процесс регулирования бухгалтерского учета и отчетности для данных групп организаций осуществляется Министерством Финансов. Например, стандарты для отчетности, выпущенной по методу начисления, разрабатываются путем соотнесения с международными стандартами финансовой отчетности, выпускаемыми Советом по МСФО [5]. При этом Совет по МСФО ОС пытается сохранить

элементы бухгалтерских наработок и оригинальный текст с дополнениями к элементам общественного сектора. Как видим, проблемы сектора государственного управления исходят не из операций и установленных концепций, они просто базово не соответствуют текущим экономическим реалиям и должны претерпеть изменения. ■

1. Проект для России: Сборник статей участников VII Международного научного студенческого конгресса «Проект для России», 6–16 апреля 2016 года. / Под ред. О. В. Карамовой и А. П. Бувич // ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» — М.: Финуниверситет, 2016. - 1776 с.

2. Прокофьев С. Е. Бюджетная классификация российской федерации. Учебное пособие для практиков и студентов / С. Е. Прокофьев, В. А. Зеленский. – М.: Изд-во Финансового ун-та, 2007. – 105 с.

3. Савченко П. В. Экономика общественного сектора / П. В. Савченко, Е. Н. Жильцов, И. А. Погосов. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 763 с.

4. Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 № 402-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс] // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122855/. – Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс» в локальной сети Науч. б-ки Иркут.гос. ун-та.

5. Международные стандарты финансовой отчетности общественного сектора. [Электронный ресурс] // EY Client portal – URL: <http://www.ey.com/ru/ru/industries/government---public-sector/ipsas-time-to-update-your-accounting-system> (Дата обращения: 08.09.2017)

6. Разработка национальных стандартов для бюджетных организаций на основе МСФО для общественного сектора. [Электронный ресурс] // PwC Россия – URL: <http://www.pwc.ru/ru/accountingadvisory/ipsas.html> (Дата обращения: 08.09.2017)

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Международные стандарты финансовой отчетности общественного сектора. [Электронный ресурс] // EY Client portal – URL: <http://www.ey.com/ru/ru/industries/government---public-sector/ipsas-time-to-update-your-accounting-system> (Дата обращения: 08.09.2017)

Проект для России: Сборник статей участников VII Международного научного студенческого

конгресса «Проект для России», 6–16 апреля 2016 года. / Под ред. О. В. Карамовой и А. П. Бувич // ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» — М.: Финуниверситет, 2016. - 1776 с.

Прокофьев С. Е. Бюджетная классификация российской федерации. Учебное пособие для практиков и студентов / С. Е. Прокофьев, В. А. Зеленский. – М.: Изд-во Финансового ун-та, 2007. – 105 с.

Разработка национальных стандартов для бюджетных организаций на основе МСФО для общественного сектора. [Электронный ресурс] // PwC Россия – URL: <http://www.pwc.ru/ru/accountingadvisory/ipsas.html> (Дата обращения: 08.09.2017) Савченко П. В. Экономика общественного сектора / П. В. Савченко, Е. Н. Жильцов, И. А. Погосов. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 763 с.

Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 № 402-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс] // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122855/. – Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс» в локальной сети Науч. б-ки Иркут.гос. ун-та.

Transition of the general government sector to the international standards of financial reporting. basic definitions and problems

© Arguchintsev D., 2017

In this article, the concept of the general government sector was considered in accordance with the legislation of the Russian Federation. Which organizations can be included in the legal field of this sector. Explanations were given of which financial transactions are accounted for in this sector. The analysis of differences with the notion of the public sector used abroad was carried out. In addition, the article identifies the main problems associated with the current reflection of financial activities in budget accounting. In addition, this article reflects the main advantages of the transition from Russian budgetary accounting to accounting in accordance with international financial reporting standards.

Keywords: IFRS, budget accounting, financial reporting, international standards, public sector, general government sector

УДК 338

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ НА ПРИМЕРЕ АО «ОТП БАНК»

© Аюшеева Ц. В., 2017

Бурятский государственный университет, г. Улан-Удэ

В статье рассматриваются существующие методики оценки финансового состояния предприятия. Описаны достоинства и недостатки каждого метода оценки финансового состояния предприятия. В ходе исследования были определены основные

инструменты исследования. Для практического применения этих методов проведен финансовый анализ АО «ОТП Банк». По методике показателей собственных средств было выявлена тенденция к росту прибыльности банка, однако существуют негативные вмешательства, что необходимо рассматривать как риски деятельности АО «ОТП Банк».

Ключевые слова: финансовый анализ, факторный анализ, банковская деятельность

Финансовый анализ предприятия необходим для объяснения решений менеджмента в комплексе управления предприятием. Он дает возможность получить точную информацию о реальном экономическом состоянии организации, прибыльности и эффективности ее работы. Экономическое состояние организации может быть оценено показателями, характеризующими

наличие, размещение и использование финансовых ресурсов. Эти характеристики показывают итоги экономической деятельности организации, помогают определить ее конкурентоспособность, деловой потенциал, степень гарантий экономических интересов предприятия и его партнеров по финансовым отношениям (рис. 1).



Рис. 1. Цели финансового анализа

Главной задачей финансового анализа является определение финансового положения организации.

По средствам финансового анализа выявляют экономическое положение организации на данный период, проводят сравнительный анализ изменений экономических показателей за прошлый период, определяют возможности и закономерности в эффективном развитии организации за исследуемый период, это способствует поверхностному исследованию положения дел на предприятии, которое необходимо для глубокого анализа. Глубокий анализ преследует цель внести внешние факторы: выделить факторы внутренней и внешней среды, оказывающие влияние на экономическое положение предприятия, провести сравнительный анализ слабых и сильных сторон экономической среды предприятия с целью их устранения. После проведенных мер на предприятии определяют методы контроля финансов предприятия с целью увеличения эффективности предприятия и делают прогноз и оценку экономических рисков. Таким образом, финансовый анализ позволяет не только узнать

реальное состояние предприятия, но и предлагает пути развития.

Чтобы провести максимально эффективный финансовый анализ важно располагать достаточным количеством информации и высококвалифицированными специалистами, обладающими способностью разработать и реализовать методики финансового анализа с помощью современных информационных технологий [1].

Главным источником информации для анализа эффективности организации являются финансовые отчеты, данные управленческого учета, статистические данные и нормативно-плановые документы.

Для полноценного анализа финансовой деятельности предприятия в комплекте с финансовой отчетностью используют и учет управленческой деятельности, нормативно-правовую базу и статистические данные.

В процессе длительного развития направления финансового анализа сформировались методики его проведения (рис. 2).

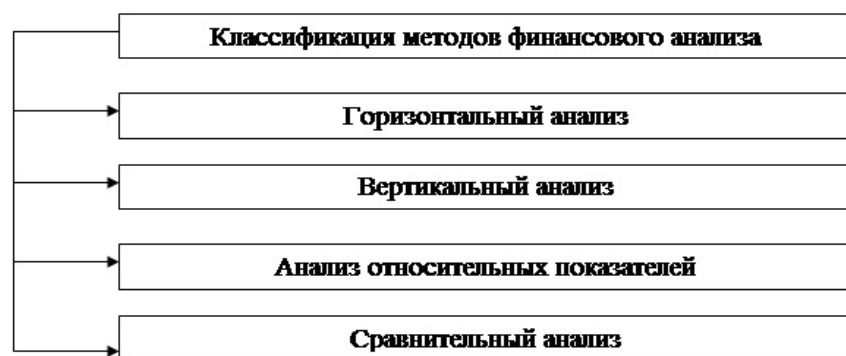


Рис. 2. Классификация методов финансового анализа

И так, горизонтальный анализ позволяет анализировать показатели финансового состояния в динамике. Вертикальный анализ предполагает рассмотрение удельного веса каждого фактора в соответствующей сумме. Объединением этих двух методик стал сравнительный анализ, который позволяет сравнить обязательные показатели нескольких фирм (конкурентов), этот метод позволяет выявить преимущества и недостатки в деятельности.

Дальнейшее развитие послужило разработкой факторного анализа, который выявляет влияние определенных факторов на показатель [2]. С его помощью легко составить прогнозную модель

развития предприятия. Коэффициентный анализ определен нормативно-правовыми документами. В отчетности каждое предприятие обязано рассчитать коэффициенты финансового состояния. Например, коэффициент ликвидности, платежеспособности, оборачиваемости основных средств, рентабельность и др. Все эти коэффициенты в совокупности позволяют исследовать финансовое состояние предприятия в полном объеме, затрагивая все «недоступные места».

И так, обобщая выше изложенное, на рисунке 3 показана схема проведения анализа финансового состояния предприятия.



Рис. 3. Схема проведения анализа финансового состояния предприятия

Используя финансовую отчетность АО «ОТП Банк», проведем финансовый анализ банка.

АО «ОТП Банк» — это крупный российский банк, по активам-нетто находится на 54 месте [3]. На 01 апреля 2017 г. величина активов-нетто банка составила 132.76 млрд. руб., это на 11,61 %

меньше, чем в прошлом году. Такой спад не ознаменовал отрицательных последствий, а лишь повысил показатель рентабельности активов с 2,25 % до 1,985.

В таблице 1 приведены данные по ликвидности и надежности деятельности банка.

Таблица 1. Ликвидность и надежность деятельности банка

Наименование показателя	01 апреля 2016 г., тыс. руб.		01 апреля 2017 г., тыс. руб.	
средств в кассе	2 948 028	25,58 %	1 913 425	10,59 %
средств на счетах в Банке России	1 600 517	13,89 %	3 770 825	20,87 %
корчетов НОСТРО в банках (чистых)	176 385	1,53 %	221 456	1,23 %
межбанковских кредитов, размещенных на срок до 30 дней	5 013 266	43,51 %	9 500 889	52,58 %
высоколиквидных ценных бумаг РФ	707 231	6,14 %	1 948 652	10,79 %
высоколиквидных ценных бумаг банков и государств	1 267 975	11,00 %	838 530	4,64 %
высоколиквидных активов с учетом дисконтов и корректировок (на основе Указания № 3269-У от 31.05.2014)	11 523 206	100,00 %	18 067 998	100,00 %

Из анализа видно, что величина высоколиквидных активов увеличилась на 6,5 трилл. руб. (56,8 %), при этом в структуре показателей ликвидности произошли положительные сдвиги. Так, средства в кассе уменьшилось на 14,9 %, а на счетах в Банке России

увеличилось на 6,9 %. А вот высоколиквидных ценных бумаг банков и государств уменьшилось на 6,3 %. Таким образом, можно сказать о том, что ликвидность банка повышается, и АО «ОТП Банк» может выполнять свои обязательства [4].

Таблица 2. Структура и динамика баланса

Наименование показателя	01 апреля 2016 г., тыс. руб.		01 апреля 2017 г., тыс. руб.	
Межбанковские кредиты	14 361 393	10,85 %	21 400 889	18,30 %
Кредиты юр.лицам	12 007 348	9,07 %	10 510 416	8,99 %
Кредиты физ.лицам	87 287 836	65,94 %	73 066 215	62,46 %
Векселя	2 355 753	1,78 %	0	0,00 %
Вложения в операции лизинга и приобретенные прав требования	3 047 179	2,30 %	3 477 915	2,97 %
Вложения в ценные бумаги	2 410 031	1,82 %	5 344 466	4,57 %
Прочие доходные ссуды	6 123	0,00 %	0	0,00 %
Доходные активы	132 384 227	100,00 %	116 973 755	100,00 %

Наглядно из таблицы 2 видно, что по доходным активам произошло уменьшение их суммы на 15,4 трилл. руб. (11,6 %). В основном это произошло из-

за уменьшения вложений в суммы векселей и увеличения межбанковских кредитов.

Таблица 3. Собственные средства

Наименование показателя	01 апреля 2016 г., тыс. руб.		01 апреля 2017 г., тыс. руб.	
Уставный капитал	2 797 888	12,42 %	2 797 888	11,58 %
Добавочный капитал	2 561 803	11,38 %	2 475 488	10,24 %
Нераспределенная прибыль прошлых лет (непокрытые убытки прошлых лет)	17 330 409	76,95 %	17 491 955	72,38 %
Неиспользованная прибыль (убыток) за отчетный период	-878 448	-3,90 %	692 342	2,86 %
Резервный фонд	708 566	3,15 %	708 566	2,93 %
Источники собственных средств	22 520 218	100,00 %	24 166 239	100,00 %

В таблице 3 указаны собственные средства АО «ОТП Банк». Финансовый анализ по показателям собственных средств показывает о положительных тенденциях деятельности банка (Рис. 4). Особенно необходимо отметить увеличение показателя

«Неиспользованная прибыль (убыток) за отчетный период», что говорит о появлении прибыли, однако достаточно большая сумма указывает о задолженности перед собственниками банка.

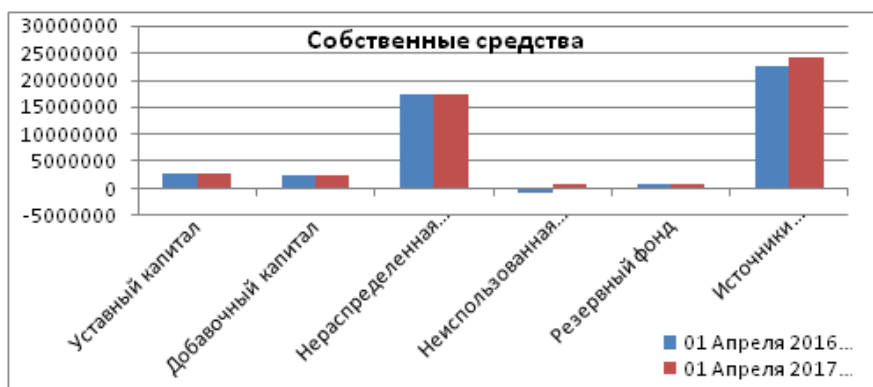


Рис. 4. Собственные средства АО «ОТП Банк»

Так, сумма из источников собственных средств увеличилась на 1 353 млрд. руб., за счет увеличения показателей «Неиспользованная прибыль (убыток) за отчетный период» на 1 апреля 2017 года составила положительное число 692 млн. руб., нераспределенная прибыль прошлых лет (непокрытые убытки прошлых лет) — на 161,5 млн. руб.

Таким образом, проведенный финансовый анализ АО «ОТП Банк» показал о прибыльном состоянии финансового состояния, однако и выявил негативные тенденции в снижении по нескольким показателя, что может повлиять на будущий потенциал. Следствием этого, необходимо провести финансовый анализ по нескольким методикам оценки финансового состояния предприятия. ■

1. Лосева А. Ю., Цыренов Д. Д. ИТ-технологии в риск-менеджменте коммерческого банка // в Сборнике Экономические аспекты развития российской индустрии в условиях глобализации: материалы Международной научно-практической конференции кафедры «Экономика и организация производства», Москва: Изд-во Научный консультант, 2015. – С. 126-129

2. Губаева И. В., Цыренов Д. Д. Агрегированная ситуационно-факторная модель состояния совокупности малых предприятий и их вклада в социально-экономическое развитие региона // Вестник Бурятского государственного университета. Экономика и менеджмент, 2014. - № 4 – С. 28-40.

3. Официальный сайт АО «ОТП Банка» [Электронный ресурс]// Официальный сайт – URL: <https://www.otpbank.ru/about/> (Дата обращения: 15.09.2017)

4. Цыренов Д. Д., Стробел Д. Клиентоориентированный подход к управлению предприятием // Вестник Бурятского государственного университета. Экономика и менеджмент, 2014. - № 2 – С. 69-81

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Губаева И. В., Цыренов Д. Д. Агрегированная ситуационно-факторная модель состояния совокупности малых предприятий и их вклада в социально-экономическое развитие региона // Вестник Бурятского государственного университета. Экономика и менеджмент, 2014. - № 4 – С. 28-40.

Лосева А. Ю., Цыренов Д. Д. ИТ-технологии в риск-менеджменте коммерческого банка // в Сборнике Экономические аспекты развития российской индустрии в условиях глобализации: материалы Международной научно-практической конференции кафедры «Экономика и организация производства», Москва: Изд-во Научный консультант, 2015. – С. 126-129

Официальный сайт АО «ОТП Банка» [Электронный ресурс]// Официальный сайт – URL: <https://www.otpbank.ru/about/> (Дата обращения: 15.09.2017)

Цыренов Д. Д., Стробел Д. Клиентоориентированный подход к управлению предприятием // Вестник Бурятского государственного университета. Экономика и менеджмент, 2014. - № 2 – С. 69-81

A method of assessing the financial condition of the company (for example, JSC «OTP BANK»)

© Ayusheeva S., 2017

The article discusses the existing methods for the assessment of the financial condition of the company. Describes the advantages and disadvantages of each method of assessing the financial condition of the company. The study identified the main research tools. For the practical application of these methods conducted a financial analysis of JSC «OTP Bank». According to the method of indicators own funds revealed a tendency to increase the Bank's profitability, however, there is negative interference that must be regarded as risks of the activities of JSC «OTP Bank».

Keywords: financial analysis, factor analysis, banking

© Бабуков П. В., 2017

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

Растущая конкуренция на международных и российских рынках стала одной из самых важных причин для перестройки организационных структур отечественных компаний. Для многих российских компаний вопрос сводится к тому, как адаптировать сложившуюся организационную структуру управления к внешним изменениям. Как наиболее эффективный вариант для этого они рассматривают организационную «перестройку» компании, или реструктуризацию. В целом теоретико-методологическим аспектам исследования содержания и технологии реструктуризации пока еще уделено недостаточное внимание. Объясняется это, сложностью и противоречивостью самого изучаемого процесса реструктуризации и дискуссионностью в научных кругах по проблемам и факторам успеха «перестройки» организации. Вместе с тем исследование реструктуризации вызвано настоятельной необходимостью текущего времени. Постоянное развитие деловой практики, возникновение и динамика управленческих нововведений вызывают потребность изучения таких проблем как строение и динамика организации, механизмы развития организационных структур и др.

Ключевые слова: реструктуризация, бизнес-процессы, сервисно-ориентированные предприятия, реинжиниринг

Современный этап развития рыночных отношений характеризуется нестабильным внешней средой, требует от предприятий как подготовки сценария адаптации к нему, так и формирования упреждающих воздействий. Это обуславливает переосмысление понятий, элементов и этапов реструктуризации, обеспечит его устойчивое функционирование. Такой подход к изменениям предусматривает проведение реструктуризации по обоснованным типами, несмотря на полииерархичный процесс преобразований и не углубляясь в межуровневые связи, непременно касается работников, может привести к наращиванию сопротивления и углубление кризисных явлений.

Рассмотрение сущности реструктуризации предприятия следует начинать с её места, как в системе взаимосвязанных процессов, так и в контексте движущей силы удовлетворения его потребностей. Реформирование является более широким понятием, чем трансформация и реструктуризация предприятия, и оно предусматривает долгосрочные структурные изменения в экономической среде функционирования предприятия.

Реструктуризация является производным понятием от трансформации и предусматривает детализированный комплекс мер краткосрочного характера по обеспечению выхода предприятия из кризисного состояния. Общим во всех вышеуказанных определениях является их целевая направленность. Подробно остановимся на изучении сущности и экономических характеристик реструктуризации предприятия. Несмотря на многочисленные исследования данной категории, в экономической науке нет единства и единодушия взглядов.

Юридическая плоскость определения реструктуризации предприятия характеризует как радикальное средство. Во избежание процедуры банкротства предприятия и отождествляет понятия

«реструктуризацию» и «Реорганизации». Отождествление вышеуказанных понятий рассмотрено и в работе Копычинского А. С., которая отмечает, что реструктуризация преимущественно включает организационные изменения на предприятиях, а также изменяются цели предприятия, осуществляется организационная перестройка, происходит разделение активов, пересматриваются рынки и оптимизируются ресурсы [6]. Такого же подхода придерживается и Батрин Ю. В. [1].

Например, Комарецкая П. рассматривает реструктуризацию как комплекс организационно-хозяйственных, финансово-экономических, правовых, технических мероприятий, направленных на реорганизацию предприятия, изменение форм собственности, управления, организационно-правовые формы, будет способствовать финансовому оздоровлению предприятия, увеличению объемов конкурентоспособной продукции, повышению эффективности производства и удовлетворения требований кредиторов [5]. Данная трактовка основывается на правовом определении понятия «реструктуризация» и отождествляется с реорганизацией предприятия. Большинство ученых исследователей вопросов реструктуризации предприятия соглашаются с высказыванием, что реструктуризация следует проводить на более ранних этапах, чем проведение процедуры банкротства, то есть не как выход из банкротства, а как мера предупреждения возникновения кризисной ситуации на предприятии. Именно поэтому подробно остановимся на других плоскостях изучения данного понятия.

По нашему мнению, в экономической литературе сформировалось широкое и узкое трактовки реструктуризации предприятия. Первое основывается на этимологии определения данного понятия, а второе сформировано с учетом акцентирования проявлений или направления

проведения структурных изменений на предприятии. Широкая трактовка указывает на то, что реструктуризация — это изменение структуры чего-либо определенным образом (срока, назначения, величины, льгот, выплат, проявлений и т.д.) в связи с изменением условий, и с целью решения проблемы.

Отличительными в данных подходах является то, что первое основывается на понимании реструктуризации с позиций моделирования принятия управленческих решений с учетом входных и выходных параметров, а второй сформирован с позиций антикризисного управления предприятием как мера выхода из кризисного состояния. Обобщенное определение приведено и в работе исследователей Д.А. Семенов и А.С. Волк, которые рассматривают реструктуризацию как элемент технологии обнаружения текущих и перспективных резервов развития предприятия, использование которых позволяет повысить эффективность его деятельности в пользу владельцев данного предприятия [7].

В данном определении предусмотрено проведение мероприятий реструктуризации как предупреждение возникновения кризисного состояния предприятия, однако поиск резервов является лишь отдельным аспектом мониторинга эффективности хозяйственной деятельности предприятия. Разработка действенной системы осуществления преобразований предприятия возможно на основании обобщения существующих концепций определения сущности «реструктуризации».

Так, на уровне выделения основных направлений предлагается реформирования, в основную направленности его элементов отнесены следующие: отсечение лишнего — это ликвидация структурных подразделений, устранение неквалифицированных кадров, для создания или присоединения — это создание новых структурных единиц, покупка действующего бизнеса с целью включения в состав, расширение номенклатуры производства. Большого внимания заслуживает такой элемент реформирования, как трансформация, которая, в свою очередь, разделена на реорганизацию, реструктуризацию и реинжиниринг. Основная направленность реорганизации выходит по изменению организационной структуры, изменения связей и изменения управленческих форм. Это позволит адаптировать формальные преобразования в организации, обеспечить ее действенность и выполнения управленческих функций.

Основная направленность реструктуризации направлена на выход из кризиса, повышения эффективности хозяйственной деятельности, предотвращения кризисных явлений, повышение конкурентоспособности, наращивание устойчивости предприятия. Это позволит определить тип реструктуризации, очертить

стратегический и тактический аспекты выбранных стратегий.

Вместе с тем реинжиниринг включает следующие направленности, как техническое переоснащение, технологический рост, повышение уровня квалификации трудовых ресурсов, курс на автоматизацию, повышение добавленной стоимости. Ниже представлено обобщение существующих концепций определения сущности «реструктуризации».

Основная направленность реорганизации:

- изменение организационной структуры;
- изменение системы связей;
- изменение управленческих форм

Основная направленность непосредственно реструктуризацию:

- выход из кризиса;
- повышение эффективности хозяйственной деятельности;
- предотвращение кризисных явлений;
- повышение конкурентоспособности;
- наращивание устойчивости предприятия

Основная направленность реинжиниринга:

- техническое переоснащение;
- технологический рост;
- повышение уровня трудовых ресурсов;
- курс на автоматизацию;
- повышение добавленной стоимости [3].

Обобщение литературных источников позволило выделить следующие плоскости исследования: с позиций теории экономики, с позиций теории финансов и с позиций теории менеджмента. Основываясь на экономической теории, в работе Вараввы Л. и Кравченко В. определено, что реструктуризация представляет собой переход к более эффективным методам управления и организации производственной деятельности, основанной на создании и применении оптимальной системы управления. В научных исследованиях Бойчик И. М. реструктуризация рассматривается как изменения, связанные с модернизацией — обновлением оборудования и технологии, реорганизацией — изменения методов и разделения труда, потоков информации, адаптации — приспособления элементов предприятия к текущим условиям, нововведений — продуктовых и процессных определений акцентировано внимание на инновационной составляющей реструктуризации.

Более широко раскрыты понятия реструктуризации в работе Смиковчук Т. В. как процесс структурных преобразований на предприятии путем осуществления мероприятий организационно-экономического, технико-технологического, финансового и правового характера, обусловленный изменениями факторов внешней и внутренней сред функционирования предприятия и направлен на улучшение показателей его деятельности и, как следствие, рост рыночной стоимости. Данное определение

обобщает все основные аспекты реструктуризации на предприятия с учетом достижения конечных результатов и факторов, на нее влияющих.

В большинстве исследованиях реструктуризация рассматривается с позиций теории финансов. В частности, в работе Ковалева А. И. определено, что реструктуризация — это специфический вид финансовой деятельности предприятия, а в работе Дж. Пикота как средство улучшения позиций предприятия на рынке и совершенствования финансовых отношений в целях финансового оздоровления.

Финансовый аспект определения реструктуризации раскрыто и в работе Р. Коха как изменение структуры капитала компании, по нашему мнению, не раскрывает внутреннего строения и назначение данного понятия. Следует отметить подход Крысько Ж., который отмечает, что реструктуризация — это изменение структуры экономического субъекта (активов, собственности, финансов, управления) независимо от его состояния под влиянием факторов внешней и внутренней среды для повышения конкурентоспособности с последующим ростом стоимости бизнеса. Данный подход не учитывает технико-технологическую и инновационную составляющие реструктуризации предприятия, ограничивает назначения ее проведения. На основе проведенного исследования установлено, что реструктуризация представляет собой не только как инструмент антикризисного управления, а может внедряться на различных этапах жизненного цикла предприятия.

Таким образом, нами предложено следующее определение: реструктуризация предприятия — это процесс реализации комплекса мероприятий организационно экономического, финансового, социального, технико-технологического характера, направленных на формирования и сохранения устойчивости предприятия на каждом этапе его функционирования. По нашему мнению, единение факторов эффективной деятельности предприятия можно определить через реструктуризацию, представив как инструмент изменений. Размещение данных факторов находится как во внутренней среде, так и во внешней. К факторам внутренней среды относятся: концепция управления, концепция временного управления, концепция иерархического построения целевых назначений, систематизация связей, философия обновления бизнеса, метод поиска решений, концепция вступления синергетического эффекта, концепция взаимодействия и координации. К внешним следует отнести следующие: средство формирования конкурентных преимуществ, метод адаптации, средство повышения экономической безопасности, расширения рынков сбыта, увеличение среды прямого воздействия, метод расширения контактной аудитории, концепция уменьшения промежуточных звеньев [8].

Эффективное использование такого инструмента, как реструктуризация зависит от состояния предприятия, его возможностей осуществления преобразований, предопределяет выбор соответствующего типа. В зависимости от выбранного типа важность задействования каждого из факторов эффективной деятельности, как внутренней среды, так и внешнего будет отличаться. Уровень стабильности коммерческо-производственного процесса предприятия обуславливает охвата данных факторов, то есть чем хуже оно функционирует, тем больше внимания следует уделять внутренним факторам, чем лучше, тем весомее становятся факторы внешней среды. Достижения предприятием принципиального уровня реструктуризации и возможности использования философия обновления бизнеса позволит не адаптироваться к ним, а влиять на силу их действия в пределах государства, отрасли, рынка и быть активным участником глобализаций них процессов [2].

Применение концепции временного управления, особенно, во время реструктуризационных преобразований, является необходимым условием своевременного выполнения всего комплекса запланированных изменений, поскольку турбулентность внешних рынков может быть быстрее, чем период принятия управленческих решений. Что сведет на нет формирования конкурентных преимуществ, снижения уровня использования имеющихся ресурсов и возможности расширения рынков сбыта. Нововведения организационного, коммерческого, технологического характера нуждаются концентрации инвестиционных ресурсов на фазах цикла, где создается добавленная стоимость. В том, если проводить частичную реструктуризацию необходимо концентрироваться на отдельных задачах осуществления производственно-коммерческого процесса, выполнение которых позволит улучшить ресурсную базу, повысить деловую репутацию, рационализировать маркетинговую политику, ускорить получение сотрудниками новых компетенций. Концепция иерархического построения целевых назначений должно основываться на принципах соответствия определенных целей с возможностями предприятия к реструктуризационным мероприятиям. Она включает усовершенствования функций управления, внедрение новых управленческих технологий, использование ключевых компетенций сотрудников [4].

Рассмотрены подходы к определению понятия «реструктуризация предприятия» на основании обоснования сущности контекстных процессов и обобщения существующих концепций. Разработан комплекс методов, которые можно выбрать в соответствии особенности взаимодействия факторов внутренней и внешней среды для применения реструктуризации как инструмента эффективной деятельности предприятия.

Достижения предприятием принципиального уровня реструктуризации и возможности использования философия обновления бизнеса позволит не адаптироваться к ним, а влиять на силу их действия в пределах государства, отрасли, рынка и быть активным участником глобализаций них процессов. ■

1. Батрин Ю. В. Механизмы антикризисного управления предприятием: методы, опыт и результаты / Ю. В. Батрин - Волгоград: Изд-во Волги, 2001. - 192 с.

2. Быкова А. А. Организационные структуры управления. - М.: ОЛМА-ПРЕСС Ивест: Институт экономических стратегий, 2003. 160 с;

3. Золотогоров В. Организация и планирование производства / В. Золотогоров. - Минск: Проспект, 2001. - 356с;

4. Ильенкова С. Производственный менеджмент: Учеб.пособие / С. Ильенкова.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2000. - 368с;

5. Комарецкая П. В. Реструктуризация промышленных предприятий в системе антикризисного финансового управления / П. В. Комарецкая / Формирование рыночных отношений- 2007. - № 6 (73). - С. 61-64.

6. Копычинский А. С. Обоснование важности этапа контроля в процессе реализации программы реструктуризации предприятия // Управление развитием. - 2012. - № 11 (132). - С. 50-52.

7. Семенова Д. А. Некоторые аспекты процессов реструктуризации предприятий в условиях экономики переходного периода / Д. А. Семенова, А. С. Волк / Актуальные проблемы экономики. - 2007. - № 8 (74). - С. 139-142

8. Шеер А. В. Моделирование бизнес-процессов: Пер с англ. - М.: Изд-во Весть-МетаТехнология, 2000.С.341.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Батрин Ю. В. Механизмы антикризисного управления предприятием: методы, опыт и результаты / Ю. В. Батрин - Волгоград: Изд-во Волги, 2001. - 192 с.

Быкова А. А. Организационные структуры управления. - М.: ОЛМА-ПРЕСС Ивест: Институт экономических стратегий, 2003. 160 с;

Золотогоров В. Организация и планирование производства / В. Золотогоров. - Минск: Проспект, 2001. - 356с;

Ильенкова С. Производственный менеджмент: Учеб.пособие / С. Ильенкова.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2000. - 368с;

Комарецкая П. В. Реструктуризация промышленных предприятий в системе антикризисного финансового управления / П. В. Комарецкая / Формирование рыночных отношений- 2007. - № 6 (73). - С. 61-64.

Копычинский А. С. Обоснование важности этапа контроля в процессе реализации программы реструктуризации предприятия // Управление развитием. - 2012. - № 11 (132). - С. 50-52.

Семенова Д. А. Некоторые аспекты процессов реструктуризации предприятий в условиях экономики переходного периода / Д. А. Семенова, А. С. Волк / Актуальные проблемы экономики. - 2007. - № 8 (74). - С. 139-142

Шеер А. В. Моделирование бизнес-процессов: Пер с англ. - М.: Изд-во Весть-МетаТехнология, 2000.С.341.

Concepts, main directions and instruments of restructuring activities of the enterprise

© Babukov P., 2017

Growing competition in international and Russian markets has become one of the most important reasons for restructuring the organizational structures of domestic companies. For many Russian companies, the question boils down to how to adapt the existing organizational management structure to external changes. As the most effective option for this, they consider organizational «restructuring» of the company, or restructuring. In general, the theoretical and methodological aspects of the study of content and technology of restructuring are still given insufficient attention. This is explained by the complexity and inconsistency of the restructuring process being studied and the discussion in scientific circles on the problems and factors of the success of the «restructuring» of the organization. However, the study of restructuring is caused by the urgent need for the current time. The constant development of business practices, the emergence and dynamics of managerial innovations raise the need for studying such problems as the structure and dynamics of the organization, the mechanisms for the development of organizational structures.

Keywords: restructuring, business processes, service-oriented enterprises, reengineering

УДК 338.001.36

ОЦЕНКА ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ РЕГИОНА ДЛЯ СУБЪЕКТОВ БИЗНЕСА

© Бобкова Н. Г., Ильющенко А. В., 2017

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

В статье представлены результаты исследования по оценке инвестиционной привлекательности для субъектов бизнеса. Указаны недостатки существующих методов оценки и определены критерии для нового метода. Инвестиционную привлекательность региона предлагается рассматривать как разность между инвестиционным потенциалом и

инвестиционным риском. Определены факторы для вычисления инвестиционного потенциала и инвестиционного риска. Построены профили регионов с учетом интересов потенциальных инвесторов. Введены критерии эффективности инвестирования.

Ключевые слова: инвестиционная привлекательность региона, методы оценки инвестиционной привлекательности региона, субъекты бизнеса

Актуальность исследования обусловлена тем, что региональным властям необходимо искать способы привлечения инвесторов, чтобы обеспечить стабильный экономический рост региона. Инвестиционная привлекательность региона для субъектов бизнеса — это одно из самых главных условий стабильного развития регионов, а сами субъекты бизнеса — это одна из движущих сил экономического роста регионов. Следовательно, исследование существующих методов оценки, выделение ключевых параметров, составляющих инвестиционную привлекательность региона, и их систематизация, а так же развитие современных методов оценки и определение приоритетных направлений в развитии региона, на данный момент является актуальным. Поскольку метода, взятого за основу для оценки инвестиционной привлекательности региона пока нет, то существует необходимость проведения дальнейших исследований данной проблемы.

Целью исследования является разработка теоретических аспектов инвестиционной привлекательности региона для субъектов бизнеса, а так же разработка метода оценки инвестиционной привлекательности. Объект исследования — инвестиционная привлекательность региона. Предмет исследования — совокупность теоретических, методологических и методических аспектов оценки инвестиционной

привлекательности региона для субъектов бизнеса. Научная новизна заключается в разработке метода оценки инвестиционной привлекательности региона для субъектов бизнеса, который учитывает недочеты существующих методов.

На основании проведенного анализа существующих методов оценки инвестиционной привлекательности региона, нами были сделаны следующие выводы:

1. все методы можно разделить на три категории: экономико-математические методы, методы экспертных оценок и методы факторного анализа (рис. 1);

2. существующие методы имеют свои недостатки, в частности, не учитывают специфику географического положения РФ и уровни развития регионов;

3. универсальный метод оценки инвестиционной привлекательности региона должен соответствовать таким критериям как: учет специфики региона; учет инновационного потенциала; обоснованность используемых инструментов и результатов оценки; гибкость в выборе факторов, используемых при оценке; регулярность издания и возможность публичного доступа к полученным результатам, возможность по данному рейтингу оценить дистанцию между исследуемыми регионами.



Рис. 1. Классификация методов оценки инвестиционной привлекательности

В предложенном нами методе, инвестиционная привлекательность региона рассматривается как разность между инвестиционным потенциалом и

инвестиционным риском, которые в свою очередь состоят из частных потенциалов и частных рисков, представленных на рис. 2.



Рис. 2. Составляющие инвестиционной привлекательности региона

Для вычисления инвестиционного потенциала и инвестиционного риска использовались следующие формулы:

$$p = \frac{p_c}{p_{max}} * 100\%, \quad (1)$$

где p — вычисляемый показатель;
 p_c — значение показателя в оцениваемом регионе;
 p_{max} — максимальное значение среди всех регионов.

$$I = \frac{\sum_{j=1}^n p_{ij}}{n_i}, \quad (2)$$

где I — вычисляемый потенциал;
 n — число показателей в потенциале;
 p_{ij} — j -ый показатель i -ого потенциала.

$$\Delta i_k = \sum n_k * \frac{D_{ijkmax} - D_{ijk}}{D_{ijkmax} - D_{ijkmin}}, \quad (3)$$

где Δ_{ik} — значение k -ого вида частного инвестиционного риска в i -ом регионе;

D_{ijkmax} — величина j -ого показателя i -го региона с максимальным значением, относящегося к k -ому виду риска;

D_{ijkmin} — величина j -ого показателя в i -ом регионе с минимальным значением, относящегося к k -ому виду риска;

D_{ijk} — значение j -ого показателя в i -ом регионе по k -ому виду инвестиционного риска.

Вычисления проведены для 83 регионов РФ, в силу отсутствия статистических данных в расчеты не взяты Крым и Севастополь.

Для вычисления инвестиционного потенциала и инвестиционного риска нами определены факторы, которые оказывают большее влияние на них. На первоначальном этапе был определен расширенный набор факторов, которые могут оказывать влияние. Для определения влияющих факторов был проведен корреляционный анализ (пример корреляционной матрицы представлен на рис. 3). Мы считаем фактором, оказывающим существенное влияние, фактор с коэффициентом корреляции больше 0,7. Далее данные были проверены на наличие мультиколлинеарности. В результате были получены факторы и на их основании вычислены инвестиционный потенциал и инвестиционный риск.

	y	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9
y	1									
x1	0,585227	1								
x2	0,747007	0,73974	1							
x3	0,944794	0,429056	0,664368	1						
x4	0,91826	0,345451	0,504527	0,851391	1					
x5	0,925541	0,415209	0,609582	0,956368	0,851615	1				
x6	0,033049	0,066533	0,062368	-0,02506	-0,09897	-0,09026	1			
x7	0,930026	0,312989	0,518127	0,889528	0,960858	0,867294	-0,0238	1		
x8	0,905793	0,35497	0,507378	0,839318	0,983948	0,82741	-0,06416	0,937707	1	
x9	0,896702	0,26736	0,457161	0,868838	0,922191	0,867549	-0,02573	0,973794	0,871364	1

	y	x1	x4	x5
y	1			
x1	0,731057	1		
x4	0,860503	0,345451	1	
x5	0,901224	0,415209	0,694915	1

Рис. 3. Корреляционная матрица

Примечание: буквами на рис. обозначено: X1 — ВРП на душу населения; X2 — фактическое конечное потребление домашних хозяйств на душу населения; X3 — валовое накопление основного капитала; X4 — число предприятий и организаций; X5 — объем отгруженных товаров собственного производства, выполненных работ и услуг собственными силами; X6 — индексы промышленного производства; X7 — оборот розничной торговли; X8 — оборот оптовой торговли; X9 — среднегодовая численность занятых в экономике.

Итоговая оценка инвестиционной привлекательности региона получается в результате разности инвестиционного потенциала и инвестиционного риска. Региону, имеющему наивысший показатель инвестиционной привлекательности, присваивается ранг 1, следующему — 2 и т.д. В результате получаем рейтинг регионов — от наиболее привлекательного до самого непривлекательного. Таким образом, имеется возможность не только определить, какое место занимает каждый регион, но и оценить дистанцию между ними. Для каждого региона можно построить профиль, который отображает, какие потенциалы развиты в большей степени, а какие необходимо постараться улучшить, если это возможно (рис. 4). Однако указанный метод может отобразить только общую ситуацию в стране. Нам же интересуют ситуация для конкретного субъекта бизнеса, поэтому необходимо ввести вес потенциала в диапазоне от 0 до 1, который будет отображать интересы инвестора. Для частных рисков используется вес, определенный экспертами «РА Эксперт».



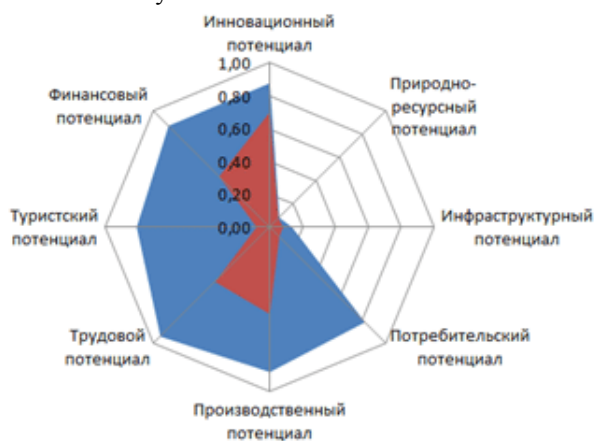
Рис. 4. Профили регионов

Для наглядности различий рассмотрим инвестиционную привлекательность для двух потенциальных инвесторов:

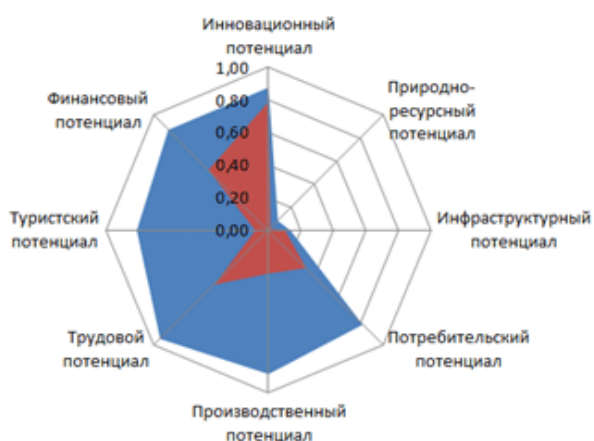
1. Газпром специализируется на нефтегазовой отрасли и инвестирует средства на поиск и разработку новых месторождений, создание газотранспортной системы и развитие технологий.
2. Алмаз (AlmazCapitalPartners) преимущественно инвестирует средства в молодые

инновационные технологические компании, в отрасли телекоммуникаций и медиа.

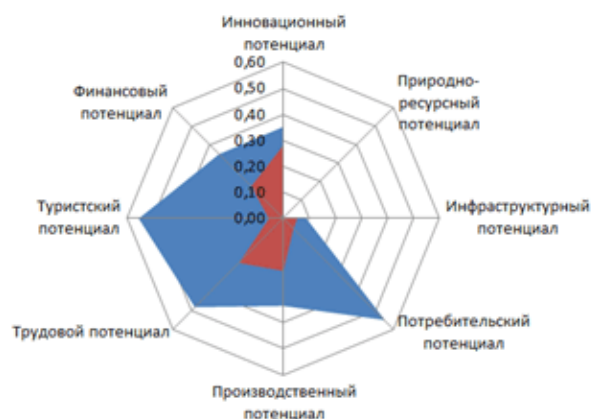
Каждый определил свои веса для частных потенциалов, с использованием которых вычислена инвестиционная привлекательность региона. Как видим на рис. 5, профиль для каждого из инвесторов имеет свою фигуру и площадь. Красным цветом обозначен профиль с учетом веса, синим — без учета веса.



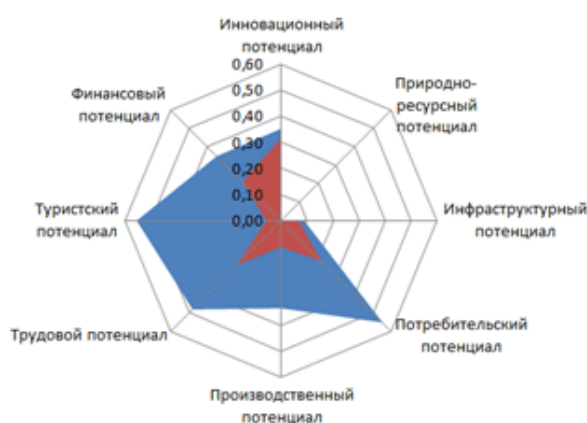
а) Москва, Газпром



б) Москва, Алмаз



в) Санкт-Петербург, Газпром



г) Санкт-Петербург, Алмаз

Рис. 5. Профили с учетом интересов инвесторов

Для простоты использования метода нами введены критерии эффективности инвестирования, представленные в табл. 1.

Таблица 1. Критерии эффективности инвестирования

Степень эффективности	Характеристика результативности	Величина оценки без учета веса частных потенциалов	Величина оценки с учетом веса частных потенциалов
Очень высокая	Вложенные инвестиции окупаются в значительно большем объеме, чем запланировал инвестор	3,5–5,0	1,5–2,5
Высокая	Вложенные инвестиции окупаются в большем объеме, чем ожидает инвестор	2,0–3,5	1,0–1,5
Эффективная	Вложенные инвестиции окупаются в ожидаемом объеме	0,3–2,0	0,3–1,0
Неэффективная	Вложенные инвестиции не окупаются в том объеме, который ожидает инвестор	-0,5–0,3	-0,5–0,3

Таким образом, предложенный нами метод позволяет при оценке инвестиционной привлекательности региона отказаться от

использования экспертных оценок, за исключением веса частных рисков, которые невозможно вычислить на основании статистических данных,

тем самым, снижая уровень субъективности оценки. Позволяет учитывать интересы инвесторов, либо отображать ситуацию в целом по стране. Позволяет оценить дистанцию между регионами. И может оказать инвестору помощь в принятии инвестиционного решения. ■

Evaluation of the Regional Investment Attractiveness for Business Units

© Bobkova N., Pyushchenko A., 2017

The purpose of this article is to present the results of a study on evaluation of the regional investment attractiveness for business units. The shortcomings of the existing evaluation methods are indicated and the criteria for the new method are determined. The regional investment attractiveness is proposed to be considered as a difference between investment potential and investment risk. The factors for calculating investment potential and investment risk are determined. The profiles of regions are constructed based on the interests of potential investors. Criteria for the effectiveness of investment are suggested.

Keywords: regional investment attractiveness, evaluation methods of the regional investment attractiveness, business units

УДК 336

ВАЛЮТНО-БАНКОВСКИЕ МЫТАРСТВА

© Бронштейн В. В. 2017

Бизнесмен, г. Иркутск

В статье рассматриваются отдельные вопросы истории биржевых и валютных проектов в историческом разрезе.

Ключевые слова: биржевые сделки, валютные операции

Думал ли Пушкин, а вслед за ним и Чайковский, создавая образ Германа из «Пиковой дамы», мечтающего разбогатеть на игре, что их творение будет сверхактуально и 200 лет спустя? Означает ли ослабление накала игр в карты и в рулетку, что игроков в наше время стало намного меньше? Думаю, что Александру Сергеевичу и Петру Ильичу, когда создавалось великое творение, и не снилось, что азартные игры когда-нибудь оседлают передовую технического прогресса и втянут в свою орбиту иногда, увы, смертельно опасную огромное количество молодых и не очень молодых образованных людей, занятых на рынке ценных бумаг. Людской порок, связанный с желанием разбогатеть быстро и не особенно себя утруждая, никуда не делся в «светлом будущем», за которое в России было пролито особенно много крови.

За минувшие два века существенно изменилось только содержание игры. Потесненные рулетка и карты дополнились ценными бумагами, а на смену казино с его крупье пришли биржи и финансовые брокеры. Порок, которым издревле считались азартные игры, распространенный, но осуждаемый в 19 и в начале 20 веков превратился в достаточно престижную профессию. Но судьба несчастного Германа нет, нет, да и получает новое, трагическое звучание на «сцене современной жизни». Жаль только, что с уходом предыдущих поколений талантливых поэтов и драматургов от Пушкина, Чехова до Вампилова, Розанова, Володина и Гуркина некому воплотить эту и другие сегодняшние, животрепещущие темы на современной театральной сцене или в кино. Вот и приходится сегодня в 2016 г. смотреть убогие сериалы с однообразным сюжетом или насквозь

«пропахшие нафталином» спектакли прошлых времен.

Сегодня, увы, новые явления в жизни общества толком не изучаются и не анализируются ни силами искусства, ни наукой. Кто кроме специалистов сегодня знает имена академиков, искусствоведов, литературных критиков? А, ведь, ещё в начале горбачёвской перестройки на весь мир звучали имена Абеда Аганбегяна, Виталия Абалкова, Татьяны Заславской, Игоря Бунича и других. Академик А.Г. Аганбегян был настолько популярен, что с ним встретила даже легендарная премьер-министр Англии Маргарет Тэтчер. Сегодня же общественные науки не востребованы. Более того, академики и членкоры высшим руководством страны изгоняются, например, из ФСБ и с государственной службы, что никак не способствует престижу науки и ученых. «Гениальные управленцы» члены правительства, в котором очень уютно жили-поживали не один год ныне арестованный министр экономики Улюкаев и ставший притчей во языцех бывший министр обороны Сердюков, считали и считают, что они и «сами с усами». Но даже и в прежнюю, «наука уважительную» пору, академик Аганбегян не раз сетовал, что мы очень плохо знаем общество, в котором живем. Сегодня мы уже и не стремимся его узнать.

Как-то в середине 80-х теперь уже прошлого века я познакомился с родственниками жены, захавшими к нам на дачу попрощаться перед эмиграцией в Америку. Теща доводилась двоюродной сестрой старшему из отбывающих — Иосифу, а значит тетей его молодому и обаятельному сыну Михаилу, который недавно окончил медицинский институт и ординатуру. Его

умные еврейские глаза светились счастьем дальнего путешествия и романтических перемен в едва начавшейся самостоятельной жизни с молодой женой тоже медиком и маленьким сыном. Глядя на них, я поймал себя на мысли, что имея по отцовской линии еврейские корни, никогда не планировал и даже не задумывался о переезде в дальние дали, но это не мешало мне по-доброму завидовать радости и надеждам на счастье, которые так и лучились в добрых и мечтательных глазах Михаила. В ту же пору мы обсуждали, что из Питера укатил в Америку не особенно известный тогда писатель Сергей Довлатов. С ним был лично знаком и даже дискутировал на тему эмиграции мой родственник поэт и просветитель Геннадий Гауда. Сегодня Гена с интересом наблюдал за слегка напугавшей его какой-то ангельской лучезарностью Михаила. По представлению Геннадия переизбыток счастья обычно заканчивается тяжким похмельем или ещё хуже. Мне не хотелось вникать в его пророческие предчувствия. В тот момент меня больше занимали мысли почему мой отец и дядя, евреи по национальности, никогда в жизни не заговаривали на тему эмиграции, хотя и у них некоторые друзья укатили и в Израиль и в Америку. Очевидно, дело в том, что все лишения, связанные с раскулачиванием близких и недоеданием, были пережиты ими ещё в раннем детстве, так что последующая жизнь воспринималась как уверенное восхождение если не к коммунизму, то в озаренные солнцем дали. Они ценили, что им, баргузинским парням, из ограбленных в 20 годах семей золотопромышленников советское государство предоставило возможность получить бесплатное высшее образование, да ещё и не одно, стать успешными и весьма уважаемыми руководителями крупных предприятий. Они были тысячами нитей связаны и со своими многочисленными коллективами, и с коллегами, и с органами власти, и поэтому мысли не допускали, чтобы бросить дело и «освящённые» кровью революции и двух войн красненькие книжицы — партийные билеты, а, главное, людей, с которыми, буквально, сроднились за годы работы. В их понимании это было бы дезертирство. Слово Родина для них — истинных сибиряков, участников войны и военного тыла, не было пустым звуком.

Иосиф же — отец Михаила, был высококвалифицированным специалистом, но по рабочей специальности, кажется, токарем. Опытные рабочие за границей востребованы. А, кроме того, у рабочих нет таких прочных социальных связей как у моего отца Владимира Яковлевича — многолетнего директора «Иркутского мясокомбината» и его брата Леонида Яковлевича — первого заместителя генерального директора крупнейшего предприятия области Ангарской нефтехимической компании. И, хотя, до отца с дядей в 70–х, 80–х годах мне было ещё, ой, как далеко, но всё же в 24 года я стал самым

молодым и притом весьма успешным начальником цеха на оборонном предприятии — Иркутском заводе радиоприёмников им. 50-летия Октября. Поэтому и у меня, и у моего двоюродного брата Виктора Серёдкина — молодого руководителя в строительстве — также не возникало мысли бросить, хоть, и не легкое, но серьёзное и интересное «Дело» с большим количеством если не друзей, то приятелей и сослуживцев. О том, что профессия руководителя соц. предприятия в отличие от квалифицированных рабочих вряд ли «конвертируема» на Западе — мы не думали. Так далеко у нас, молодых и успешных, мысли не убегали. Но это не означало отсутствие доброй зависти к тем, кто готов был фантастически круто повернуть колесо собственной судьбы и умчаться за тридевять земель, за моря и океаны как в добрых детских сказках. Не возникало таких мыслей и в лихие 90–е годы, когда наш уродливый капитализм набирал обороты под прицелом бандитской стрельбы собственных и особенно чеченских группировок, а также не сумевших перестроиться и постепенно теряющих силу грузинских воров в законе. В опасную орбиту предпринимательства в ту пору втягивались всё новые и новые пассионарии. Их неумная энергия и инициатива не были направлены на поиски и присоединение земель к государству Российскому как в древние времена, талантливо показанные Львом Гумилевым. Но всё же без захвата земель, поджогов памятников деревянного зодчества и просто домов не обошлось и здесь. Правда, присоединялись земли уже не к государству как в древности, а вместе с недвижимостью к своим фирмам.

Первопроходцы прошлых времен выносливые и дерзкие «казаки-разбойники» — покорители Сибири, которые представляли когда-то в России отдельный этнос давно уже ушли в историю и не могли отметиться ни в борьбе с бандитами, ни на ниве предпринимательства. Память о них осталась в колоритных этнографических нарядах, песнях, танцах, а также в лихой верховой езде отдельных умельцев. Первопроходцами по джунглям капитализма стала наиболее активная и рискованная молодежь часто с хорошим образованием, иногда с богатым опытом комсомольской или даже партийной работы и обязательно с предпринимательской жилкой. Выходцев с социалистических предприятий, где я отработал к тому времени около 20 лет, среди предпринимателей было очень не много. Основная причина в том, что подавляющее большинство таких руководителей замыкалось на внутризаводском общении. Они совершенно не были знакомы с внешним миром, с его нерегламентированными, в отличие от предприятий, связями, с ведением финансовых дел, бандитскими и милицейскими крышами. Совершенно не похож на потенциального

предпринимателя был и отправляющийся в Америку Михаил.

Какого же было наше удивление, когда спустя пять лет в следующий приезд Иосифа мы узнали от него поразительную новость об успехах сына на вольном рынке ценных бумаг. Было это уже в конце 80-х. Тогда я как раз подходил к мысли о собственном бизнесе, и мне было весьма интересно поговорить о зарубежном опыте. За несколько лет Иосиф стал заправским американцем, во всяком случае, в наших, не особенно искусственных глазах. Его приезд совпал с началом освоения им неизведанной, но интересной и небедной жизни американского пенсионера. Выглядел он моложе, чем когда заглядывал к нам откланяться лет пять назад. Держался Иосиф вполне уверенно, даже с некоторым апломбом, с большой любовью и благодарностью говорил об Америке и со знанием дела о бизнесе сына. Кроме неплохой даже по американским меркам заработной платы, несколько лет назад ему выплатили сотни тысяч долларов за небольшую травму, полученную по вине администрации предприятия. Но главной его гордостью, конечно, были успехи сына, переквалифицировавшегося из медика в брокера, активно работающего на рынке ценных бумаг. Иосиф с удовольствием показывал фотографии нового дома семьи Михаила с бассейном и приусадебным участком, с милым и разноцветным детским городком. Но более всего впечатляло не проходящее со времени отъезда ощущение неподдельного счастья на семейных фотографиях Михаила. Успех этого юного медика, может быть, и стал последней каплей в чаше моих раздумий по поводу открытия самостоятельного бизнеса. Иосиф рассказал о сложностях изыскания средств на брокерские курсы для Михаила, об удачно найденном месте работы в одной из брокерских контор, попутно заметив, что подтвердить квалификацию врача с российским дипломом и полным неумением работать с современной диагностической аппаратурой, ещё дороже и сложнее. Через несколько лет брокерской работы «на дядю» Михаил начал мечтать о собственном деле. Но всё упиралось в сумму начального капитала. «И здесь не было бы счастья, да несчастье помогло, — вспомнил Иосиф русскую поговорку. — Я получаю производственную травму — перелом руки — и немалую страховку. Большую часть её я отдал на удачу сыну. С этих-то средств и началось его восхождение к американской мечте». Видно было, как Иосифа переполняет гордость за сына и за удачу, которую принесли его больничные деньги.

Наша тёплая встреча проходила на уютной веранде недавно перестроенной дачи, утопающей в садовых цветах, которые, в свою очередь, были нашей скромной гордостью, в сиянии безоблачного, но не очень жаркого летнего дня, сеющего вечные, как сама природа и людское счастье, отблески солнца по уходящему в даль

иркутскому морю. Нелепыми в этот момент казались буддистские мысли из недавно прочитанной книги о том, что человек рождён для страдания. В завершении встречи Иосиф эффектным жестом фокусника вынул буквально из кармана несколько небольших тряпиц, по объёму похожих на шелковые платочки. Мы поблагодарили и подарили ему и Михаилу нефритовые изделия с наивным наказом изучить конъюнктуру в Америке с тем, чтобы организовать поставки от фирмы «Сибтонар», в которой до октября 91 года я ещё оставался заместителем директора. После расставания с гостем, мы внимательней посмотрели на тряпицы. Они оказались нарядными платками из поразительно тонкой ткани.

Вскоре позвонил из Америки Михаил, поблагодарил за очаровательные изделия и пригласил нас в гости на его новую родину. Мы отшутились, что прилетим, как только заработаем на нефритовых поставках. Звонок этот был в самые последние дни лета, которое не спеша собиралось переключиться от нас на их загадочное полушарие с фантастическими возможностями.

Кто бы мог подумать, что последними были не только дни лета, но и звонок Михаила. Примерно через месяц, уже слякотной осенью 1989 года, мне передали «Комсомольскую правду» со статьёй «Наши в Америке», где рассказывалось о зверском убийстве предпринимателя Михаила. Убили его наши эмигранты. Им не давал покоя блистательный успех Михаила. И они настояли на том, чтобы он и им приобрёл ценные бумаги, обещающие быстрый успех. Не знаю, разъярял ли Михаил заказчикам быстрого богатства, что ставки на большой успех сопряжены с не меньшими рисками, что рисковать можно только небольшой частью своих сбережений, которую в случае проигрыша жаль, но не смертельно. Или же и он находился в эйфории от собственных достижений, и, уверенный в своей прозорливости и безотказном чутье, взял деньги без «лишних» разговоров, а кусающиеся, иногда и до смерти, законы рынка начал объяснять уже после того, как их деньги превратились в сладкие воспоминания, в умершие надежды, и в безысходную тоску, которая толкает на преступление. Какой состоялся между ними диалог, теперь уже никогда не узнать.

Прошло несколько лет с момента гибели Михаила. В очередной раз мы позвонили Иосифу, чтобы высказать соболезнования по поводу скорбной даты, но оказалось, что он ненадолго пережил катастрофу. Его жена рассказала, что Иосиф страшно корил себя и за то, что был инициатором переезда в страну, где, как гласила реклама, для всех равные возможности, но, увы, как оказалось, не только на успех и счастливую жизнь, но и на гибель. Не мог он себе также простить, что поторопился дать деньги Михаилу на самостоятельное ведение бизнеса. Нервы и сердце любящего родителя не вынесли глупой и

трагической гибели единственного сына, попавшего в цунами азартных игр.

В 1989 году мне ещё наивно казалось, что такие убийства — это чисто американский почерк, уж у нас-то всё будет по-другому. Но оказалось, что когда рушатся вековые устои, а вслед за ним и само великое государство — СССР, время как будто взрывается, а вслед за ним вырывается с корнями и летит в «тартарары» нравственность народа. Так в революцию 1917 года самый богомольный и воцерковлённый народ, на религиозном знамени которого была написана заповедь любви, превратился в тёмных палачей, не только аристократов-дворян, купцов и промышленников, но и своих же собственных отцов и братьев, не разделяющих фанатичные крамолы Маркса и Ленина. Так же и в горбачёвскую перестройку вчерашние коммунисты и комсомольцы вмиг превратились в своих классовых антиподов — в капиталистов, а у кого не получилось — в их ярых помощников. Через год стабильное или, как его называли, застойное государство стало похлеще чем «дикий запад» в эпоху первичного накопления. Вряд ли есть какая-либо сравнительная статистика, но, думаю, в 90-х годах по степени дикости нашей второй революции, которую только идеологические лжецы называют «бескровной» мы оказались впереди планеты всей. Жаль, что на долгие годы, если не навсегда, преступность стала единственным «достижением», по которым Россия обогнала Запад. Даже по общим демографическим показателям смертности, убыли населения и падению продолжительности жизни проглядывает весь кровавый ужас горбачевско-ельцинской перестройки.

В памяти ещё были живы безответственные заверения главы СССР Н.С. Хрущева, сделанные им в конце 50-ых годов во время первого после революции визита в Америку. Прозвучали они на весь мир при встрече с американским президентом той поры Никсоном. Наш лидер пообещал, что в ближайшую семилетку мы обгоним США по всем основным показателям, в том числе по уровню жизни и помашем Западу ручкой, уходя далеко вперед. Вперед мы, действительно ушли, но, к сожалению, не по тем показателям. Даже нашего российского еврея Михаила, сбежавшего от перестройки и убитого соплеменниками, следует записать на счёт нашей «бескровной» революции. Об ужасе перестройки, буквально, вопиёт демографическая статистика. В 1991 г. смертность в России впервые за мирные годы последнего столетия превысила рождаемость. Например, в 1994 г. родились 1 млн. 420 тыс. россиян, а умерли 2 млн. 300 тыс. Убыль населения в один только ельцинский год больше численности такого немалого города как Иркутск. Средняя продолжительность жизни при Ельцине снизилась со средних 69 лет при советской власти до 64 в 90-х годах. Причем, разница между продолжительностью жизни мужчин и женщин в

ельцинские годы достигла своего печального и мирового и российского рекорда в 13,6 лет. У женщин она составляла около 71 года, а у мужчин — 57 лет. Причём, в ельцинскую пору вакханалии оба показателя страшней, чем в горбачёвскую. В целом же, цена «бескровной» перестройки оценивается в ельцинский период примерно в 7 миллионов прямых потерь населения, что много больше, чем в годы сталинских репрессий, и равно 50% потерь россиян в годы Великой Отечественной Войны. При этом «добрая» статистика не учитывает страшную судьбу 25 миллионов бесправных русских, брошенных Ельциным в бывших советских республиках

Но вернёмся к «казино» ценных бумаг. Михаил стал далеко не единственной жертвой «бумажного» рынка среди моих знакомых. Хотя, бумаги — не вазовские автомобили, большую часть которых в 90-х годах распределяли бандиты. Торгуются бумаги вроде бы солидно — на биржах, размножившихся у нас на самой заре возрождения капитализма, «как грибы после дождя». В 90-ые годы в каждом городке у нас кипела «работа» в своих пародийных биржах и биржевых союзах, но как далеко им было до западных бирж даже 20-ых годов, талантливо показанных Теодором Драйзером в его знаменитой трилогии. Главный герой трилогии — успешный Каупервуд, активно манипулируя ценными бумагами, разоряет конкурентов, но при этом делает «Дело», строит трамвайные пути, а позже — лондонское метро. Уже в ту эпоху он убивал конкурентов не физически, как у нас, а только финансово. Наша деградация нравов шагнула далеко вперед даже по сравнению с диким Западом.

За кажущейся респектабельностью бирж скрывается нечто, отличающее этот вид бизнеса от любого другого. Это нечто выдаёт язык. Только к этому виду бизнеса намертво пристало не самое респектабельное слово, когда речь идёт не о детских, а о взрослых делах. Слово это «игра». С этим словом связано немало устойчивых словосочетаний — игра на бирже, игра на повышение и на понижение, причём двум последним играм соответствуют и вообще звериные оскалы «медведей» и немилосердные рога «быков». Ну, а где игры, там естественно присутствует элемент лотереи — можно выиграть, но можно проиграть и даже доиграться. Последнее звучит особенно предостерегающе, если не сказать зловеще. ■

Foreign currency and banking projects at the historical view

© Bronstein V., 2017

In the article some questions of the history of exchange and currency projects are considered.

Keywords: exchange transactions, currency operations

© Ветрова Ю. А., Купчинская Ю. А., 2017

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

На сегодняшний день, маркетинговая акция является важным и нужным инструментом в борьбе за конкурентное преимущество в условиях современного рынка. Именно поэтому важно знать основы создания и продвижения эффективной маркетинговой акции.

Ключевые слова: маркетинг, акция, материальные акции, активные акции, натуральные акции, маркетинговые предложения

На сегодняшний день маркетинговая акция является одним из основных инструментов компаний, которые заинтересованы в рекламе бренда и развитии лояльности к производимым товарам или услугам. Маркетинговая акция представляет собой мероприятие или группу мероприятий, которая создана и направлена на увеличение объемов продаж, повышение лояльности уже существующих клиентов и привлечение на свою сторону новых потребителей. В тоже время, компания может использовать маркетинговые акции с целью завоевания новых рынков сбыта, либо для упрочнения своего положения на уже завоеванных территориях.

Основной идеей создание подобных акций является получение прибыли, либо поиск новых клиентов, что в итоге также приводит к увеличению прибыли. Однако данная цель не всегда может быть достигнута в рамках проводимых маркетинговых исследований [1].

На данный момент описаны основные принципы маркетинговых акций, при соблюдении которых компания, как минимум способна окупить свои затраты на проведение данных акций, а как максимум увеличить прибыль компании. К основным принципам маркетинговых стратегий чаще всего относят: информативность, понятность, ценность, реальность, актуальность (рис.1).



Рис. 1. Основные принципы маркетинговых стратегий

Далее необходимо рассмотреть каждый из этих признаков в отдельности, для того, чтобы еще лучше понять суть маркетинговых акций.

Информативность является одним из самых необходимых качеств любой акции. Другими словами, любая, даже очень хорошо продуманная акция может провалиться из-за того, что о ней узнает совсем небольшое количество людей. Решая провести акцию, необходимо не только ее

тщательно проработать, но еще очень важно грамотно и ярко заявить о ней, получить большой охват аудитории. При проведении маркетинговых акций, очень важно правильно выбирать каналы продвижения, которые имеют воздействие именно на ту отрасль, в которой вы работаете.

Понятность также крайне важна для любой маркетинговой акции, так как именно этот принцип отвечает за то, чтобы покупатель или конечный

потребитель понял сообщение, которое до него хотели донести. Самое главное нельзя слишком завернуть смысл маркетинговой акции, чтобы ее мог понять исключительно маркетолог. Маркетинговая акция создается для привлечения клиентов, поэтому в первую очередь нужно думать о том, чтобы он ее понял с первых секунд.

В любой маркетинговой акции важно правильно оценить ее ценность. Ведь, нельзя заинтересовать человека купить квартиру, если ты ему в подарок предлагаешь футболку. Два этих предмета имеют разную ценность, поэтому такая маркетинговая акция не будет иметь успеха.

Также маркетинговая акция должна быть реальна, и клиент должен понимать, что она реальна. Для примера можно использовать акцию — розыгрыш автомобиля, с реальной датой и временем, для большей достоверности использовать барабан и предложить каждому участнику проверить его содержимое и лично сбросить свой билет в него.

В тоже время у любой маркетинговой акции важна ее актуальность. Например, при покупке породистого котика, можно дарить килограмм корма, что является очень даже актуальной и нужной акцией [2].

Трейд-маркетинговые акции условно классифицируют по трём признакам, а именно: акции в денежном виде, акции в натуральном виде и акции в активном виде.

Акции в денежном виде подразумевают косвенное или прямое снижение цены на разные виды продуктов. Прямое снижение имеет вид скидки на определённую группу товаров, которую предоставляют потенциальным клиентам производитель или торговая точка. Косвенное снижение цены отлично от прямого тем, что непосредственно скидка на товар не предлагается, а предоставляется шанс потребителю зачесть стоимость старого товара аналогичного товара при покупке нового или же получить определенной количество товара бесплатно [3].

Ещё одним из важных видов акций являются акции в натуральном виде. Суть данного вида заключена в том, что «уникальное предложение», действие которого направлено на потенциального потребителя, не имеет напрямую отношения к стоимости товара. Примером акций в натуральной форме служат подарки, которые комплементарно сочетаются и дополняют приобретаемый товар, или же образцы товара, которые прилагаются к основному товару, которому отдали предпочтение потенциальные потребители.

И завершающий вид акции подразумевает акции в активном виде. Идея данного типа акций в том, что он требует активного участия потребителей. Характеризуется такими акционными мероприятиями, как лотереи и конкурсы, которым присущ соревновательный дух, способный побудить потенциального покупателя к приобретению товара. Задумка конкурса должна

быть напрямую или косвенно отражать продукт или производителя, в общем, акцентировать внимание на отличности продукта среди товаров-конкурентов. То есть данный вид акции от потребителя требует определённого уровня осведомленности о покупаемом объекте. Лотереи же упрощают жизнь клиента, наполняя её долей загадочности. Ведь покупатель-победитель определяется совершенно случайным способом или же жеребьевкой [4,5].

В настоящее время велика конкуренция у различных групп товаров, поэтому производители и торговые точки прибегают к таким маркетинговым инструментам, как акции. Разные виды акций характерны для различных стадий жизненного цикла товара, некоторые же являются универсальными. Всё зависит от того, какую цель преследует инициатор акционного мероприятия и от того, какой эффект инициатор хочет произвести на предполагаемых покупателей. ■

1. Дневник маркетолога [Электронный ресурс] // Маркетинговая акция. Суть, особенности, нюансы – URL: <http://blogmarketologa.ru/forum-marketolog/marketing/marketingovaya-aksiya-sut-osobennosti-nyuansy/> (Дата обращения: 27.09.2017)

2. Электронный портал POWERBRANDING [Электронный ресурс] // Энциклопедия маркетинговых акций – URL: <http://powerbranding.ru/trejd-marketing/consumer-promotion/> (Дата обращения: 28.09.2017)

3. Дейан А., Троадек А., Троадек Л. Стимулирование сбыта [Текст] / А. Дейан, А. Троадек, Л. Троадек. – 9-е изд. – СПб.: Нева, 2013. – 56 с.

4. Снежинская М. В., Носова Н. С. Трейд-маркетинг – гарантия успешной торговли, или как стимулировать оптовых и розничных торговцев [Текст] / М. В. Снежинская, Н. С. Носова. – М.: Дашков и К, 2012. – 224 с.

5. Захарова Ю. А. Торговый маркетинг [Текст] / Ю. А. Захарова. - М.: Дашков и К, 2011. – 136 с.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Дейан А., Троадек А., Троадек Л. Стимулирование сбыта [Текст] / А. Дейан, А. Троадек, Л. Троадек. – 9-е изд. – СПб.: Нева, 2013. – 56 с.

Дневник маркетолога [Электронный ресурс] // Маркетинговая акция. Суть, особенности, нюансы – URL: <http://blogmarketologa.ru/forum-marketolog/marketing/marketingovaya-aksiya-sut-osobennosti-nyuansy/> (Дата обращения: 27.09.2017)

Захарова Ю. А. Торговый маркетинг [Текст] / Ю. А. Захарова. - М.: Дашков и К, 2011. – 136 с.

Снежинская М. В., Носова Н. С. Трейд-маркетинг – гарантия успешной торговли, или как стимулировать оптовых и розничных торговцев [Текст] / М. В. Снежинская, Н. С. Носова. – М.: Дашков и К, 2012. – 224 с.

Электронный портал POWERBRANDING [Электронный ресурс] // Энциклопедия маркетинговых акций – URL:

Features and classification of marketing campaign

© Vetrova I., Kupchinskaia I., 2017

Today, marketing campaign is an important and necessary tool in the struggle for a competitive advantage in today's market. That is why it is important to know the basics of creating and promoting an effective marketing campaign.

Keywords: marketing, action, material campaign, active campaign, natural campaign, marketing offers

УДК 651

УСТОЙЧИВОСТЬ, КАК КОНЦЕПЦИЯ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ

© Горбатенко В. В., 2017

Иркутский государственный университет, г.Иркутск

Многие компании понимают, что должны доказать свою устойчивость, чтобы оставаться конкурентоспособными на сегодняшнем рынке. Концепция устойчивого развития компании позволяет им эффективно реагировать на вызовы современного мира.

Ключевые слова: устойчивость, управление, менеджмент

Современные глобальные и быстро меняющиеся условия меняют правила и способы ведения бизнеса. Традиционные финансовые инструменты, методы управления не в полной мере могут отвечать актуальным потребностям в управлении предприятием. Глобализация рынков с одновременным развитием информационных технологий способствуют стремительному развитию производительных сил и усиливают давление внешней среды на предприятие. Любое управленческое решение оказывает влияние на все большее количество производственных ресурсов, следовательно, цена управленческой ошибки многократно возрастает. Объем доступной информации для принятия решения в современном мире часто превышает необходимую для принятия такого рода решения информацию. С другой стороны в эпоху всеохватывающих средств массовой информации, социальных сетей любая информация о компании становится доступной всем как заинтересованным, так и сторонним пользователям. В такой ситуации ошибки имеют последствия не только в размере фактического ущерба, но и многократно возрастает репутационный риск, так как не всегда предприятия имеют возможность контролировать информацию, поступающую в публичное пространство, и достоянием общественности становятся не только хорошие новости, но и все скандалы, и чрезвычайные происшествия.

Традиционно понятие «устойчивость» применяется при финансовом анализе деятельности компаний, и рассчитывается как ряд показателей на основании финансовых отчетов. Как известно, такие отчеты содержат фактические данные на определенный период времени. Устойчивость в финансовом понимании характеризует положение предприятия как стабильное при превышении доходов над расходами, достаточном количестве

денежных средств, эффективном использовании ресурсов, оптимальной структуре капитала. Нормальные значения этих показателей определены и служат объективными критериями при анализе отчетности. В большинстве случаев в российской практике говоря об устойчивости предприятия, принимается во внимание его финансовая устойчивость. В классическом анализе финансовой отчетности для определения положения предприятия необходимо оценить структуру и качество активов и пассивов предприятия. Основным методом оценки финансовой устойчивости предприятия выступает анализ относительных и абсолютных показателей финансовой устойчивости [1]. Абсолютные показатели — величина чистых активов и показатель прибыли до вычета расходов по процентам, уплаты налогов и амортизационных отчислений (ЕБИТДА). Считается, что минимальное требование по устойчивости выполняется при условии, если эта два показателя больше нуля [1]. Относительные показатели — финансовые коэффициенты характеризующие возможность предприятия рассчитаться по долгосрочным обязательствам, а так же показатели, характеризующую эффективность деятельности предприятия.

Вся оценка проводится в динамике, и все показатели имеют нормативное, справочное значение. В результате формируется заключение о финансовой устойчивости предприятия. Анализ данных проводится на основании данных бухгалтерского учета: бухгалтерского баланса и отчета о прибылях и убытках. Информация в балансе группируется по правилам российского бухгалтерского учета, а это означает что сбор, обработка и группировка информации выполняется в соответствии с ФЗ «О бухгалтерском учете» № 402 ФЗ [2]. Требования, сформулированные в

законодательстве, однозначно предписывают предприятиям принимать к учету только документально подтвержденные факты хозяйственной деятельности и проводить оценку активов и обязательств в соответствии с установленными правилами. Наряду с неоспоримыми преимуществами единства подходов в оценке и достоверности отчетности, основанной на документально подтвержденных фактах, в современных условиях для оценки устойчивости предприятия необходимо учитывать множество иных факторов. Показатели, характеризующую финансовую устойчивость, рассчитанную на основании данных по РБСУ, отражают только фактические данные и характеризуют не все аспекты деятельности предприятия.

Однако в современных условиях одних финансовых показателей для оценки устойчивости компании в долгосрочном периоде становится явно недостаточно. «Устойчивость», «стабильность», в переводе с английского слова «sustainability» может также пониматься в общем смысле как способность поддерживать работоспособность предприятия. В области экологии устойчивость — это способность биологических систем оставаться разнообразными, надежными и производительными в течение длительного периода времени. Устойчивость — одно из важнейших качеств любой динамической системы, а любое предприятие — динамическая система. Отличительное свойство таких систем, это то, что параметры таких систем имеют свойство изменяться со временем. Как свойство, устойчивость проявляется в том, как система отвечает на воздействия внешних факторов. В общем смысле устойчивость предприятия можно рассматривать, как способность восстанавливать первоначальное или близкое к нему состояние после воздействия, каких либо факторов, приводящих к отклонению заданных параметров системы.

В области экономики устойчивость — это способность предприятия использовать имеющиеся ресурсы таким образом, чтобы они приносили доход в длительном периоде времени и обеспечивали развитие предприятия, с учетом большого количества угроз, связанных, в том числе, и с глобализацией рынков и бурным развитием информационного пространства. Современные представления об устойчивости предлагают рассматривать устойчивость как тенденцию к устойчивому развитию. Реализация такой концепции позволяет получить компаниям ряд преимуществ, таких как снижение операционных рисков, уменьшение расходов, усиление конкурентных преимуществ.

Понятие устойчивости как концепции деятельности предприятия сейчас вызывает большой интерес, так как стабильность работы предприятия становится одним из оптимальных

вариантов деятельности предприятий, для того чтобы продемонстрировать заинтересованность не только в финансовом аспекте бизнеса. Устойчивость, или CSR (Корпоративная социальная ответственность) на текущий момент является одним из актуальных вопросов управления. Преимущества концепции устойчивости не очевидны в краткосрочном периоде и в текущем периоде больше связаны с затратами на реализацию концепции. Общие представления в экономике предполагают, что основная цель — извлечение прибыли, а все что не способствует получению дохода, должно быть сокращено, но проведенные рядом авторов исследования [3,7,8] позволили сделать вывод, что существует устойчивая связь в долгосрочном периоде между реализацией концепции устойчивости и положительными финансовыми результатами.

Неотъемлемыми составляющими выбранной концепции становятся инновации, сотрудничество, совершенствование процессов и отчетность по устойчивому развитию, а широкая осведомленность и вовлеченность сотрудников позволяет достаточно быстро интегрировать изменения. Цели компании — не только показать положительные результаты по текущей финансовой отчетности, но и снизить риски негативных событий связанных с возможными проблемами в самой компании. По проведенным исследованиям в настоящее время компаниями увеличивается сумма инвестиций, выделяемых на разработку и внедрений концепций устойчивого развития [6]. Например, в Швеции по рекомендации в отчетность государственных учреждений уже включается отчет об устойчивом развитии, но только включение отчета не решает поставленных задач, так как компании в большинстве случаев положительно оценивают свои действия, а отсутствие четких критериев оценки затрудняет понимание эффективности принимаемых мер [6].

Активному внедрению концепции устойчивости как необходимого элемента корпоративной структуры препятствуют слабые механизмы контроля и анализа факторов, влияющих на устойчивость в не финансовом понимании. Существует необходимость в развитии и разработке подходов к определению таких факторов. Контроль и оценка при реализации концепции устойчивости остаются одним из слабых мест в управлении, так как нет общих сформированных критериев, а круг заинтересованных лиц достаточно широк и интересы их разнонаправлены, могут изменяться и зачастую противоречат друг другу [5].

В общем смысле устойчивое развитие компании должно обеспечиваться соблюдением предусмотренных в данной компании процедур и правил и выполнения бизнес процессов, для этого необходимо их формализация в первую очередь и

оценка качества их выполнения требует координации систем планирования, контроля и источников информации. Потребность в координации является неотъемлемой частью отношений между компанией и деловой средой, а также предопределена взаимозависимостью элементов внутри систем управления. Координация может быть в целом определена как ориентация отдельных видов деятельности для определенной цели. На предприятиях процессы согласования (координации действий) часто происходят случайным, неорганизованным способом без четко определенных компетенций или делегирования обязанностей. Это приводит к необходимости установить систему координации, соединяющую различные уровни менеджмента и, предоставляя высшему руководству информацию, необходимую для принятия решений.

Концепция устойчивого развития компании позволяет предприятиям эффективно отвечать на вызовы современного мира. Но, существует ряд проблем, требующих решения для эффективного применения. Во-первых, отсутствие критериев оценки эффективности реализации концепции устойчивого развития не позволяет как внутренним, так и внешним пользователям рассматривать промежуточные результаты при реализации концепции. Что приводит к искажению информации и принятию неверных решений. Мировой опыт применения концепции позволяет сделать выводы об ее эффективности, но отсутствие критериев эффективности в процессе реализации затрудняет широкое ее применение. Понимание устойчивости не только в финансовых аспектах, но и как концепции деятельности предполагает необходимость объективных критериев оценки, насколько эффективно предприятия способны реализовать и какие меры принимает для обеспечения устойчивости. ■

1. «Об утверждении методики оценки относительной и абсолютной финансовой устойчивости коммерческой организации, желающей участвовать в реализации проектов, имеющих общегосударственное, региональное и межрегиональное значение, с использованием бюджетных ассигнований Инвестиционного фонда Российской Федерации»: Приказ Минрегиона РФ от 17.04.2010 № 173, // «Российская газета», № 228, 08.10.2010

2. «О бухгалтерском учете» [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ: (ред. от 18.07.2017) // КонсультантПлюс: справ. правовая система. - Версия Проф. - Электрон. дан. - М., 2017. - Доступ из локальной сети БМБШ Ирк. гос. ун-та.

3. Mirvis, P., Googins, B. & Kinnicutt, S. (2010) Vision, Mission, Values: Guideposts to Sustainability, *Organizational Dynamics*, 39: 316-324.

4. Borglund, T., Frostenson, M. & Windell, K. (2010) Effekterna av Hållbarhetsredovisning - En studie av konsekvenserna av de nya riktlinjerna om hållbarhetsinformation i statligt ägda företag, Regeringskansliet, Edita, Västra Aros.

5. Perović V (2007). Controlling philosophy, Faculty of Economics Belgrade, International Scientific Conference, Contemporary challenges of theory and practice in economics, Accounting and business finance and financial market development, Belgrade 26th-29th Septembre 2007.

6. KAPCIAB. 2002. System controllingu w Elektrometal S. A. In: Controlling — doświadczenia krajowej zagraniczne. Problemy, projekty, instrumenty, perspektywy. Ed. H. Błoch. VIII Międzynarodowy Kongres Controllerów. PROFIT, Katowice.

7. Deyhle A, Kottbauer M, Pasher D. (2010). Manager und Controlling, Verlag für Controlling Wissen, Freiburg.

8. Ahlrichs F. (2012) Controlling of sustainability: How to manage a sustainable business. *Journal of organizational transformation & Social Change*, 9(2): 141-153.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

«О бухгалтерском учете» [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ: (ред. от 18.07.2017) // КонсультантПлюс: справ. правовая система. - Версия Проф. - Электрон. дан. - М., 2017. - Доступ из локальной сети БМБШ Ирк. гос. ун-та.

«Об утверждении методики оценки относительной и абсолютной финансовой устойчивости коммерческой организации, желающей участвовать в реализации проектов, имеющих общегосударственное, региональное и межрегиональное значение, с использованием бюджетных ассигнований Инвестиционного фонда Российской Федерации»: Приказ Минрегиона РФ от 17.04.2010 № 173, // «Российская газета», № 228, 08.10.2010

Ahlrichs F. (2012) Controlling of sustainability: How to manage a sustainable business. *Journal of organizational transformation & Social Change*, 9(2): 141-153.

Deyhle A, Kottbauer M, Pasher D. (2010). Manager und Controlling, Verlag für Controlling Wissen, Freiburg.

Borglund, T., Frostenson, M. & Windell, K. (2010) Effekterna av Hållbarhetsredovisning - En studie av konsekvenserna av de nya riktlinjerna om hållbarhetsinformation i statligt ägda företag, Regeringskansliet, Edita, Västra Aros.

KAPCIAB. 2002. System controllingu w Elektrometal S. A. In: Controlling — doświadczenia krajowej zagraniczne. Problemy, projekty, instrumenty, perspektywy. Ed. H. Błoch. VIII Międzynarodowy Kongres Controllerów. PROFIT, Katowice.

Mirvis, P., Googins, B. & Kinnicutt, S. (2010) Vision, Mission, Values: Guideposts to Sustainability, *Organizational Dynamics*, 39: 316-324.

Perović V (2007). Controlling philosophy, Faculty of Economics Belgrade, International Scientific Conference, Contemporary challenges of theory and practice in economics, Accounting and business finance and financial market development, Belgrade 26th-29th Septembre 2007.

The concept of «sustainability» is used traditionally in the financial analysis of companies' activities and it's calculated as a series of indicators based on financial reports

© Gorbatenko V., 2017

Nowadays concepts of sustainability suggest to view it as a trend towards sustainable development of the company allowing to gain a number of advantages. The Controlling acts as one of the most effective tools in this strategy implementing. The Controlling introduction allows to get an effective means of monitoring and identifying various threats for enterprise development and it's a reliable tool in the concept of sustainable development implementing.

Keywords: management control systems, sustainability, sustainability implementation

УДК 81'373.45

О СТРАТЕГИЧЕСКОМ ПОДХОДЕ К СДАЧЕ МЕЖДУНАРОДНОГО ЭКЗАМЕНА ПО ФРАНЦУЗСКОМУ ЯЗЫКУ КАК БАЗОВОЙ СИСТЕМЕ ВЫРАБОТКИ НАВЫКОВ, НЕОБХОДИМЫХ ПРИ ПРИЁМЕ НА РАБОТУ

© Горбунова И. В., Юдалевич Н. В., 2017

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

В статье рассматривается стратегия подготовки к международному экзамену по французскому языку DELF/DALF. Проводится аналогия между тестовыми заданиями экзамена и испытаниями при приеме на работу в современные компании. Делается обоснование необходимости прохождения специально разработанного курса подготовки к успешной сдаче испытаний подобного типа, определяются ключевые моменты системного стратегического подхода к прохождению экзаменационных испытаний.

Ключевые слова: международный экзамен, тестирование, DELF/DALF, системный подход, обучение, собеседование, приём на работу

Современные реалии часто ставят представителей прогрессивного общества в условия необходимости сдачи международных экзаменов по иностранным языкам с целью гарантированного получения хорошей работы, прохождения учебы за рубежом или при переезде на постоянное место жительства в другое государство. Французский язык, в этом плане, занимает одно из первых мест, поскольку Франция, как и другие франкоговорящие страны, довольно активно принимает на учебу или работу иностранных учащихся и специалистов. Более того, российские студенты зачисляются во французские высшие учебные заведения государственного типа на одинаковых с гражданами своей страны условиях. При этом, на практике наличествует целый ряд международных экзаменов, оценивающих уровень владения французским языком и пугающих своей спецификой и сложностью франкоговорящих россиян. В этой связи следует отметить, что весьма популярными и востребованными, официально признанными во всех странах, представляются два варианта международного экзамена по французскому языку — DELF и DALF, вопрос о подготовке к которым и будет рассмотрен в данной статье.

Международный экзамен по французскому языку разработан и утвержден в 1985 году Национальной комиссией DELF/DALF (DELF — диплом об изучении французского языка, DALF — диплом об углубленном изучении французского языка). С 2006 года данные дипломы отвечают всем

требованиям Общеввропейских компетенций владения иностранным языком (CECRL), установленных Советом Европы и отвечающих европейским стандартам сертификации [1].

Дипломы, выдаваемые Министерством национального образования Франции посредством Международного центра педагогических исследований (CIEP) подразделяются на несколько типов в зависимости от возраста и целей кандидатов. Помимо общего экзамена DELF/DALF для взрослых от 18 лет, например, существует DELF Prim, предназначенный для детей от 8 до 12 лет, которые хотят подтвердить знания, полученные на начальном этапе изучения языка, а также DELF Junior, предназначенный для подростков, обучающихся в школе и предлагающий задания в рамках тем, интересующих подростков. DELF Pro — это версия экзамена для профессиональных целей, созданная для тех кандидатов, которые собираются работать во франкоговорящей стране. Дипломы являются бессрочными, действительны в течение всей жизни и признаваемы на международном уровне по всему миру. Эти дипломы определяют и сертифицируют знания и уровень владения французским языком в соответствии с шестью уровнями Общеввропейских компетенций:

Таблица 1. Система уровней Общеввропейских компетенций.

наименование диплома	уровень владения	уровень Общеввропейских компетенций
----------------------	------------------	-------------------------------------

DALF C2	C2	углубленное, свободное владение языком
DALF C1	C1	
DELF B2	B2	независимое, самостоятельное владение языком
DELF B1	B1	
DELF A2	A2	элементарное, базовое владение языком
DELF A1	A1	

Поскольку наличие сертифицированного диплома позволяет продолжить обучение и получить высшее образование во Франции, а также использовать французский язык в профессиональной сфере, в том числе и во франкоязычных странах без сдачи вступительного языкового теста, экзамен DELF/DALF является привлекательным для большого числа желающих его сдать.

Однако, специфика международного экзамена, а также отсутствие опыта подобного рода и комплекса стратегий, необходимых для успешного прохождения данного испытания, ставят многих кандидатов в затруднительное положение, зачастую провоцируя стрессовое состояние и неспособность адекватного реагирования в условиях экзаменационных обстоятельств.

В качестве действующих экзаменаторов DELF/DALF и преподавателей французского языка, в сотрудничестве со студентами и кандидатами, желающими успешно сдать экзамен, нами была выявлена необходимость, а в сложных случаях и обязательность, прохождения специальной подготовки к экзамену DELF/DALF. В итоге, был предложен курс подготовки, задача которого — обеспечить быстрое усвоение разных аспектов языка и видов речевой деятельности на основе совмещения грамматического и разговорного курсов, а также выработать эффективный стратегический подход к решению коммуникативных задач, поставленных на экзамене.

Подготовительный курс был разработан и апробирован на интенсивных курсах французского языка, как на групповых, так и на индивидуальных занятиях в центре французского языка и культуры «Альянс Франсез-Иркутск» в течение 2007–2017 годов. Слушателями были студенты преимущественно из Восточной Сибири, среди которых были бизнесмены, сотрудники международных компаний и организаций, работники сферы туризма, начинающие лингвисты, студенты, аспиранты и преподаватели вузов, а также изучающие французский язык в качестве хобби.

Задача быстрого усвоения разных аспектов языка и видов речевой деятельности в аудитории, включающей преимущественно студентов российского культурно-языкового сознания, обусловила тесное совмещение грамматического и разговорного курсов, выражающееся в

соответствии языкового материала упражнений и текстов современной франкоязычной картине мира и в возможности, опираясь на сегменты текстов и упражнений, выйти на уровень обсуждения различных лингвострановедческих тем, в том числе и с носителями языка [2]. Данный подход позволяет наглядно продемонстрировать студентам реальную пользу отработываемых навыков в живом общении, что особенно важно в условиях сжатых сроков подготовки к экзамену и различной направленности интересов учащихся. В целом, в процессе работы учитывались наиболее типичные ошибки и трудности, характерные для вышеназванной аудитории.

Системный подход подготовительного курса позволяет решить несколько важных задач:

- облегчить знакомство с современным аутентичным текстовым материалом и с актуальной формулировкой заданий,
- преодолеть психологический барьер, связанный с общением с носителями французского языка, присутствующими в экзаменационной комиссии,
- значительно расширить словарный запас и активизировать усвоенную лексику,
- приблизиться к свободному выражению своей точки зрения на изучаемом языке,
- выстроить аргументацию и контраргументацию, проиллюстрировав собственными примерами на языке,
- выявить причинно-следственные связи и сформулировать выводы,
- выразить и защитить свою позицию в течение дискуссий/дебатов с комиссией.

Следует отметить, что навыки, вырабатываемые при решении данных задач, необходимы и в дальнейшем могут быть применены при приёме на работу в современные европейские компании, с некоторых пор использующие систему проведения и оценивания международных экзаменов типа DELF/DALF в качестве базы для оценки кандидатов в сотрудники компании.

Проведение экзаменов на получение дипломов DELF/DALF осуществляется в рамках четырех основных компетенций: понимания устной речи, понимание письменных текстов, умение писать на языке и умение говорить на языке. При приёме на работу те же компетенции преобразовываются в понимание и адекватную оценку получаемой информации, умение работать с текстовыми документами, умение вести переписку и коммуникативные навыки.

Отличительной чертой международных экзаменов разных уровней владения языком является обязательное выполнение условия повышения сложности языкового материала. Так, необходимым моментом в обучении языку и подготовке к экзамену выступает введение новых элементов, связанных с переходом на следующий уровень изучения французского языка и со

стоящими на этом уровне задачами. Одной из основных таких задач является приобретение и развитие навыков свободного использования грамматических конструкций, изучавшихся на предыдущем этапе, расширение словарного запаса и усложнение характера решаемых коммуникативных задач, а именно, выражение и отстаивание собственного мнения, расширенная аргументация, инициирование и участие в дискуссии (débat), компетенции, необходимые как для обучающихся, так и для кандидатов на должность в компании.

Например, при переходе на более высокий уровень владения языком (A1/A2-->B1/B2) достижение чисто практических целей в условно-бытовых ситуациях общения сменяется обсуждением более отвлеченных вопросов, аргументированным выражением оценки, защитой собственной точки зрения. Основные различия между DELF и DALF (B2-->C1/C2) заключены в разном уровне их сложности, так, если DELF, проверяя у кандидата базовые навыки владения языком, представляет собой языковой экзамен общего типа, то DALF уже демонстрирует возможности проверки повышенной сложности, тестируя умения и навыки пользования французским на продвинутом уровне. Так при приёме на работу, в зависимости от должности, к кандидату предъявляются требования различного уровня.

Разберем подробнее отличия в каждой части B2/C1:

1. В понимании устного текста представляется небольшая разница: в обоих случаях для прослушивания предлагается длинный документ (8 минут звучания для B2 и 10 минут для C1), который необходимо прослушать два раза и ответить как на закрытые вопросы, так и на вопросы открытого типа. Необходимо обратить внимание, что на всех уровнях, начиная с A1 и заканчивая C2, требуется услышать и записать цифры, числа, даты; на уровне C1 часто встречаются акценты, посторонние шумы на записи, либо сниженное качество звука. В части понимания устного текста кандидатов также ждут несколько коротких документов, которые необходимо прослушать по одному разу и ответить на вопросы только закрытого типа. На уровне B2 эта часть длится 30 минут, на C1 — 40 минут.

2. Понимание письменного текста также не представляет больших отличий. На уровне B2 эта часть длится даже чуть дольше — 1 час и содержит 2 разных документа (информационного и аргументативного характера), в то время как на C1 — 50 минут и один текст, но более информативный (1500–2000 слов).

3. На этапе продуцирования письменного текста, пожалуй, представляется самое важное отличие между этими уровнями. На обоих уровнях требуется написать эссе общим объемом не менее 250 слов, но на C1 нужно также сделать синтез 2–3

документов, что является достаточно сложным текстовым упражнением, во многом основанном на проверке экстралингвистических навыков понимания сути текстов, умении структурировано и точно излагать мысли, не добавляя своих рассуждений и оценок, и ни в коем случае не повторяя исходный материал (навыки, необходимые во многих современных сферах деятельности). На B2 для написания эссе отводится 1 час, для синтеза и эссе на C1 выделяется 2,5 часа.

4. В продуцировании устного текста также много общих моментов: требуется логично и структурировано выявить, рассмотреть определенную проблему, подготовив монологическое высказывание. Важно понимать, что в обоих случаях от кандидатов ожидается речь по заранее заготовленному плану, а не по заранее написанному тексту. На обоих уровнях предоставляется текст-опора, от которого кандидаты будут отталкиваться, брать ключевые слова, но для уровня C1 такой текст будет длиннее и лексически сложнее. Кандидат должен уметь в отведенное, довольно небольшое время, сформулировать для себя тему, построить план выступления, учитывая в нём все аспекты проблемы и предложить возможные пути и способы ее решения. После выступления кандидата, как правило, следует дискуссия/дебат с экзаменационной комиссией, во время которой проверяется способность поддерживать разговор и отвечать на вопросы, уточняя собственную позицию по теме, дополняя примерами и аргументами, сравнивая ситуацию во Франции и в России.

Частым вопросом, задаваемым студентами, является вопрос выбора уровня экзамена, например, B2 или C1. Самым важным моментом при выборе уровня владения языком нами видится то, для чего кандидату необходима сдача экзамена, а также адекватная оценка собственных возможностей. Для решения задачи оценки возможностей кандидата при подготовке к экзамену нами используется методика проведения и совместного анализа пробного экзамена заявленного уровня.

Порядок представления пробного экзаменационного материала должен быть психологически и педагогически оправданным в соответствии с Теорией поэтапного формирования умственного действия: сначала проходит восприятие материала, операция опознавания предложенного задания; после чего — осмысление задачи выполнения или обозначение для этого необходимых действий; затем усваивается непосредственно сам текстовый или аудио-материал через операции поиска и выбора требуемой информации; далее происходит подключение этапа применения, реализуемого в переработке (переформулирование, сокращение, расширение) искомого материала; в результате презентации ответов на предложенное задание, их

верификации и пересмотре релевантных вариантов происходит закрепление обработанного материала, что отражает в свою очередь сформированность необходимых умений и навыков для требуемого уровня владения языком.

Кроме проведения пробного экзамена в подготовительном курсе проводится модификация основных традиционных упражнений при изучении иностранного языка с целью выработки определенных стратегий для реализации успешного прохождения экзамена.

Так, например, при подготовке к пониманию устной речи был предусмотрен выход многих заданий в условно-коммуникативный вид деятельности, например, вопросно-ответный диалог, что всегда способствует развитию навыков аудирования.

Специальное место отводится выработке умения писать на языке, поскольку письмо является приоритетным видом работы при подготовке к DELF/DALF, а также, согласно исследованиям психологов [3], может служить одной из эффективных методик запоминания. Индивидуально-творческая природа письменных заданий обеспечивает отработку именно тех выражений и конструкций из числа изученных, которые склонен использовать сам студент, исходя из своих интересов и особенностей личности. По нашим наблюдениям, имеет смысл вводить в письменные домашние задания те творческие тематические фрагменты, которые уже были устно проработаны на занятиях (зачастую с элементами юмора и иронии), что может обеспечить более прочное усвоение навыков и надежный контроль усвоенного языкового материала.

Значительное место среди тем устного и письменного высказывания занимают распространенные культурные стереотипы, дающие благодатную почву для обсуждений, особенно при включении тех студентов, которые имеют опыт путешествий и уже знакомы с французской культурой. Сегодня у людей, изучающих французский язык такой опыт, как правило, имеется, и они с удовольствием им делятся с аудиторией на французском языке.

При подготовительной работе к DELF/DALF является целесообразным привлечение и разнообразных форм работы с текстами, которые в большинстве своем основаны на материалах современной прессы и посвящены темам, которые являются предметом обсуждения в реальной жизни французского общества. Предложенные тексты выступают основой для различных типов заданий, таких как: предтекстовое обсуждение темы с активизацией ранее известной тематической лексики и соответствующего жизненного опыта, облегчающего понимание; аудирование с заданиями на общее понимание, поиск и извлечение важной информации; собственно чтение, позволяющее сконцентрироваться на деталях текста и новой лексике, грамматических

конструкциях; послетекстовая работа с новыми словами и грамматическим материалом зачастую включающая задания на развитие языковой догадки, а также повторное употребление новой лексики, ведущее к её эффективному усвоению; задания дискуссионного характера, основанного на свободном обсуждении тематического материала текстов и личном опыте участников дискуссии.

«Такая многогранная работа с текстом значительно повышает эффективность усвоения лексико-грамматического материала, поскольку, с одной стороны, многократно повторяются одни и те же фрагменты текста, а с другой, мотивация и концентрация не ослабевают от скуки, как при монотонном повторении, и учащиеся производят с данными фрагментами различные операции» [4]. Анализ дополнительных текстов повышенной сложности позволяет использовать подготовительный курс к DELF/DALF в качестве корректировочного курса на более высоких уровнях, до C1–C2 включительно.

Следует также отметить, что данные методики позволяют выработать навыки работы с любыми текстами в сфере, в которой уже работают или предполагают работать кандидаты, а потому они представляются чрезвычайно полезными и эффективными для подготовки обучающихся к деятельности в их профессиональной сфере.

К тому же, на протяжении всего курса подготовки прорабатываются самые элементарные по своему выполнению, но, однако, самые важные по своей значимости действия, связанные с системным стратегическим подходом к эффективности прохождения экзаменационных этапов. Среди них можно отметить, во-первых, четкое понимание правил проведения международного экзамена DELF/DALF, его важности и необходимости, структуры экзамена, последовательности выполнения заданий, специфику их формулирования, соответствие формы и содержания ответов; во-вторых, автоматизацию организационных моментов, что позволяет сэкономить драгоценное время для выполнения того или иного задания, а также сконцентрировать свое внимание на понимании, поиске и выборе языкового материала, и на корректном выполнении поставленных задач, что в свою очередь приучает кандидатов следовать правилам, принятым в той или иной сфере деятельности.

По результатам прохождения подготовительного этапа майской сессии 2017 года были составлены таблицы и графики с результатами пробных тестирований, отражающие повышение эффективности выполнения отдельных частей экзамена DALF C1 в процессе отработки подготовительного экзаменационного материала. Рассмотрим данные, полученные по двум аспектам экзамена, результаты которых легко переводятся в числовую форму с помощью принятой в экзамене системы оценивания.

Таблица 2. Данные, полученные при подготовке к разделу понимание письменного текста

N	правильные	неправильные	спорные
1	31%	54%	15%
2	73%	13%	13%
3	52%	28%	20%
4	56%	44%	0%
5	57%	6%	20%

6	63%	23%	13%
7	73%	19%	8%
8	76%	12%	12%

Из таблицы видно, что при проведении 8 упражнений при применении описанной выше методики, наблюдается постепенное улучшение результатов.

Таблица 3. Данные, полученные при подготовке к разделу понимание устного текста

N	длинный текст			короткие тексты		Итого	
	правильные	неправильные	спорные	правильные	неправильные	+	-
1	11	4	3	10	2	21	9
	61%	22%	17%	83%	17%	70%	30%
2	10	5	0	8	4	18	9
	67%	33%	0%	67%	33%	67%	33%
3	6	4	4	8	3	14	11
	43%	29%	29%	73%	27%	56%	44%
4	14	4	0	1,50	5,50	15,50	9,50
	78%	22%	0%	21%	79%	62%	38%
5	8,5	6	1,5	3	6	11,50	13,50
	53%	38%	9%	33%	67%	46%	54%
6	11	5	2	5	7	16,00	14,00
	61%	28%	11%	42%	58%	53%	47%

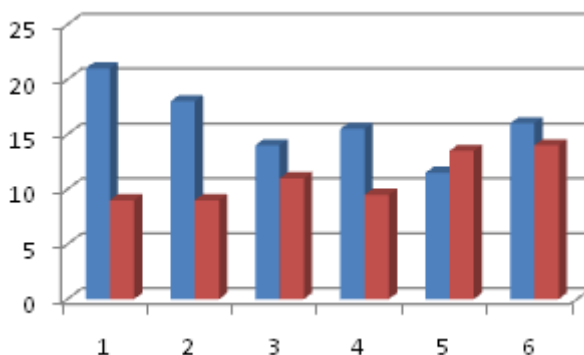


Рис. 1. Графическое представление данных из таблицы 3.

В таблице 3. Представлены результаты по 6 упражнениям на понимание устного текста, в которых, как было описано выше, даются два вида текста. Здесь мы практически во всех случаях можем наблюдать стабильно хорошие результаты, обеспечивающие проходной балл, который в международной системе DELF/DALF составляет 50 баллов из 100.

То есть, применяя вышеописанную методику подготовки к международным экзаменам DELF/DALF, можно констатировать, что регулярные занятия, базирующиеся на ней, вырабатывают навыки выполнения подобного рода упражнений, избавляя от стресса перед неизвестными и сложными заданиями, дают динамичный положительный результат.

Таким образом, можно сделать вывод о полезности и эффективности системного подхода к подготовке к международным экзаменам DELF/DALF, как эффективного способа выработки навыков, необходимых как для сдачи языковых экзаменов международного образца, так и являющихся полезными в профессиональной деятельности и повышающих конкурентоспособность кандидатов при приеме на работу. ■

1. Institut français [Электронный ресурс] // Сайт Французского Института в России. – URL: <http://www.institutfrancais.ru> (Дата обращения: 30.09.2017).

2. Костюшкина Г. М. Стратегический аспект англицизмов в интернет-дискурсе. Языки профессиональной коммуникации: материалы 5-ой международной научной конференции / Г. М. Костюшкина, И. В. Горбунова // Вестник Челябинского государственного университета. Сер. Филология. Искусствоведение. – Челябинск: Изд-во ЧелГУ, 2011. – № 60. – С. 75-77.

3. Чернышов С. И. Поехали! Русский язык для взрослых. Начальный курс / С. И. Чернышов. – 7-е изд. – СПб. : Златоуст, 2009. – 280 с.

4. Чернышов С. И. Поехали! Русский язык для взрослых. Базовый курс / С. И. Чернышов. – 2-е изд. – СПб. : Златоуст, 2009. – 168 с.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Institut français [Электронный ресурс] // Сайт Французского Института в России. – URL: <http://www.institutfrancais.ru> (Дата обращения: 30.09.2017).

Костюшкина Г. М. Стратегический аспект англицизмов в интернет-дискурсе. Языки профессиональной коммуникации: материалы 5-ой международной научной конференции / Г. М. Костюшкина, И. В. Горбунова // Вестник Челябинского государственного университета. Сер.

Филология. Искусствоведение. – Челябинск: Изд-во ЧелГУ, 2011. – № 60. – С. 75-77.

Чернышов С. И. Поехали! Русский язык для взрослых. Начальный курс / С. И. Чернышов. – 7-е изд. – СПб. : Златоуст, 2009. – 280 с.

Чернышов С. И. Поехали! Русский язык для взрослых. Базовый курс / С. И. Чернышов. – 2-е изд. – СПб. : Златоуст, 2009. – 168 с.

About strategic approach to passing the international exam in french as the basic system of development of the skills necessary for employment

© Gorbunova I., Iudalevich N., 2017

The article said about the strategy of preparation for the international french exam DELF/DALF. An analogy between tasks of examination and tests at employment in the modern companies is drawn. Justification of necessity to pass the specially developed training course for successful realization of tests of this kind is made, the key moments of system strategic approach to passing of examination tests are defined.

Keywords: international exam, testing, DELF/DALF, system approach, training, interview, employment

УДК 330.131.7

ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ: СОВРЕМЕННЫЕ РЕАЛИИ

© Грошева Е. К., Невмержицкий П. И., 2017

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

В статье рассматривается понятие информационной безопасности, ее общий смысл, способы ее укрепления, рассмотрены способы защиты личных данных, рассмотрено понятие защиты информации. Даны некоторые советы рядовым пользователям.

Ключевые слова: информационная безопасность, информационные технологии, защита информации

Информационные технологии используются повсеместно, и многие уже не могут представить свою жизнь без них: социальные сети, мессенджеры, интернет-магазины, онлайн-банкинг — все эти средства связи и коммуникаций мы используем, и все эти точки доступа потенциально уязвимы. Именно поэтому информационная безопасность играет крайне важную роль в нашей жизни. С развитием технологий все сложнее становится защита личных данных. В этой статье мы хотели бы рассмотреть возможности решения данной проблемы.

Рассмотрим вопросы информационной безопасности при работе с мобильными банковскими приложениями. Сегодня клиенты общаются с банками в рамках следующих приложений:

- банк-клиент или онлайн-банкинг через персональные компьютеры;
- мобильные онлайн приложения;
- социальные сети и мессенджеры.

Каналы общения, по мнению Б. Кинга, выглядят следующим образом:



Рис. 1. Каналы коммуникации банка и клиента. Составлено по [1]

При этом клиент проводит транзакции, сообщает персональные данные, и фактически уязвим.

Более 10 лет в сети ходят анекдоты про искусственный интеллект, который от имени банка дает советы клиентам. Популярный сегодня маркетинговый тренд «smart data» предполагает максимальный персонифицированный сбор данных о клиентах, где на основе одного общего поля-индикатора (мобильного телефона или адреса электронной почты) можно получить комплексный портрет клиента.

Казалось бы, причём тут информационная безопасность? Подписывая «согласие на рассылку информации рекламного характера», автоматическое нажатие кнопки «согласен», регистрация в большом количестве Интернет-ресурсов с одним и тем же логином — это все приводит к верификации вас как клиента, позволяет собирать и использовать личную информацию.

Отметим такие случаи, как анализ профилей в социальных сетях при приеме на работу, контекстная реклама и многие другие.

Неудивительно, что защита персональных данных в частности и информационная безопасность в целом волнуют клиентов.

Обычно под информационной безопасностью подразумевают качество защищенности объекта, коим чаще всего выступает информация, данные, ресурсы системы и т.д.

Безопасность информации — состояние защищенности данных, при которых обеспечены их доступность, конфиденциальность и целостность. В данном случае под доступностью данных подразумеваются их свойство, определяющее возможность их получения и дальнейшего использования по требованию уполномоченных лиц, под конфиденциальностью — свойство, связанное с тем, что эти данные не станут доступны для третьих лиц без согласия уполномоченных лиц, а под целостностью — неизменность информации в процессе хранения или передачи. Иными словами, для защиты информации информация должна быть:

1. достаточно защищена от взлома извне;
2. оперирована достаточно образованным лицом;
3. недоступна для неуполномоченных лиц.

Защита информации — это комплекс мероприятий, направленных на обеспечение информационной безопасности.

Многие организации выстраивают собственные системы информационной безопасности, проводят проверки и анализ защищенности данных. Это касается как персональных данных клиентов и персонала, так и информации о текущей деятельности, финансовом состоянии. Как правило, реализация мер защиты включает в себя организационные мероприятия, например, назначение ответственных за информационную безопасность лиц, разработку правил и инструкций для пользователей, внедрение политики резервного копирования и другое. Современные организации используют требования международных стандартов для построения систем менеджмента информационной безопасности и используют лучшие мировые практики [2].

Вне зависимости от того, в каком виде информация сохраняется, каким образом используется, необходимо реализовывать адекватные меры защиты. Каждый руководитель должен объективно оценивать текущее состояние информационных систем, видеть и понимать нужды в информационном обеспечении и существующие информационные проблемы.

Именно для этого в организации должно проводиться обучение ответственных лиц и пользователей определенным моментам работы с данными, в том числе основам информационной безопасности. Устанавливаются программные средства защиты, программное обеспечение, регулярное обновление антивирусных программ, шифрование данных.

Для улучшения защиты данных организации проводится модернизация или ремонт существующей локальной сети, установка дополнительного оборудования — видекамер, дополнительные серверы, источники

бесперебойного питания и др. Благодаря мерам защиты значительно снижаются риски утечки деловой информации, риски разного рода воздействия, вызывающие отказы в работе информационных систем, таких как мошеннические программы, хакерские атаки.

Не менее актуальной является и построение личной информационной безопасности пользователей. Использование компьютеров, планшетов, смартфонов стало неотъемлемой частью жизни каждого студента. Современное поколение с легкостью осваивает информационные технологии и зачастую уделяет недостаточное внимание рискам, которые возникают при работе в системе Интернет, использовании съемных носителей информации и т.д. Иногда только потеря информации или внезапно возникшие проблемы с компьютером заставляют обратить внимание на усиление средств защиты и изучение проблемы информационной безопасности.

В быту защита информации в основном рассматривается как защита от вирусных программ, или вирусов. Компьютерный вирус — вид вредоносного программного обеспечения. Оно способно создавать собственные копии, внедряться в код других программ, загрузочные секторы или системные области памяти, а также распространять собственные копии по различным каналам связи. Компьютерный вирус неспроста был назван так — можно сравнить его распространение с биологическим вирусом. У него есть множество видов: Черви, Троянские программы, Полиморфные вирусы и многие другие. Каждый из этих вирусов действует по-своему, и постоянно появляются все новые и новые вирусы. Однако существуют и средства противодействия. Они так и называются — антивирусы.

Антивирус — это специализированная программа, предназначенная для обнаружения, устранения и предотвращения появления компьютерных вирусов. Также одной из функций антивируса является восстановление зараженных вирусами файлов.

Защитить важную для себя информацию может любой человек. Для этого достаточно не игнорировать некоторые угрозы. Так, например, не использовать простые пароли. Пароли «0000» на вашем телефоне или «qaz11» на почте вполне могут привести к утере важных для вас данных. Чтобы ваш пароль был надежен, в идеале он должен состоять из букв и цифр, иметь больше 8 знаков, содержать как заглавные, так и прописные буквы, а так же не совпадать ни с одним словарным словом. Необходимо использовать защиту от вирусов. На рынке существуют множество антивирусов, подобрать простой и эффективный достаточно легко. Однако, перед установкой лучше проконсультироваться со специалистом. Кроме того, установленный антивирус следует периодически обновлять.

Необходимо учиться лучше пользоваться компьютером. Для вашего компьютера самый опасный хакер — вы сами. А если кто-то другой собирается работать с вашими данными, вы должны быть уверены в его/ее компетентности и благонадежности. Иначе ваши данные могут как быть утеряны, так и быть использованы не по назначению. Периодически следует обновлять программное обеспечение, включая веб-браузер. Весьма опасным является переход на подозрительные страницы в интернете, а также на всплывающую рекламу. Там могут быть вирусы. Пользователям необходимо использовать только надежные устройства хранения данных. Если устройство чужое и вы о нем ничего не знаете, есть риск подключить к компьютеру устройство с вирусом.

Для того, чтобы обезопасить пользование компьютером, необходимо также должны помнить о некоторых моментах работы в Интернете. Ни в коем случае нельзя сообщать в Интернете свое имя, номер телефона, номер кредитной карты, адрес проживания, пароль и т.д. если нет 100% уверенности в благонадежности источника. Необходимо блокировать спам и рекламу. Реклама также может быть источником вируса в некоторых случаях.

Если что-то в работе компьютера кажется вам неестественным или тревожным, лучше обратиться к специалистам.

Используя различные способы защиты по максимуму, пользователи создают собственную систему информационной безопасности, позволяющую сохранить свои данные, снизить до минимума риски несанкционированного доступа к различного рода сведениям, имеющим важное значение в жизни.

Теперь обратимся к вопросам информационной безопасности при использовании мобильных банковских приложений. Потенциальная уязвимость клиента — взлом пароля, несанкционированное использование данных о банковских картах и счетах, доступ к информации о расходах и доходах, получение информации о паролях.

Советы клиентам тут следующие:

- не использовать пароли в интернет и онлайн-банкинг, которые уже задействованы в других сервисах.
- тщательно проверять, куда и кому вы платите.
- не посылать данные своей банковской карты, логины и пароли в онлайн-сервисы на непроверенные сайты.
- не хранить средства на той карте, с которой вы рассчитываетесь через интернет.
- не использовать платежи на посторонних сайтах.

- проверять (или перезванивать в банк) при поступлении смс-сообщений с просьбой о финансовой информации.

- при регистрации на массовых сайтах, например, на Avito, использовать не основной электронный адрес и номер телефона. ■

1. Кинг Б. Банк 3.0. / Бретт Кинг. – М. ЗАО «Олимп-Бизнес», 2014. – 474 с.

2. ISO/IEC 27001:2005. Информационные технологии. Методы обеспечения безопасности – Системы управления информационной безопасностью. Требования. – 2005. – 36 с.

3. ISO/IEC 27005:2011. Information technology - Security techniques - Information security risk management [Электронный ресурс] // Интернет-портал – URL: http://www.iso.org/iso/catalogue_detail?csnumber=56742 (Дата обращения: 18.09.2017)

4. Базовая информация о информационной безопасности [Электронный ресурс] // Интернет-портал – URL: <http://bezopasnik.org/article/1.htm> (Дата обращения: 18.09.2017)

5. Федеральный закон «О персональных данных». 27 июля 2006 года № 152-ФЗ. Принят Государственной Думой 8 июля 2006 года

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

ISO/IEC 27001:2005. Информационные технологии. Методы обеспечения безопасности –

Системы управления информационной безопасностью. Требования. – 2005. – 36 с.

ISO/IEC 27005:2011. Information technology - Security techniques - Information security risk management [Электронный ресурс] // Интернет-портал – URL: http://www.iso.org/iso/catalogue_detail?csnumber=56742 (Дата обращения: 18.09.2017)

Базовая информация о информационной безопасности [Электронный ресурс] // Интернет-портал – URL: <http://bezopasnik.org/article/1.htm> (Дата обращения: 18.09.2017)

Кинг Б. Банк 3.0. / Бретт Кинг. – М. ЗАО «Олимп-Бизнес», 2014. – 474 с.

Федеральный закон «О персональных данных». 27 июля 2006 года № 152-ФЗ. Принят Государственной Думой 8 июля 2006 года

Information security: modern realities

© Grosheva E., Nevmerzhitkiy P., 2017

In this article we review the definition of the information security, its main meaning, ways to strengthen the security, ways to protect the personal data, also we review the definition of data protection. Some advices were given to a regular users.

Keywords: information security, information technologies, data protection

УДК 334.7

АУТСОРСИНГ: СЕТЕВАЯ ФОРМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

© Грошева Н. Б., Катровский Ю. А., 2017

Иркутский государственный университет, г.Иркутск

В данной статье рассмотрено понятие аутсорсинга, его актуальность в условиях сетизации экономики. Проанализированы достоинства и недостатки аутсорсинга в России. Выявлена и обоснована необходимость введения аутсорсинга для непрофильных сервисов.

Ключевые слова: сетевые формы организаций, виды аутсорсинга, формы аутсорсинга

Вопрос комплексного обеспечения производства и сбыта своими силами или передачи в стороннее ведение стоит достаточно давно. Апологет самостоятельности Генри Форд, которому приписывается множество цитат — «Если ты будешь колоть дрова сам, то согреешься ими дважды», «Хочешь сделать хорошо — сделай сам» — пришел к идее разделения функций и передачи части процессов на аутсорсинг, когда себестоимость самостоятельность реализации полного цикла производства автомобиля сделала его не конкурентоспособным.

В современной российской практике на аутсорсинг передается большое количество непрофильных для организаций функций: от ведения бухгалтерского учета до уборки и охраны помещений. К непрофильным можно отнести либо

те процессы, которые не вписываются в компетенции собственника или менеджеров (не умение ими управлять), не соответствуют бизнес-стратегии собственника (повышение качества процесса не является приоритетным), либо не приносящие доход в цепочке создания стоимости (не оплачиваемые конечным покупателем продукции, работы или услуги).

Отметим, что ярким примером аутсорсинга непрофильной функции является централизация бюджетного учета — когда все учетные функции передаются от сети бюджетных учреждений в централизованную бухгалтерию. Данный опыт существовал во время СССР, потом в большинстве муниципальных образований и субъектов такие бухгалтерии были расформированы и функции учета переданы в учреждения. В настоящее время проходит обратный процесс, что позволяет

экономить бюджетные средства и повысить качество учета.

Так, Ерженин Р. отмечает, что «практические эксперименты показывают, что при создании отраслевых или межотраслевых централизованных бухгалтерий на уровне муниципалитетов производительность в них (в сравнении с децентрализованной формой) можно увеличить более чем в 2 раза, а экономичность в организации бухгалтерского учета в МО может составить 2–4 % относительно суммы их годовых бюджетов» [1, с. 248].

Для коммерческого сектора эффективность аутсорсинга может быть в разы выше, как за счет объемов, так и за счет потребности в высоком качестве услуги.

Основные передаваемые функции определяют «вид» аутсорсинга:

- промышленный аутсорсинг, то есть передача всего производственного процесса стороннему исполнителю. Основные задачи — снижение себестоимости и повышение качества продукции (вариантом может быть передача части производственной функции);

- транспортный или логистический аутсорсинг: от передачи функции перевозки и хранения товара (что позволяет избежать содержания складов и снизить издержки на логистику) до полностью передачи логистической функции (включая заказ, закупку, доставку, хранение);

- юридический или бухгалтерский аутсорсинг: позволяет передать соответствующие вопросы другой компании, что оказывается дешевле, чем платить собственной службе. Кроме того, в ряде случаев наличие многопрофильности услуги позволяет повысить качество ее оказания за счет наличия в штате исполнителя соответствующих специалистов;

- аутсорсинг персонала (или аутстаффинг): актуален для сезонных бизнесов или при наличии неквалифицированного или наоборот узкоспециализированного персонала, когда поиск, наем и обучение персонала занимает огромное количество времени и денег, а стоимость простоя достаточно велика.

Причин применения аутсорсинговых схем достаточно много:

- для публичной компании — выстраивание более понятных для инвестора цепочек создания ценности (концентрация на основной функции);

- потребность в повышении качества услуги (когда внешний исполнитель может оказать ее более качественно, чем внутренний);

- снижение затрат на услугу (в случае если рыночная цена ниже чем внутренняя);

- реорганизация компании (выведение непрофильных подразделений);

- повышение качества управления в компании за счет концентрации управленческого контроля на основной функции;

- Антимонопольные схемы (выведение отдельных функций в независимые компании).

Существует несколько важных аспектов аутсорсинга, которые необходимо решить до ликвидации собственного бизнес-процесса.

Объем услуги (полная передача бизнес-процесса, передача части функций, передача не основной функции).

Выбор исполнителя (вывод собственного подразделения в дочернее или зависимое общество, инсорсинг, сторонний исполнитель).

Реорганизация компании (ликвидация подразделения, выполнявшего услугу, перевод работников и так далее).

Объем рисков (организационных, инвестиционных, финансовых и стратегических).

По объему передаваемой услуги: может передаваться весь бизнес-процесс (например, в случае с бухгалтерским учетом это передача функции по организации учета, ведению первичного учета, сдачи отчетности, судебной и иной работы), часть функций (для бухгалтерского учета, например, ведение и сдача отчетности), или не основная функция (например, работа с налоговыми органами и социальными фондами).

Выбор исполнителя может быть обусловлен несколькими причинами:

- наличие собственного достаточно квалифицированного персонала в избыточном количестве (когда затраты на содержание достаточно высоки) может стимулировать выделение подразделения в отдельную компанию, обслуживающую и «материнские» процессы, и работающую на внешний рынок;

- интеграция бизнес-процессов нескольких связанных компаний в едином центре (вариант создания инсорсинга — самостоятельного оказания услуги условно-независимым подразделением);

- наличие на внешнем рынке достаточно конкурентной среды и большого количества квалифицированных исполнителей (в случае с монополизмом в данной сфере могут возникнуть риски удорожания услуги).

Формат реорганизации определяется как качеством исполнителей, так и потребностью компании в персонале: в ряде случаев реализаторов услуги просто увольняют, иногда передают в компанию-подрядчик с условием сохранения именно их в качестве исполнителей, либо выделяют целиком подразделение, оказывающее услугу. В последнем случае материнская компания будет основным заказчиком услуги.

При передаче бизнес-процесса на аутсорсинг необходимо так же выделить и оценить специфические риски.

К организационным рискам можно отнести «перебой» в реализации передаваемой функции на

время реорганизации, уход ключевого персонала, увеличение времени на оказание услуги. Сюда так же надо отнести налоговые риски (если персонал передается в дочернюю компанию и возникает совокупная экономия на налогах, вопрос обоснования данного процесса будет достаточно актуальным), и претензионные риски, связанные с увольнением персонала и изменением его функций.

К инвестиционным рискам относится снижение инвестиционной привлекательности компании. При выделении подразделения в отдельный бизнес происходит так называемый divestment-процесс, когда сокращается размер компании и размер работающего капитала. Кроме того, процессы реорганизации бизнеса могут вызвать опасения у инвесторов.

Финансовые риски — это рост затрат на реализацию услуги, когда либо исполнитель увеличивает стоимость услуги по сравнению с внутренними затратами компании, либо появляются дополнительные функции, которые так же необходимо реализовать (например, кроме бухгалтерского учета — проверка достоверности отчетности, ведение отчетности по международным стандартам, повышение качества услуги и так далее).

Стратегические риски — это риски утраты компетенции, когда передача функции означает невозможность ее самостоятельной реализации в перспективе, потеря персонала, выведенного в отдельное подразделение (при отсутствии стабильного внешнего заказа), невозможность получения услуги (когда «рыночная» компания не захочет или не сможет оказывать необходимую услугу). Так же при неверной оценке непрофильности процесса компания-исполнитель может «дополнить» процесс остальными функциями и конкурировать с основной компанией за ее базовый рынок.

Отдельно следует отметить, что развитие аутсорсинга в западной практике обусловлено появлением новых форм организации бизнеса — сетевых, когда несколько компаний объединяют свои ресурсы, выполняя каждая выделенную функцию, но вместе производя необходимый рынок продукт. В сетевой организации каждый из бизнесов оставляет за собой ту функцию, реализация которой для него является наиболее приоритетной, либо которую он может реализовать лучше других компаний. К новым формам организаций можно отнести появление «организации-заказчика», которая выстраивает всю цепочку создания стоимости и организует ее выполнение, но сама является только координатором процесса, оставляя все функции на компаниях-подрядчиках, выбираемых на конкурсной основе.

Так, многие компании используют аудит и консалтинг, то есть отдают свою деятельность на независимую проверку и используют консультации других компаний. В мире существуют 4 компании

предоставляющие такого вида услуги, по другому их называют «Большой четверкой». Это четыре крупнейших в мире компании, предоставляющие аудиторские и консалтинговые услуги:

- Pricewaterhouse Coopers;
- Deloitte;
- Ernst & Young;
- KPMG.

Данные компании обладают высокими рейтингами, из-за своей высокой доходности и количеству сотрудников, тем самым все больше предприятий доверяет им свои операции.

Однако в России компании неохотно передают «свои» функции исполнителям, переоценивая объем рисков, либо имея достаточную «подушку» финансовой безопасности, позволяющую не искать экономию на реализации внутренних услуг. Для ряда услуг не сформирован конкурентный и мобильный рынок исполнителей, так как малому или среднему бизнесу не хочется «первому» предлагать какую-то услугу, а потенциальным заказчикам, чтобы процесс оказания данной услуги на аутсорсинге «отрабатывали» именно на них. Кроме того, иностранные компании, работающие в России, предпочитают передавать услугу не местным, а иностранным исполнителям (тем самым формируя имидж «более квалифицированных» исполнителей, что ограничивает рынок). Также, можно обратиться к статистике использования аутсорсинга в России и за рубежом. Она говорит о том, что зарубежные компании очень часто используют данную услугу, особенно это касается ИТ-сегмента, а в России аутсорсинг это будущее, которое постепенно входит в жизнь предпринимателей, ведь российский менталитет предпринимателей очень сложно воспринимает, что-то новое.

Следовательно, аутсорсинг в различных формах в российской практике не используется в полной мере, и данное направление является достаточно перспективным как для заказчиков, так и для исполнителей. ■

1. Ерженин Р. В. Роль автоматизации в эффективной организации бюджетного учета в публично-правовых образованиях / Р. В. Ерженин // Вестник Иркутского Государственного Технического Университета / Издательство Иркутского национального исследовательского технического университета – 2015. — № 3. — С. 244- 250.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Ерженин Р. В. Роль автоматизации в эффективной организации бюджетного учета в публично-правовых образованиях / Р. В. Ерженин // Вестник Иркутского Государственного Технического Университета / Издательство Иркутского национального исследовательского технического университета – 2015. — № 3. — С. 244- 250.

Outsourcing as a network form of interaction

© Grosheva N., Katrovsky Yu., 2017

In this article the concept of outsourcing, its relevance in the conditions of networkization of the economy is considered. The advantages and disadvantages of outsourcing in Russia are analyzed. The need to introduce outsourcing for non-core services has been identified and justified.

Keywords: network forms of organizations, types of outsourcing, forms of outsourcing

УДК 519.83

ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ В ПРОДАЖАХ

© Гулюк Н. В., 2017

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

О существовании такого феномена, как эмоциональный интеллект, уже не раз спорили ученые — одни утверждали, что это лишь разновидность интеллекта и психологии, другие — что это отдельное явление, которое заслуживает особого научного подхода к изучению. Автор статьи приводит самые разнообразные определения «эмоционального интеллекта», рассматривает его полезность и необходимость в сфере продаж и мотивирования команды, определяя ключевые аспекты его развития у человека.

Ключевые слова: эмоциональный интеллект, продажи, потребности клиента, мотивирование команды

Большинство интересных проектов терпят неудачу после того, как сталкиваются с внешними и внутренними факторами, тормозящими их развитие и жизнедеятельность. В сфере продаж чаще всего не приносят своей выгоды маркетинговые проекты, направленные на привлечение клиентов и увеличению товарооборота. Среди внешних факторов, препятствующих активации источников роста объема продаж, можно отметить развитие отношений с представителями торговых точек, их неспособность оплачивать заявки с продукцией и тяжелые для них переговоры по проведению маркетинговой акции. К внутренним же факторам относят недостаток ресурсов или финансирования, и проектную команду, которая в силу своей недостаточной мотивации готова покинуть проект при первых признаках провала.

Эмоциональный интеллект в продажах является, в своем роде, неким «спасательным кругом», решением того, как противостоять внешним и внутренним факторам. Несмотря на то, что ученые до сих пор спорят о том, существует ли он в качестве особой формы или разновидности интеллекта и психологии, полезность эмоционального интеллекта очевидна и ощутима. Соответственно, в бизнесе возникает новая мудрость, когда в компании принимаются неправильные решения, чаще всего за ними стоит что-то плохое настроение [3].

Существуют два отличных друг от друга мнения по поводу возможности развития эмоционального интеллекта. Одни ученые (например, Дж. Мейер) придерживаются мнения, что практически невозможно повысить уровень собственного эмоционального интеллекта, так как это относительно устойчивая способность, не поддающаяся изменениям. С другой стороны,

эмоциональные знания — вид информации, которой эмоциональный интеллект постоянно оперирует, — довольно легко приобретаются, в том числе, в процессе обучения. Оппоненты этой теории (в частности, Д. Гулман) считают, что эмоциональный интеллект можно и нужно развивать. Одним из доказательств этой позиции является факт того, что нервные пути мозга находятся в постоянном развитии вплоть до середины человеческой жизни. В связи с этим эмоциональное развитие становится вполне возможным, ведь оно проявляется в сознательном регулировании эмоций.

В любом случае, ученые пришли к единому определению понятия эмоционального интеллекта — это способность человека распознавать эмоции других людей, понимать их намерения, мотивацию и желания и свои собственные. Это также умение управлять своими эмоциями в целях решения практических задач, влиять на качество принимаемых другими людьми управленческих решений посредством управления эмоциями этих людей.

В отделе продаж наличие данной компетенции является ключевым конкурентным преимуществом перед компаниями-игроками на рынке как для сотрудника, так и для самой компании, в которой работают такие работники. Компетенция эмоционального интеллекта позволяет существенно улучшить качество исполняемой работы, договоренность с партнерами, поставщиками и подрядчиками, а также способствует поддержанию определенного имиджа компании.

Сфер применения эмоционального интеллекта в продажах может быть довольно много, но лучше всего сосредоточиться на трех основных направлениях:

- анализ проблематики клиента;

- переговоры и договоренности;
- мотивирование команды.

Развитие навыков эмоционального интеллекта в первых двух пунктах способствует противостоянию внешним факторам жизнедеятельности проектов, которые выражаются во взаимодействии с представителями торговых точек. Чаще всего возникают проблемы с дебиторской задолженностью, заведением нового продукта в ней, согласованием сроков доставки и суммы заказа, и тд. Таким образом, развивая эмоциональный интеллект и себе, сотрудник отдела продаж гарантирует себе новый систематический подход к решению данных проблем в будущем. Подход заключается в следующем:

- признать факт наличия проблемы (работа с собственными эмоциями и внутренними возражениями и отрицаниями). Как только этот аспект начнет функционировать, тогда вся энергия и усилия агента будут направлены уже на решение проблемы.

- почувствовать первоисточник проблемы клиента. Чаще всего причина проблемы, лежащая на поверхности, не является единственной и ключевой. Сотрудник, обладающий эмоциональным интеллектом, всегда попытается проникнуть вглубь проблемы клиента, увидеть то, что по-настоящему скрыто за его словами и эмоциями [2]. Например, в случае наличия дебиторской задолженности (проблема), клиент стандартно говорит, что у него нет денег на оплату (причина). В данном случае эмоциональный интеллект посредством открытых наводящих вопросов помогает понять причину отсутствия денег у клиента, пробиться сквозь его эмоции и недоверие. Например, денег нет из-за того, что появились неподалеку конкуренты и оттягивают на себя весь клиентопоток. Сам клиент не признался бы в этом добровольно, поскольку возможно не выполнил для себя первый шаг — не признал наличие проблемы и не связал ее именно с появлением конкурентов. В таком случае, человек, обладающий эмоциональным интеллектом, может предложить торговой точке завести ходовую новинку, которую, в обычном случае, никогда не предложил бы данному магазину, поскольку они итак с трудом отдают долги и, возможно, закрыты уже на отгрузку. При условии, что данной новинки пока нет в маршрутном листе в магазинах-конкурентах, клиентопоток данного клиента нормализуется, деньги у торговой точки появятся, и, соответственно, дебиторская задолженность устранилась. Принцип выстраивания взаимовыгодных отношений показан на рисунке 1.



Рис. 1. Формирование эффективный отношений

- провести переговоры об улучшениях в продажах, то есть презентовать свой товар таким образом, чтобы он стал интересным для партнера, подобрать нужные слова и разговорный язык, который будет доступный к пониманию клиента, который вызовет у него выгодные для агента эмоции и желания, который побудит клиента завершить сделку в выгодном для агента ключе.

Преодоление внутренних факторов, препятствующих жизнедеятельности проектов, в частности, такого как работа в команде, осуществляется также посредством применения эмоционального интеллекта. В данном случае, если есть команда отдела продаж и чувствуется длительная депрессия и сомнения относительно будущего проекта, то эмоциональный интеллект существенно помогает разрешить внутренние дилеммы. Для мотивирования своей команды необходимо выполнить примерно те же самые шаги, что и в случае с клиентом. Первое — это признать наличие проблемы с командой, а не закрывать глаза на нее, притворившись, что она сама устранилась. Второй важный момент — проникнуть в суть депрессивного состояния своей команды, поинтересоваться, почему рабочие трудности даются ей особенно тяжело именно сегодня. Вероятнее всего, причина будет связана с личными проблемами. В бизнесе всегда необходимо разграничивать личное и рабочее, чтобы в случае неуспеха рушилось не все сразу и целиком, однако иногда стоит проявлять человеческие эмоции непосредственно на рабочем месте для того, что придать значимость и ценность своему сотруднику [1]. Если с помощью применения эмоционального интеллекта попробовать проникнуть в его внутренние дилеммы, задав пару наводящих и актуальных для его личных проблем вопросов, предложить помощь или просто поддержать, то это существенно сможет снизить уровень общественного волнения в коллективе, заставляя команду работать в заданном темпе.

Таким образом, развитие эмоционального интеллекта тесно связано с тем, насколько лучше сотрудник отдела продаж воспринимает окружающую его рабочую среду. Данный навык помогает, в первую очередь, справляться с собственными проблемами, формируя более устойчивое отношение к происходящему, к проблемам и конфликтам. В то же время он

способствует выстраиванию качественных эффективных взаимоотношений с представителями торговых точек и проведению взаимовыгодных переговоров. Кроме того, применяя эмоциональный интеллект в целях мотивирования собственной команды, можно достичь отличных результатов, избавляясь от внутренних факторов влияния на жизнедеятельность проектов. ■

1. Андреева И. Н. Предпосылки развития эмоционального интеллекта / И. Н. Андреева // Вопросы психологии. — 2007. — № 5. — С. 57—65.

2. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект в бизнесе — М.: «Манн, Иванов и Фербер», 2013. — С. 512.

3. Стейн С. Дж. Преимущества EQ. // Б— М.: Баланс Бизнес Букс, 2010. — С. 384.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Андреева И. Н. Предпосылки развития эмоционального интеллекта / И. Н. Андреева //

Вопросы психологии. — 2007. — № 5. — С. 57—65.

Гоулман Д. Эмоциональный интеллект в бизнесе — М.: «Манн, Иванов и Фербер», 2013. — С. 512.

Стейн С. Дж. Преимущества EQ. // Б— М.: Баланс Бизнес Букс, 2010. — С. 384.

The emotional intelligence in sales

© Gulyuk N., 2017

Many scientists have been arguing about the existence of such phenomenon as emotional intelligence. Some of them claimed that it is a kind of intelligence and psychology; others assured that it is a separate form, which deserves a special scientific approach to studying. The author of article gives the variety of definitions of «emotional intelligence», considers its usefulness in the sphere of sales and motivation of team, defining the key aspects of developing in personality.

Keywords: emotional intelligence, sales, needs of the customer, motivation of team

УДК 519.83

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФИНАНСОВЫХ СРЕДСТВ ВЕНЧУРНОГО ФОНДА ПО АРБИТРАЖНОЙ СХЕМЕ НЭША

© Гулюк Н. В., Курганская Г. С., 2017

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

В статье представлены методы теории игр, позволяющие решать сложные задачи по распределению ограниченных ресурсов и решена практическая задача распределения средств венчурного фонда с использованием метода Саати для расчета функции ожидаемой полезности коалиций и арбитражной схемы Нэша для формирования оптимальных стратегий коалиционной игры.

Ключевые слова: теория игр, арбитражная схема Нэша, венчурный фонд, оптимальность по Парето, точка разлада, аксиомы Нэша, распределение финансов

В настоящее время теория игр перестала быть просто наукой — она помогает принимать стратегически важные и эффективные решения в жизни. Ведь, по сути, каждая ситуация, вынуждающая нас делать выбор или принимать решение, считается игрой, в которой иногда один игрок побеждает за счет проигрыша другого, иногда проигрывают или выигрывают сразу оба игрока. Теория игр способствует развитию стратегического мышления, что, с точки зрения математики, помогает повысить шансы на победу в игре.

Теория игр используется во многих сферах: экономики, менеджмента и математики, как таковой. Одним из примеров использования теории игр, а именно арбитражной схемы Д. Нэша, является метод распределения финансовых ресурсов в венчурных фондах.

В случае, когда игроки, не сумевшие прийти к взаимному согласию относительно результатов игры, возникает необходимость обращения к

стороннему лицу — арбитру, который сумеет дать собственную оценку.

Арбитр — это человек (компания), который способен с некоторой долей объективности выбрать определенный исход игры в качестве справедливого разрешения конфликтной ситуации для соперничающих участников игры. Разумеется, чтобы решение арбитра являлось справедливым для всех, оно должно полагаться на определенные общепризнанные принципы. Данные принципы обязательно должны быть согласованы с игроками.

В конечном итоге, выбранное решение должно иметь некий компромисс, при котором довольны все. Если же таковое согласие не достигается, то игроки остаются с теми выигрышами, которые они могут обеспечить себе сами.

В случае с венчурным фондом рассмотрим схему распределения финансовых ресурсов. Есть игроки — потенциальные проекты, стартапы; и есть арбитр венчурный фонд, которых инвестирует интересные идеи. В данном случае, исход борьбы

за ресурсы (кто в каком соотношении получит финансирование) будет определять непосредственно венчурный фонд, задача игроков (авторов проектов) — получить каждый свой выигрыш, желательно как можно больше. Полем их сотрудничества станет тот факт, что проекты по своей сути являются взаимодополняемыми.

Бывают случаи, когда каждый игрок может не согласиться с решением арбитра. Тогда он остается с результатом, который он может обеспечить себе сам — это называется «Status quo» или «точка разлада». То есть, говоря в терминах венчурного фонда, сами стартапы по отдельности уже априори либо заслуживают определенной степени финансирования со стороны венчурного фонда, либо не заслуживают ничего (зависит от многих обстоятельств заключения сделки). Их доля финансирования находится в «точке разлада», однако при совокупном выигрыше каждый может получить больше.

На графике 1 мы видим точку E, которая и является «точкой разлада». В этой точке выигрыш каждого игрока не зависит от их кооперации — это результаты, которые им гарантированы при самостоятельной стратегии игры. Векторы EB и EC задают область, в которой оба игрока могут получить больше финансирования своих проектов от венчурного фонда. Таким образом, дуга BC — это оптимальная область Парето, на которой располагаются все взаимодопустимые выигрыши. Именно в этой области арбитр стремится принимать решение.

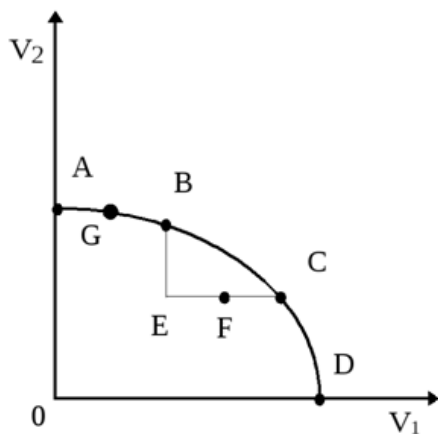


Рис. 1. Оптимальность по Парето

В 1950 году Джон Нэщ впервые определил положения (принципы), принимаемые как исходные, и назвал их аксиомами. [1]

A1. Аксиома допустимости. Арбитражное решение (u^*, v^*) должно содержаться в множестве W , т.е. $(u^*, v^*) \in W$.

A2. Аксиома индивидуальной рациональности. Арбитражное решение (u^*, v^*) должно давать

каждому игроку выигрыш не меньший, чем его выигрыш в точке разлада (status quo), т.е.

$$u^* \geq u, v^* \geq v.$$

A3. Аксиома оптимальности по Парето.

Арбитражное решение (u^*, v^*) должно быть оптимальным по Парето, т.е. в W не должно существовать такого $(u, v) \in W$, $(u, v) \succ (u^*, v^*)$, которое не хуже для обоих игроков, чем арбитражное решение (u^*, v^*) .

A4. Аксиома независимости от линейного преобразования. Этот принцип содержательно означает, что арбитражное решение не должно зависеть от выбора единицы измерения полезности и точки начала отсчета.

A5. Аксиома симметрии. Если множество допустимых результатов W симметрично, т.е. из того, что $(u, v) \in W$ следует $(v, u) \in W$, то при $\bar{u} = \bar{v}$ в арбитражном решении (u^*, v^*) арбитражной задачи (W, \bar{u}, \bar{v}) должно выполняться $u^* = v^*$. Другими словами, если множество W симметрично и $\bar{u} = \bar{v}$, то и в арбитражном решении должно быть $u^* = v^*$.

A6. Аксиома независимости от посторонних альтернатив. Если (u^*, v^*) арбитражное решение задачи (W, \bar{u}, \bar{v}) и $(u^*, v^*) \in W'$, где $W' \subset W$, то (u^*, v^*) должно быть арбитражным решением задачи (W', \bar{u}, \bar{v}) . Т.е. отбрасывание любых альтернативных исходов, если они не являются решением, не должно изменять арбитражного решения. [2]

Алгоритм распределения финансовых ресурсов состоит из нескольких ключевых шагов. Для начала стоит отметить, что при финансировании проектов венчурный фонд сам выбирает критерии, согласно которым он принимает решения относительно того или иного стартапа. Например, среди трех ключевых критериев фондом было выбрано «значимость для региона», «быстрая окупаемость» и «социальная направленность». Далее следует оценка идей всех проектов по критериальной таблице по методу Саати, в которой сравниваются попарно альтернативы. Сравнение идет по каждому определенному фондом заранее критерию, и после этого каждый из критериев тоже попарно сравнивается, после чего получается оптимальный вес каждого критерия [3].

Критерии сравниваются фондом беспристрастно, при попарном сравнении фонд

устанавливает оценку 3, 5, 7 или 9, что условно обозначает сравнение в N раз. Соответственно, во второй половине критериальной таблицы идут обратные оценки — 1/3, 1/5, 1/7 и 1/9.

Значимость для региона			
	A1	A2	A3
A1	1	1/3	1/5
A2	3	1	7
A3	5	1/7	1

Рис. 2. Критериальная таблица проектов

Далее находится сумма по каждой строке и общая сумма, на которую мы делим результат каждой строки. В методе Саати полученные таким образом нормированные суммы принимаются в качестве оценок альтернатив по каждому критерию.

Найдя средневзвешенное, получается тот самый находимый результат, ради которого применялся метод Саати — полезность / ценность каждого проекта по заранее установленным критериям венчурного фонда. Их коэффициент полезности (ценности) — это не что иное, как «точка разлада»,

Коалиция	Прошел порог?	Проект 1	Проект 2	Проект 3
1	0	125	155	220
2	0	125	155	220
3	0	125	155	220
12	0	0	0	220
13	1	0	155	1000
23	1	125	0	1000
21	0	1000	0	220
31	1	1000	155	0
32	1	125	1000	0
123	1	0	0	1000
132	1	0	0	1000
213	1	0	0	1000
231	1	0	0	1000
312	1	1000	0	0
321	1	0	1000	0
Матожидание		270,833333	192,500	536,666667
Сумма		1000		

Рис. 4. Таблица коалиций проектов

В этом случае перечисляем все варианты объединения проектов и рассматриваем, в каком случае порог (60 %) пройден. В случае, если коалиция состоит из двух проектов, а третий остался сам по себе, он получает свою гарантированную финансовую поддержку в размере «status quo».

Проблемы возникают внутри коалиции тогда, когда приходит время делить заработанный выигрыш между игроками. В этом случае по аналогии с вектором Шепли, попытаемся понять вклад каждого проекта в общий выигрыш по мере прихода каждого в проект. Например, в случае с коалицией {1,3} первый проект ничего не принес для выигрыша (кроме своего процента полезности), второй проект не задействован в коалиции, а,

то финансирование, который каждый проект может обеспечить себе сам без коалиции. Для того, чтобы узнать сумму финансирования каждого проекта, достаточно процент полезности умножить на инвестируемую сумму (для простоты — 500 руб.)

	Ценность	Status quo, руб
1 проект	25%	125
2 проект	31%	155
3 проект	44%	220
	100%	

Рис. 3. Полезность каждого проекта по отдельности

Рассмотрим ситуацию, когда фонд заявляет, что в случае коалиции проектов он готов выделить в два раза большую сумму финансовых средств (1 000 руб.), если суммарная ценность объединенных проектов станет больше, например, 60 %. Таким образом, три проекта, которые потенциально являются взаимодополняемыми, могут запросто пройти порог в 60 % ценности и получить сумму в размере 1 000 рублей.

значит, получает свои законные 155 рублей, а третий проект своим приходом приносит коалиции заветные 1 000 рублей, так без него выигрыш не состоялся бы. Соответственно, можно сделать вывод, что при рассмотрении распределения средств данным способом особо важную роль играет порядок, в котором игроки приходят в коалицию.

Состав все возможные комбинации из трех игроков, можно увидеть, что в среднем из 12 коалиционных вариантов проект №1 получает дважды 125 рублей (если не задействован), трижды 1 000 рублей (если приходит вторым в коалицию), и ничего не получает в оставшихся случаях. Посчитав его математическое ожидание по формуле $1\,000 \cdot (3/12) + 125 \cdot (2/12) + 0 \cdot (7/12)$,

получаем средний заработок в коалициях, которых равен почти 271 рубль. Отметим, что он выше его собственной доли финансирования, следовательно, участие в коалиция было полезным. Таким образом, проект № 2 получает от 1 000 рублей 192,5 рубля, а оставшаяся сумма уходит проекту № 3 – 536,7 рублей.

Стоит отметить, что данный способ распределения венчурных средств по проектам не является стандартным, а лишь предлагаемым. Поскольку нужна «точка разлада» для того, чтобы понять, какую сумму каждый проект может сам себе гарантировать, необходимо оценить каждый проект по заранее выдвинутым фондом критериям, чтобы получить полезность/ценность проектов. Далее следует условие, что сумма станет больше, как и порог ценности, пройдя который коалиция сможет, объединившись.

Теория игр не всегда может рассмотреть каждый частный случай, которых довольно много, но она определенно может направить в поиске подбора инструментов и подходов к решению тех или иных проблем. В данной статье предлагается решение одной из актуальных на сегодня задач — распределение средств венчурного фонда между игроками. ■

1. Оуэн Г. Теория игр, М. Мир, 1971.

2. Мазалов В. В., Токарева Ю. С. Теоретико-игровые модели проведения конкурсов // Математическая теория игр и её приложения. 2010. Вып. 2. № 2. С. 66-78.

3. Кобзарь А. И. Теория игр: Игруют все / А. И. Кобзарь, В. Н. Тикменов, И. В. Тикменова. - М.: Физматлит, 2016. - 272 с.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Кобзарь А. И. Теория игр: Игруют все / А. И. Кобзарь, В. Н. Тикменов, И. В. Тикменова. - М.: Физматлит, 2016. - 272 с.

Мазалов В. В., Токарева Ю. С. Теоретико-игровые модели проведения конкурсов // Математическая теория игр и её приложения. 2010. Вып. 2. № 2. С. 66-78.

Оуэн Г. Теория игр, М. Мир, 1971.

The principles of successful project management

© Gulyuk N., Kurganskaya G., 2017

The authors presents the game theory methods, which allow to solve complex problems of distributing the limited resources and the practical problem of distributing of funds of venture fund, using a method of Saati for calculation of function of the expected usefulness of the coalitions and the arbitration scheme of Nash for forming of optimum strategies of a coalition game.

Keywords: game theory, the Nash arbitration scheme, the venture fund, Pareto optimality, «status-quo», the Nash axioms, distributing funds

УДК 336.025

СПЕЦИФИКА ПЕРЕВОДА ОТЧЕТНОСТИ НА МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ ФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ И РАСХОЖДЕНИЕ МЕЖДУ ОТЧЕТНОСТЬЮ МСФО И РСБУ

© Зарубина А. А., 2017

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

Данная статья проводит анализ отчетностей на основе МСФО и РСБУ, определяет основные проблемы при переводе отчетности и подчеркивает важность корректного составления отчетности по международным стандартам.

Ключевые слова: МСФО, РСБУ, отчетность, склад

Глобализация — слово, знакомое каждому эрудированному человеку. Многие замечают, что все больше происходит объединение стран мира, и в экономике это особенно заметно.

То же самое касается и финансовой отчетности, а именно, появление и широкое распространение международных стандартов финансовой отчетности. Возвращаясь немного назад, обратим внимание на появление МСФО. История МСФО началась в 1960-е годы, где, выступая на Генеральной Ассамблее ООН, действующий на тот момент президент США Джон Кеннеди обратил внимание всего мира на развитие глобальных экономических отношений, которые возникают на

основе транснациональных корпораций. Он так же заострил внимание, что для нормально общения и поддержания (а тем более развития) связей необходим «универсальный язык бизнесменов». Позже МСФО начало активно развиваться и «захватывать» мир, во многом даже вытеснив ГААП из США.

Сегодня для некоторых компаний оформление финансовой отчетности по международным стандартам является обязательным. Некоторые компании ведут отчетность согласно МСФО по нескольким «личным» причинам, например, чтобы лучше выглядеть в глазах инвесторов. В случае, когда учет по МСФО ведется не с целью отражения

реальных показателей компании, организации часто использует некие «переходники» с отчетности РСБУ (российских стандартов бухгалтерского учета).

Данные переходники позволяют не формировать отдел учета МСФО в компании, а просто перевести данные из РСБУ в схожие колонки в отчетах по международным стандартам. Стоит отметить, что учет по МСФО и РСБУ на практике очень отличается, так что при создании реальных расчетов МСФО часто получаются цифры, совершенно отличные от показателей по РСБУ. Разберемся с этими различиями на примере ПАО «Иркутскэнерго».

Сравним консолидированную финансовую отчетность по международным стандартам и

бухгалтерскую отчетность по российским стандартам по нескольким показателям активов (внеоборотным и оборотным) за 2016 г.

Таблица 1. Сравнение стоимости по МСФО и РСБУ

Наименование показателя	МСФО (млн.руб.)	РСБУ
Основные средства	57 557	49 322 761
Отложенные налоговые активы	1 620	1 336 039
Запасы	5 146	2 846 741
Дебиторская задолженность	17 337	20 792 138
Денежные средства и их эквиваленты	2 614	780 936

Таблица наглядно отображает разницу учета МСФО и РСБУ. Некоторые показатели практически совпадают по стоимости (отложенные налоговые активы), некоторые отличаются в два раза (запасы). Разница обосновывается различными способами подсчета стоимости, и даже разными принципами. Для более подробного рассмотрения проблем с переходом и отличиями в значениях возьмем показатель запасы. Создатели международных стандартов очень серьезно относились к запасам и требуют того же от компаний. Согласно МСФО, запасы являются одним из основных факторов, от которого зависят себестоимость реализации продукции и прибыль организации. Как видно из таблицы 1, существует значительная разница в стоимости товарно-материальных ценностей — их стоимость по МСФО практически в 2 раза больше, чем согласно РСБУ. Согласно международным стандартам, стоимость запасов можно определить тремя разными способами: по справедливой стоимости

(на основании стоимости замещения), по возможной чистой цене продажи и по себестоимости. Для более подробного рассмотрения методов учета ТМЦ обратились к данным по г. Иркутска, предоставленным отделом закупок и выбора поставщиков. Сумма запасов ТМЦ равна 1 320 млн. руб. ПАО «Иркутскэнерго» следит за соблюдением 30 % неснижаемого запаса, а именно «аварийные и неснижаемые запасы». Товарно-материальные ценности, которые относятся к этим 30%, нельзя выставлять на продажу, а в случае использования необходимо сразу пополнить. На момент проведения исследования отсутствовал полный перечень таких ТМЦ с указанием номенклатуры и стоимости запасов, следовательно, для дальнейшей работы 30 % запасов будут учитываться исходя из общей стоимости ТМЦ на складе. Для расчета чистой цены продажи сначала необходимо выявить сумму запасов, которые можно продать: $1\,320 * 0,7 = 924$ млн. руб. Компания так же выявила, что при перепродаже ТМЦ стоимость товарно-материальных ценностей падает еще на 10 %. Учитывая это, выявляем чистую цену продажи ТМЦ: $924 * 0,9 = 831,6$ млн. Таким образом, согласно МСФО, общая стоимость склада ТМЦ по чистой цене продажи будет равна 1 227,6 млн. руб. Сравнивая со стоимостью запасов на складе, взятой из бухгалтерской отчетности предприятия, разница составляет 92,4 млн. руб. Как сказано ранее, вторым вариантом расчета стоимости запасов по МСФО является учет запасов по справедливой стоимости, то есть по стоимости замещения. Как было сказано во второй главе, покупкой большей части ТМЦ для компании занимается ООО «Торговый Дом», при этом указанная компания берет 12,72 % от стоимости запаса. Исходя из этих данных, стоимость покупки нового запаса будет приблизительно равняться стоимости запаса на данный момент + 12,72 % от его стоимости плюс процент инфляции (2015 г. — 12,9 %). $831,6 + 831,6 * 0,1272 + 831,6 * 0,129 = 831,6 + 105,78 + 107,28 = 1\,044,65$ млн. руб. Общая стоимость склада, рассчитанная по справедливой стоимости, равняется 1 140,65 млн. руб. Таблица № 6 наглядно отражает разницу стоимости запасов при существующей системе учета ТМЦ и при МСФО.

Создание отчетности согласно международным стандартам финансовой отчетности.- кропотливое и сложное дело, отягощаемое разными вариантами применения того или иного стандарта МСФО. Некоторые компании используют «переходники» из РСБУ, и им так удобно, несмотря на наличие отчетности МСФО, она никак не влияет на их деятельность. Но если организация действительно выставляет свои бумаги на международном рынке ценных бумаг, предоставляет консолидированную отчетность инвесторам и т.д., то лучше отображать реальные данные, основанные на принципах международных стандартов финансовой

отчетности, иначе может сложиться неверное мнение о компании и об ее эффективности. ■

1. Методика расчета эффектов от снижения величины складских запасов ПАО «Иркутскэнерго» 2015г. // 2015.- 4 марта.- 2с.

2. Агеева О. А. Международные стандарты финансовой отчетности: Учеб. для вузов / О. А. Агеева, А. Л. Ребизова.- М.: Изд-во Юрайт, 2013.- 452с.

3. Бабаев Ю. А. Международные стандарты финансовой отчетности: Учеб. для вузов / Ю. А. Бабаев, А. М. Петров.- М.: Изд-во Проспект, 2012.- 352с.

4. Барышева А. Мотивация: Учеб. пособие/ А. Барышева, Е. Киктева.- Спб.: Изд-во Питер СПб, 2014.- 208.

5. Воронченко Т. Бухгалтерский учет: Учеб. Пособие / Т. Воронченко.- Спб.: Изд-во Высшая школа, 2010.- 710с.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Агеева О. А. Международные стандарты финансовой отчетности: Учеб. для вузов / О. А. Агеева, А. Л. Ребизова.- М.: Изд-во Юрайт, 2013.- 452с.

Бабаев Ю. А. Международные стандарты финансовой отчетности: Учеб. для вузов / Ю. А. Бабаев, А. М. Петров.- М.: Изд-во Проспект, 2012.- 352с.

Барышева А. Мотивация: Учеб. пособие/ А. Барышева, Е. Киктева.- Спб.: Изд-во Питер СПб, 2014.- 208.

Воронченко Т. Бухгалтерский учет: Учеб. Пособие / Т. Воронченко.- Спб.: Изд-во Высшая школа, 2010.- 710с.

Методика расчета эффектов от снижения величины складских запасов ПАО «Иркутскэнерго» 2015г. // 2015.- 4 марта.- 2с.

The specifics of translating financial statements into international financial reporting standards and the discrepancy between IFRS and RAS financials

© Zarubina A., 2017

This article compares IFRS and RAS, identifies the main problems of translation of reports, emphasizes the importance of proper IFRS reporting in RAS.

Keywords: IFRS, RAS, financial reports

УДК 330.8

УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТАМИ: ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДА SCRUM В МАРКЕТИНГОВЫХ ПРОЕКТАХ

© Зарубина А. А., 2017

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

Данная статья разбирает применение метода управления проектами Scrum на примере маркетинговых проектов.

Ключевые слова: управление проектами, Scrum, маркетинг, маркетинговые проекты

Люди, которые занимаются управлением, прекрасно знают, как иной раз сложно организовать эффективную работу — всегда что-то случается, проект выходит за рамки бюджета, работники не успевают со сроками, задачи дублируются и происходит что-нибудь еще. С целью налаживания процессов, компании часто используют управление проектами, и в последнее время все больше внимания уделяется этому вопросу. Грамотное управление проектами компании значительно влияет на ее эффективность, прибыль и репутацию. В связи с популярностью использования традиционных методов управления проектами, в последнее время начали появляться новые методы. Одним из таких методов является Scrum, который используется не только в ИТ-компаниях, которые одни из первых начали использовать Scrum, но и в крупных организациях другого рода, вплоть до ФБР.

Метод Scrum заключается в ориентации на результат и ориентированность на клиента. Сложно найти более клиентоориентированный подход, так

как при использовании Scrum метода клиент («владелец продукта») постоянно следит за проектом на разных стадиях выполнения, что способствует получению желаемого результата и максимально снижает риск взаимонепонимания клиента и компании. Scrum включает себя несколько ролей, а именно:

Владелец продукта — человек, представляющий интересы клиента. Владелец продукта заинтересован в качественном конечном продукте, находится в постоянной связи с командой проекта и отслеживает каждый этап работы.

Scrum-мастер — руководитель проекта. Мастер отвечает не только за результат, но и за процесс выполнения работы, следит за исполнением принципов Scrum. Он ответственный за короткие собрания, помогает команде постоянно совершенствоваться и устранять помехи.

Scrum-команда — команда работы над проектом. Команда знает и использует все принципы работы по методу Scrum.

Стоит отметить некоторые особенности выполнения работ по методу Scrum. Вся работа поделена на отрезки времени, которые называются «спринт». Как правило, длительность одного спринта составляет 2–4 недели. Приступая к работе над проектом, необходимо создать «бэклог» — список необходимых задач. По мере продвижения задач они меняются в статусе и переходят из «бэклога» сначала «в работе», а позже — в «сделано».

Процесс работы по методу Scrum должен напоминать поток, танец. Как профессиональные танцоры двигаются, создавая иллюзию у зрителей, что они обладают особой энергией, которая течет в них, направляя все действия. Именно так и должен выглядеть процесс Scrum — все действия на одной волне энергии, не должно быть ни одного лишнего, бессмысленного действия.

Команды, которые занимаются маркетинговыми проектами, являются одними из наиболее подходящих команд для метода Scrum. Как правило, это команды 5–7 человек. Если в команде больше 9 человек, это затрудняет процесс обмена информацией и может усложнить задачу выполнения процессов по Scrum. Например, компания собирается провести крупное мероприятие через два месяца и ей необходима хорошая маркетинговая работа. Для этого компания обращается в организацию, которая специализируется на маркетинге и PR. Человек, который будет представлять компанию-клиента — это Владелец продукта. Он знает, какой результат нужен, готов часто связываться с маркетинговой организацией и проверять работу на различных этапах выполнения. Человек, который отвечает за выполнение всех заданий, организацию командной работы в маркетинговой компании — это Scrum-мастер. Этот человек следит за выполнением принципов Scrum, помогает команде преодолевать трудности, следит за выполнением спринтов. Стоит отметить, что одной из важных обязанностей Scrum-мастера являются ежедневные общие собрания команды. Согласно книге «Scrum. Революционный метод управления проектами» автора Джеффа Сазерленд, на таких совещаниях Scrum-мастер выясняет ответы каждого участника команды на три вопроса: «Что ты делал вчера, чтобы помочь команде завершить спринт?», «Что ты будешь делать сегодня, чтобы помочь команде завершить спринт?», «Какие препятствия встают на пути команды?» [1].

На первой встрече-совещании Владелец продукта, Scrum-мастер и Scrum-команда решают, как долго будет длиться один спринт, то есть на сколько краткосрочных этапов можно будет разделить двухмесячную работу. Допустим, что все стороны приходят к соглашению, что наиболее подходящая длительность одного спринта — две недели. Таким образом, каждые две недели команда проекта будет представлять проделанную в соответствии с задачами работу Владельцу

продукта, и владелец должен сразу либо принять ее, либо внести корректировки. Таким образом, все неточности будут устранены своевременно, и клиент наверняка не будет недоволен финальной работой. Помимо обсуждения длины спринта на первой встрече следует обсудить задачи как для всего проекта, так и задачи для первого спринта. Конечно, иногда бывает, что задачи определены неправильно — либо их слишком много, либо их слишком мало. В первом случае, когда Scrum-мастер понимает, что команда не успевает справиться с поставленными задачами, он связывается с Владельцем продукта и совместно с клиентом определяют наиболее приоритетные задачи для выполнения. Задачи, которые не вошли в первый спринт, переходят во второй. В случае нехватки задач Владелец продукта и Scrum-мастер определяют, какие задачи из последующего спринта могут быть перенесены в текущий. Стоит отметить, что на конец спринта необходимо иметь законченные задачи, а не сделанные наполовину. Одним из принципов Scrum метода является «Сделанное наполовину — не сделано».

Еще одним важным принципом является отсутствие многозадачности. Несмотря на распространенное мнение о том, что многозадачность хороша и полезна, Джефф Сазерленд, глава компании Scrum Inc. в своей книге «Scrum: революционный метод управления проектами» приводит таблицу взаимосвязи количества параллельных проектов, количества времени, доступного на один проект и потери при переключении. Как сказано в книге, «действуя традиционным методом, то есть, пытаясь делать все и сразу, группа завершит свои три проекта до конца июля. Если группа подойдет к делу, вооружившись гибкой стратегией, например, Scrum, и будет работать поочередно над каждым проектом, минимизируя затраты времени и сил на переключение контекста, она сможет закончить все к началу мая». Таблица 1 наглядно отражает вред многозадачности.

Таблица 1. Вред многозадачности

Количество параллельных проектов, шт.	Количество времени, доступного на каждый проект, %	Потери при переключении, %
1	100	0
2	40	20
3	20	40
4	10	60
5	5	75

Как было сказано ранее, по завершении спринта команда собирается и делает обзор, что было сделано за этот промежуток времени. Кроме того, команда обсуждает, какие элементы работы можно улучшить в будущем, а какие — прямо сейчас.

Особым преимуществом использования Scrum методологии является снижение рисков компании. Принимая во внимание приведенный пример маркетинговой кампании, компания-заказчик неотрывно наблюдает за реализацией заказа, получая пошаговую сдачу проекта. Это минимизирует риски получения некачественной работы и ускоряет обратную связь. «Методология Scrum полезна бизнесу тем, что быстро отвечает на вопрос: сможем ли мы заработать деньги, если сделаем то или иное?» ■

1. Scrum: революционный метод управления проектами / Д. Сазерленд.- М. : Издательство МИФ, 2016. – 288 с.

2. Управление продуктом в Scrum / Р. Пихлер.- М. : МИФ, 2017. – 160 с.

3. Управление проектами: учебник для бакалавров / А. И. Балашов, Е. М. Рогова, М. В. Тихонова, Е. А. Ткаченко; под ред. Е. М. Роговой.- М.: Издательство Юрайт, 2013. — 383 с.

4. Мазур И. И. Управление проектами: Учеб. пособие/ И. И. Мазур, В. Д. Шапиро.- М.: 2010. - 960 с.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Scrum: революционный метод управления проектами / Д. Сазерленд.- М. : Издательство МИФ, 2016. – 288 с.

Мазур И. И. Управление проектами: Учеб. пособие/ И. И. Мазур, В. Д. Шапиро.- М.: 2010. - 960 с.

Управление продуктом в Scrum / Р. Пихлер.- М. : МИФ, 2017. – 160 с.

Управление проектами: учебник для бакалавров / А. И. Балашов, Е. М. Рогова, М. В. Тихонова, Е. А. Ткаченко; под ред. Е. М. Роговой.- М.: Издательство Юрайт, 2013. — 383 с.

Project Management: Scrum method of application for marketing projects

© Zarubina A., 2017

This article study the Scrum method is an example of marketing projects. Author highlighted basic concepts of the method, demonstrated a practical example and presented the results of the application of Scrum method.

Keywords: project management, Scrum, marketing, marketing projects

УДК 372.881.111.1

РАЗВИТИЕ НАВЫКОВ УСТНОЙ ПОДГОТОВЛЕННОЙ РЕЧИ НА АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ У СТУДЕНТОВ-МЕНЕДЖЕРОВ

© Копылова Н. В., 2017

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

В статье описывается подход к обучению устной монологической речи на английском языке студентов направления подготовки «Менеджмент» с учетом специфики их будущей профессиональной деятельности. Обосновывается целесообразность метода моделирования речевых ситуаций, подстановочных и репродуктивных упражнений на раннем этапе формирования иноязычной коммуникативной компетенции обучающихся. Подчеркивается необходимость поэтапной работы с аудио или видеоматериалами с последующим составлением из них речевых образцов для развития навыков говорения. Автор приходит к выводу, что данные методы помогают студентам преодолеть языковой барьер и избежать ошибок при создании собственных подготовленных монологических высказываний профессионально востребованных жанров.

Ключевые слова: обучение говорению, подготовленная речь, монолог, английский язык для специальных целей, менеджер, предпороговый уровень владения английским языком

Для современного молодого специалиста несомненно важна важность владения навыками межкультурного общения. Для обучающихся направления подготовки «Менеджмент», будущих лидеров и руководителей, навыки устной и письменной речи на английском языке занимают особое место в процессе освоения программы. Согласно требованиям ФГОС, выпускник программы бакалавриата по данному направлению должен обладать «способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия», а также «способностью

осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации» [ФГОС, 2016]. Для формирования данных компетенций необходим комплексный подход, при котором каждый навык осваивается в тесной взаимосвязи с другими, включая связь между отдельными учебными дисциплинами. Обучение говорению будущих менеджеров предполагает использование таких дидактических материалов и образовательных технологий, которые учитывают особенности дальнейшей профессиональной деятельности специалистов.

У студентов неязыковых специальностей иноязычная коммуникативная компетенция может быть недостаточно сформированной для создания сложных речевых произведений профессионально востребованных жанров. В связи с этим данное исследование прежде всего ориентировано на обучающихся, чей уровень языковой подготовки выше начального, но ниже среднего. На данном уровне (от *elementary* до *pre-intermediate*) уже имеется минимально необходимая база для развития тех навыков говорения, которые студенты смогут применить в своей будущей работе. Мы считаем, что после освоения базовых разговорных навыков целесообразно начинать обучение говорению в профессиональной сфере с подготовленной монологической речи.

Целью данной статьи является описание методов обучения особому виду говорения – подготовленной устной монологической речи, разработанных для студентов предпорогового уровня владения английским языком в процессе формирования у них компетенций, требуемых программой бакалавриата направления подготовки «Менеджмент». Тема подготовки устного высказывания на иностранном языке очень объемна, и охватить все теоретические и практические аспекты в пределах одной статьи не представляется возможным. Поэтому наше исследование затрагивает лишь языковые проблемы, возникающие у обучающихся на этапе создания речевого произведения.

Существует множество типов подготовленной речи. Одной из классификаций является разделение их по прагматическому принципу на информационные, демонстрационные, побудительные (убеждающие), а также речи по особым случаям [Public Speaking Success in 20 min a Day, 2010, p. 37]. Каждая группа из данной классификации представлена большим разнообразием подтипов речей. Примерами подготовленных монологических высказываний, необходимых для профессиональной деятельности менеджера, могут служить: официальное представление зарубежного коллеги сотрудникам, благодарственная речь, мотивационная речь, похвальная речь о заслугах сотрудника или всего рабочего коллектива, доклад о результатах деловой поездки, представление компании (отдела компании) на выставке, торжественное поздравление сотрудника с повышением в должности, презентация нового проекта и многое другое. Несмотря на свою ситуативность, уникальность и многообразие, каждый из этих монологов относится к определенному жанру, который имеет структурные, функциональные и стилистические особенности. Любое из этих высказываний в большей или меньшей степени является продуктом творчества. Наиболее сложными и интересными являются те устные речевые произведения, которые делаются перед большой аудиторией, так как именно публичные

выступления требуют более тщательной подготовки с грамотным использованием риторических приемов и невербальных средств. Однако, как уже говорилось выше, не всегда студенты достаточно компетентны для решения сложных коммуникативных задач. В связи с этим, чтобы добиться положительных результатов, следует начинать обучение с более простых и коротких речевых произведений.

Создание подготовленного устного сообщения имеет много общего с созданием письменного: оно строится поэтапно, начиная с определения темы и заканчивая редактированием уже готового продукта до его предоставления вниманию аудитории. Однако имеются и отличия: например, устная речь должна строиться на языковом материале, более легком для восприятия на слух, в то время как письменная может содержать более длинные предложения и сложные конструкции. Тем не менее, если говорящий владеет языком на невысоком уровне, то подготовленное устное речевое произведение необходимо сначала создать в письменном виде, по крайней мере, в виде краткого плана-конспекта.

Наш опыт показывает, что есть две основные проблемы, возникающие на этапе подготовки устного высказывания у обучающихся на предпороговом уровне.

Во-первых, это неумение составить логичное, последовательное и аргументированное сообщение (что может быть проблемой и на родном языке обучающихся). Бывают случаи, когда студенты не знают, что сказать, то есть у них отсутствуют идеи для высказывания по предложенной теме. Данная проблема выходит за рамки обучения говорению, и поэтому решать ее следует комплексно, работая со всеми видами речевой деятельности.

Второй проблемой является недостаточно развитая лингвистическая компетенция и, как следствие, синтаксические ошибки, неверное словоупотребление и произношение, искажение смысла и недонесение идей сообщения до адресата. Проблема усугубляется, когда студенты с невысоким уровнем владения английским языком сначала создают сообщение на родном языке, а затем самостоятельно переводят его. При изначальном построении речи на английском языке, на основе уже освоенных студентами конструкций и знакомой лексики, сообщение получается значительно более грамотным и понятным.

Безусловно, у студентов имеются и другие сложности при создании речевых произведений, но именно эти две, на наш взгляд, создают существенный языковой барьер.

Для решения данных проблем мы предлагаем несколько методов обучения подготовленному говорению, разработанных для студентов уровня от *elementary* до *pre-intermediate* и адаптированных для студентов направления подготовки «Менеджмент».

Суть нашего подхода состоит в следующем. Студентам предъявляются в качестве образца несколько текстов изучаемого жанра речи в виде аудио- или видеозаписей со скриптами для чтения. Затем на основе прослушанных и прочитанных монологов составляются речевые модели и дополняются уже имеющимися в учебной литературе клише, типичными для данного типа высказывания. Модели отрабатываются и закрепляются с помощью подстановочных и творческих репродуктивных упражнений. После этого студенты начинают поэтапно создавать свои собственные речевые произведения. Так как целевая аудитория — это будущие менеджеры, то выбор материала определяется спецификой их дальнейшей профессиональной деятельности.

Первый этап обучения — это отбор, предъявление и тщательное изучение текстов-образцов. Модельные тексты, то есть примеры завершенного устного монологического высказывания изучаемого жанра/типа, необходимы прежде всего для того, чтобы студенты ознакомились с его форматом, языковыми и стилистическими особенностями, и получили представление об ожиданиях слушателей в данной коммуникативной ситуации.

Второй этап — составление на основе модельных текстов речевых образцов. Преподавателю следует выделить те языковые средства, которые обладают достаточной повторяемостью в текстах данного жанра и создать условия для формирования у студентов навыков говорения с применением этих средств. Использование речевого образца (а также модели или шаблона) на описываемом здесь этапе обучения говорению является самым действенным приемом. Под речевым образцом понимается «отрезок речи, построенный на основе отобранной для изучения модели предложения и выполняющий конкретное коммуникативное задание» [Азимов, 2009, с. 258]. При данном приеме путем варьирования компонентов предложения и его лексического наполнения строятся однотипные высказывания до тех пор, пока навык не доводится до автоматизма. Образец должен обладать смысловой законченностью, информативностью, коммуникативной целевой установкой, соотносительностью с ситуацией употребления и контекстом [там же]. Обращение к речевым образцам при обучении говорению давно признано продуктивным и даже необходимым. Так, И.А. Зимняя в своем фундаментальном исследовании пишет, что «в процессе обучения иноязычному говорению, особенно на начальном этапе, предметное содержание высказывания необходимо задавать извне, в виде определенного плана, перечня моментов, пунктов высказывания» [Зимняя, 1985, с. 86]. И.А. Лапшина подчеркивает целесообразность обучения «готовым речевым образцам и формулам на начальном этапе, далее развивая осознанное отношение к выбору

соответствующих фраз и выражений» [Лапшина, 2016, с. 165].

Третьим этапом, следовательно, является тренировка и закрепление речевых моделей посредством сначала подстановочных упражнений, а затем творческих репродуктивных упражнений.

В некоторых учебниках данный прием используется для заучивания типовых клише с последующей симуляцией определенной речевой ситуации (например, краткий рассказ о своих обязанностях в компании). Монологические высказывания, из которых затем составляется шаблон, могут выглядеть так:

«I'm Kevin Thomson, the Managing Director. I have general responsibility for the entire company. I represent the company in the financial community and the business world.»

«I'm Bernard Yates, the Sales Director. I'm in charge of the people who sell our products.»

«I'm Jenny Tandy, the Human Resources Manager. I'm responsible for recruitment and issues to do with staff welfare.»

Речевые шаблоны на основе данных высказываний формулируются так:

I'm the ... (job title) at ... (company).

I'm responsible for...

I have responsibility for...

I'm in charge with... [Whitby, 2006, p.9-10].

Данный способ эффективен, однако на наш взгляд, речевых образцов, предлагаемых в учебниках, может оказаться недостаточно для полной реализации иноязычной коммуникативной личности студентов. Руководствуясь описываемой в статье методикой, следует начинать обучение определенному типу монолога с модельных текстов, которые должны быть взяты как из учебных, так и (по возможности) неучебных, аутентичных источников. Например, вышеприведенная ситуация может быть представлена в англоязычных художественных фильмах или книгах. Взяв за основу отрывок из фильма или книги, преподаватель может составить речевой образец с иными языковыми средствами, из которых студент будет выбирать более разнообразные варианты фраз для подготовленной речи.

Речевая модель позволяет сократить возможность ошибки студента в выборе нужных языковых средств. Она же поможет решить проблему с составлением связного, последовательного текста. Для этого образец должен быть развернутым и включать в себя логические коннекторы, связывающие отдельные элементы речи в единое произведение.

Рассмотрим пример.

Задание для конечного продукта – презентации: Представьте, что вы работаете в определенной международной компании (из реально существующих) и кратко опишите деятельность компании и отдела, в котором вы работаете

менеджером. Оформите свой рассказ в презентацию.

Студентам могут быть предложены следующие речевые образцы, составленные на основе многих презентаций на подобную тему:

Приветствие и представление:

Good morning / afternoon / evening, ladies and gentlemen / everybody.

Let me introduce myself.

My name is ... and I work for ... (company). I'm the ... (title) at the ... (department).

My name is... and I'm the ... (job title) at ... (company).

Цель презентации:

The purpose of today's presentation is to ... (e.g., tell you about my company / my department / my job) .

The purpose of my presentation today is to

In today's presentation I'd like to tell you about... .

I'd like to say a few words about...

I'm going to talk about...

The subject of my talk is...

I'd like to give you an overview of...

План презентации:

I'd like to cover ... (three) points:

Firstly, I will talk about

Firstly, I will explain... .

After that we will look at ... , and finally I'll

Firstly, ... , secondly ... , and finally

There are ... (three) things to consider. First,... Second,... Third,...

Основная часть презентации (может иметь много вариантов):

Our company manufactures

We make / produce / supply

We are the market leaders in ... countries.

It employs ... people ... (worldwide).

Our turnover is

Our partners / suppliers are... .

We are currently researching

At the moment we are developing

We hope to ... next year.

The department I work at is responsible for

The ... (department) is working closely with our international partners.

My duties are... .

I deal with

Переходы от одного обсуждаемого вопроса к другому:

To begin with

To start with

Let's start/begin by looking at

I'd like to start by looking at

So, first...

Now let's move on to

Now let's take a look at

Now I'd like to move on to

Next I'd like to take a look at

That completes / concludes... .

That's all I want to say for now on

Завершение презентации, подведение итогов:

Okay, that ends my talk.

That's all I want to say for now on...

That concludes the main part of my talk.

I'd like to end by emphasizing the main points.

I'd like to end with (a summary of the main points; some observations based on what I've said; some conclusions/ recommendations; a brief conclusion).

I'd like to summarize...

Благодарность за внимание, предложение задавать вопросы:

Thank you for your attention.

I'd like to thank you (all) for your attention and interest.

Finally, I'd like to finish by thanking you (all) for your attention.

If anyone has any questions, I'll be pleased to answer them.

If anyone has any questions, I'll do my best to answer them.

Thank you for listening. Now I'd like to invite your comments.

So, now I'd be very interested to hear your comments.

Alright. Now we have (some time) for questions and discussion.

Как видно из примера, некоторые речевые образцы имеют законченный вид, и тогда студентам нужно просто подобрать одну формулировку из ряда похожих. Недостающие элементы презентации (вместо многоточия или в скобках) предлагаются и изучаются отдельно, чтобы обучающиеся могли их правильно выбрать и подставить в какой-либо из шаблонов. Возможно также такое задание:

Fill in the gaps to complete the text below. Use the words from the following list:

department Resource talk presentation cover look everybody

Good morning (1)... . My name's Bruce Hastings, and I am the Human (2)... Manager at Nestlé. In today's (3)... I'd like to tell you about my (4)... I'm going to (5)... two main points in my presentation. First, I will (6)... about the role of the HR department in the company. After that, we will (7)... at the duties and responsibilities of the HR Manager.

Подстановочные упражнения помогают в дальнейшем избежать проблем со связностью монолога, а также, при правильном использовании, проблем с ошибками в грамматике и словоупотреблении.

Другим приемом, требующим более развитых языковых умений, является творческая репродукция, или пересказ, монолога-образца. Студентам предъявляется аудиотекст-образец, выполняются упражнения на контроль понимания, затем текст (скрипт аудиофайла) анализируется с точки зрения структуры, содержания и стиля, после чего изучаются речевые шаблоны и клише, использованные в тексте. Далее обучающиеся должны воспроизвести речь по памяти, при необходимости заменяя некоторые его элементы на другие, возможно, более простые (например, в

благодарственной речи вместо шаблона «I'd like to express my sincere gratitude to...» может быть использован другой – «I'd like to thank...»). Перефразирование поощряется, но основной целью упражнения остается запоминание речевых шаблонов, фонетического оформления речи, ее стилистических особенностей, включая выбор определенной лексики, а также риторических приемов, типичных для данного жанра.

Возвращаясь к теме выбора модельных текстов, еще раз подчеркнем, что не следует ограничиваться учебными материалами. Например, в качестве источника монологов для пересказа можно использовать аудиозаписи мотивационных речей из архива сайта некоммерческого фонда США TED, известного своими конференциями – <https://www.ted.com>. Публичные выступления руководителей крупнейших компаний или общественных деятелей представляют собой хороший образец для работы над речевым произведением аналогичного жанра. Данный ресурс особенно полезен для будущих менеджеров.

После освоения речевых моделей и закрепления лексики, необходимой для составления монолога, следует четвертый этап – создание собственного речевого произведения в письменном виде с опорой на клише и на образцовые тексты. Далее монолог необходимо тщательно отчитать, соблюдая все правила произношения (фонетическая сторона языковых средств изучается на предыдущих этапах). Заучивание речи наизусть не является обязательным, но следует стремиться к тому, чтобы обучающийся говорил с минимальной зрительной опорой либо без нее.

Подводя итоги, отметим, что предложенная технология подходит для определенной категории обучающихся. Для студентов с более развитой иноязычной коммуникативной компетенцией потребуются иные дидактические приемы. Опыт применения данной технологии на занятиях со студентами программы бакалавриата направления подготовки «Менеджмент», несомненно, является положительным. При этом наша статья затрагивает лишь один из многочисленных аспектов обучения подготовленной речи. Такие вопросы, как риторика подготовленной речи на иностранном языке, фактор адресата, психологическая сторона выступления перед большой аудиторией, невербальные сигналы, и многое другое открывают возможности для дальнейших исследований в данной области. ■

1. ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент [Электронный ресурс] / Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования. – URL: <http://fgosvo.ru/news/4/1784> (Дата обращения 25.09.2017).

2. Public Speaking Success in 20 min a Day [Text]. – NY: Learning Express, 2010. – 184 p.

3. Азимов Э. Г. Новый словарь методических терминов и понятий (теория и практика обучения языкам) [Текст] / Э. Г. Азимов, А. Н. Щукин. – М.: Издательство ИКАР, 2009. – 448 с.

4. Зимняя И. А. Психологические аспекты обучения говорению на иностранном языке [Текст] / И. А. Зимняя. – М.: Просвещение, 1985. – 160 с.

5. Лапшина И. А. Обучение особенностям англоязычной коммуникации на примере речевых образцов для повышения эффективности повседневного речевого общения [Текст] / И. А. Лапшина // Проектирование и реализация образовательного процесса на основе ФГОС ВО: материалы XLIII учебно-методической конференции. – Тула: ТГПУ им. Л.Н. Толстого, 2016. – С. 165-167.

6. Whitby N. Business Benchmark Pre-Intermediate to Intermediate : Student's Book [Text] / N. Whitby. – NY: Cambridge University Press, 2006. – 183 p.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Public Speaking Success in 20 min a Day [Text]. – NY: Learning Express, 2010. – 184 p.

Whitby N. Business Benchmark Pre-Intermediate to Intermediate : Student's Book [Text] / N. Whitby. – NY: Cambridge University Press, 2006. – 183 p.

Азимов Э. Г. Новый словарь методических терминов и понятий (теория и практика обучения языкам) [Текст] / Э. Г. Азимов, А. Н. Щукин. – М.: Издательство ИКАР, 2009. – 448 с.

Зимняя И. А. Психологические аспекты обучения говорению на иностранном языке [Текст] / И. А. Зимняя. – М.: Просвещение, 1985. – 160 с.

Лапшина И. А. Обучение особенностям англоязычной коммуникации на примере речевых образцов для повышения эффективности повседневного речевого общения [Текст] / И. А. Лапшина // Проектирование и реализация образовательного процесса на основе ФГОС ВО: материалы XLIII учебно-методической конференции. – Тула: ТГПУ им. Л.Н. Толстого, 2016. – С. 165-167.

ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент [Электронный ресурс] / Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования. – URL: <http://fgosvo.ru/news/4/1784> (Дата обращения 25.09.2017).

Developing Speaking Skills in the ESP Classroom: Speech Preparation

© Kopylova N., 2017

The article describes an approach to developing speaking skills in ESP learners whose major is Management. The students learn to prepare speeches related to their future workplace and career. The approach emphasizes the importance of sentence patterns, substitution drill, and creative reproduction in speaking activities at the level of English up to pre-intermediate. It is essential to provide a good model of the speech the learners are to produce, with sufficient linguistic means. A number of audio or video podcasts with sample talks prove to be useful. The methods

help learners overcome the language barrier and avoid mistakes when they create their own professionally-oriented speeches.

Keywords: teaching speaking, prepared speech, monologue, English for Specific Purposes (ESP), manager, pre-intermediate level of language proficiency

УДК 338.3

МОДЕЛЬ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ НА РЫНКЕ ТРУДА, НА ПРИМЕРЕ НАПРАВЛЕНИЯ МЕНЕДЖМЕНТ

© Котляр Е. В., Пушкарева Е. М., 2017

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

В данной статье рассмотрено понятие конкурентоспособности выпускника ВУЗа, выявлены основные требования работодателей к соискателям работы, представлена модель повышения конкурентоспособности выпускника ВУЗа, на трех этапах становления специалиста: абитуриент, студент, выпускник.

Ключевые слова: конкурентоспособность выпускников вузов, трудоустройство, рынок труда, менеджер

Для того чтобы разработать модель повышения конкурентоспособности выпускника вуза, в первую очередь нужно ознакомиться с самим понятием конкурентоспособности. Конкурентоспособность происходит от слова «конкуренция», что означает борьбу за достижение наивысших выгод, преимуществ. К значению слова «конкурентоспособность» существует множество различных подходов. Так, Хазова С. А., определяет конкурентоспособность выпускника, как «интегративную характеристику, обеспечивающую ему более высокий профессиональный статус, более высокую рейтинговую позицию на соответствующем отраслевом рынке труда, устойчиво высокий спрос на его услуги» [1].

Адольф В. и Степанова И. описывают конкурентоспособность, как «более совершенную по сравнению с другими систему знаний, умений, навыков, способов и приемов деятельности и профессионально значимых личностных качеств, более высокую квалификацию, способность быстро адаптироваться к реальной действительности и более эффективно выполнять профессиональные функции» [2].

Исходя из утверждений приведенных выше, нами был сделан вывод о том, что конкурентоспособность выпускника состоит из нескольких составляющих:

Профессиональные знания и умения

Личные качества (стрессоустойчивость, оптимизм, целеустремленность, инициативность, коммуникабельность)

Способность к эффективной деятельности (применение знаний на практике, умение принимать решения, планировать, вести беседу, организовывать людей, осуществлять контроль над деятельностью подчиненных, анализировать собственную деятельность)

Каждый выпускник, выступает в роли продавца товара на рынке труда. Под товаром подразумевается способность удовлетворять потребности рынка труда в определенных

профессиональных навыках и умениях. Конкурентоспособность — это своеобразный измеритель качества данного товара. Потребителем товара является работодатель, чьи требования к будущим работникам с каждым годом становятся все выше и выше. Для того, чтобы сделка состоялась взаимные ожидания покупателя и продавца должны оправдаться [3]. Для определения требований, предъявляемых к соискателям работы, нами был проведен анализ рынка труда Иркутска, на основе данных биржи труда Иркутской области, сайтов с размещениями вакансий, а также нескольких организаций.

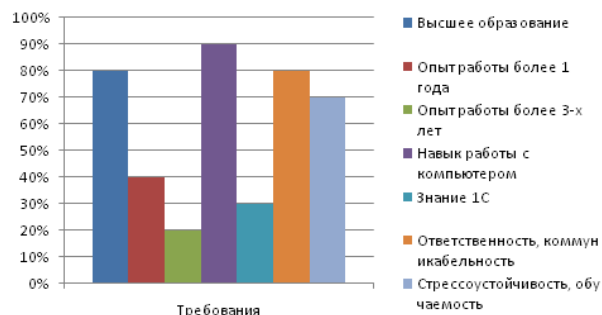


Рис. 1. Требования к соискателям работы на бирже труда, вакансии «менеджер»

Рассматривая данную проблему, применимо к выпускникам направления менеджмент, нельзя не отметить крайне высокий уровень конкуренции в данном сегменте. Обусловлено это тем, что данная профессия входит в список популяризированных специальностей и предложение значительно превышает спрос на услуги менеджеров. Так, ежегодно в Иркутской области выпускается 1 500–1 800 будущих менеджеров. Поэтому для представителей данного направления проблема конкурентоспособности является одной из важнейших.

Для того чтобы понять как будущему менеджеру повысить свою конкурентоспособность

нужно, прежде всего, дать определение данной профессии.

«Менеджер — это руководитель, который работает с людьми, и смысл его деятельности, в первую очередь, заключается в организации их эффективной работы» [4]. Не стоит путать с менеджерами торгового зала или менеджерами по продажам, т.к. представители этих профессий не имеют в подчинении сотрудников, а работают с товаром, следовательно, эти профессии не имеют ничего общего со специальностью «менеджер», получаемой в вузе.

«Основной задачей каждого менеджера, является управление, которое состоит из таких функций, как: планирование, организация, координация, мотивация и контроль» [4].

Исходя из функций, которые необходимо выполнять, конкурентоспособный менеджер (независимо от сферы его деятельности и уровня управления) должен обладать базовыми компетенциями, которые можно разделить на 3 группы:

- знания и умения в области теории и практики управления;
- способности к эффективным коммуникациям и умение работать с людьми;
- понимание специфики работы своей организации.

Изучив и проанализировав теоретические аспекты проблемы конкурентоспособности выпускника ВУЗа, а также рассмотрев требования предъявляемые работодателями к будущим сотрудникам, нами была разработана модель повышения конкурентоспособности выпускников вузов направления «менеджмент».

Данная модель состоит из трех частей и включает в себя рекомендации для будущих специалистов на трех этапах их становления:

- абитуриент;
- студент;
- выпускник;

Многие считают, что проблема конкурентоспособности появляется, лишь на третьем этапе, но такое суждение ошибочно, не менее важными в создании собственной конкурентоспособности являются первый и второй этапы.

1 этап: Абитуриент

На первом этапе самым важным является выбор профессии. Большинство абитуриентов делают этот выбор, под давлением родителей или друзей, что влечет за собой такие проблемы, как: не заинтересованность студента в том, что он изучает и отсутствие желания заниматься саморазвитием в профессиональной области. В результате выпускник ВУЗа будет не готов справиться с конкуренцией на рынке труда, в силу своей низкой конкурентоспособности, и как следствие не сможет найти работу

Для того чтобы этого не случилось, на первом этапе нужно:

- Сделать осознанный выбор профессии, опираясь на свои интересы, сильные стороны и личностные качества. В ситуации с направлением «менеджмент» имеет смысл изучить то, какими качествами должен обладать руководитель и сопоставить их с теми, которыми обладаете вы, если более 70 % совпадает, то вы сделали правильный выбор. Для этого подойдут такие тесты, как: «тест на лидерские качества», «хороший ли вы менеджер?» и другие тесты, которые можно найти в интернете.

- Изучить теоретические основы, выбранной вами профессии, для того, чтобы точно знать, что подразумевается под красивым словом «менеджер», ответ на этот вопрос вы с легкостью можете найти в интернете, где представлены различные видео-пособия и статьи по данной теме.

- Изучить, то чем занимается представитель этой профессии в реальной жизни, каковы его должностные обязанности, чтобы понимать, чем вам на самом деле предстоит заниматься и интересно ли вам это. Для этого можно обратиться к родственникам или знакомым, работающим по этой специальности.

Выбирать ВУЗ, нужно основываясь на его конкурентоспособности. Особенно стоит обратить внимание на такие показатели, как: уровень преподавательского состава, степень трудоустройства выпускников и взаимодействие ВУЗа с работодателями. При выборе ВУЗа стоит изучить сайты различных университетов.

2 этап: Студент

На втором этапе студент должен получить, как теоретические знания необходимые для данной профессии, так и практические. Но развивая свои профессиональные знания и умения, не стоит забывать о развитии личностных качеств, а также навыков, необходимых для того, чтобы устроиться на работу и впоследствии выполнять свои должностные обязанности.

Для большинства компаний одним из требований является опыт работы, поэтому в случае, если ваш ВУЗ не предоставляет практику, стоит самому устроиться на работу, пусть даже на волонтерских началах. Благодаря этому вы получите опыт работы, который повысит вашу конкурентоспособность по отношению к другим выпускникам, а также сможете написать дипломную работу на базе этой организации и зарекомендовать себя. Информацию о работодателях предоставляющих практику можно получить на сайте университета, в котором вы обучаетесь или на таких сайтах, как Superjob и Город Работ. Так мы получили данные о работодателях предоставляющих практику в Иркутске, в их число входят: Промсвязьбанк, Mars, Сбербанк, Байкал-ленд, Восток-Сервис-Иркутск и т.д.

Изучите требования, предъявляемые к кандидатам на желаемую для вас должность. Данную информацию вы можете получить на сайтах с вакансиями, такими как: Авито, HeadHunters и Superjob, для этого достаточно ввести название интересующей вас вакансии и вы увидите список вакансий и требований к ним. Так мы выявили, что помимо высшего образования и опыта работы одним из главных требований к менеджеру является умение работать с компьютером, поэтому стоит уделить этому навыку особое внимание.

Обучаясь в ВУЗе важно зарекомендовать себя с положительной стороны, чтобы по его окончании вы смогли получить положительные рекомендации от преподавателей. Бывают случаи, когда работодатели обращаются напрямую к ВУЗам при поиске сотрудников. Для создания положительного имиджа важно иметь высокую успеваемость, а также участвовать в различных учебных мероприятиях.

Работодатели положительно относятся к дополнительному образованию, поэтому посещайте различные курсы и тренинги, ваше резюме будет более выигрышным, а дополнительные знания сделают вас более компетентным в различных профессиональных вопросах.

Участвуйте в общественной жизни университета, это также украсит ваше резюме. Люди с активной жизненной позицией (это качество является очень важным для кандидата на должность менеджера), всегда приветствуются. Для этого вы можете вступить в профком студентов вашего ВУЗа, либо самостоятельно принимать участие в мероприятиях. Таких как благотворительные акции, фестивали и конкурсы.

3 этап: Выпускник

На данном этапе молодой специалист выходит из стен ВУЗа и главным для него является вопрос трудоустройства. Этот процесс пройдет намного легче, если выполнялись первые два пункта, но и он имеет свои «подводные камни», так как многие студенты привыкли жить «по расписанию» и не знают с чего нужно начать процесс поиска работы.

В первую очередь составьте резюме, где укажите информацию о вашем образовании, опыте работы, навыках и умениях, а так же личностных качествах. Грамотно составленное резюме — залог успеха на первом этапе трудоустройства, ведь это то, что оставит о вас первое впечатление. Если вас не обучали этому в ВУЗе, можно научиться составлять резюме самостоятельно, с помощью интернета, достаточно найти образец резюме и описание основных правил его составления.

Изучите вакансии, размещенные на специальных сайтах, в СМИ и на бирже труда, отправьте свое резюме в заинтересовавшие вас организации.

Разместите свое резюме на сайтах с вакансиями, в специальном разделе «резюме», так работодатели смогут сами найти вас.

Если фирма не размещала объявления о свободной вакансии, но вы хотели бы в ней работать, сами обратитесь в их кадровый отдел, даже, если вакантных мест не окажется, вас будут иметь в виду.

Используйте все возможные способы поиска работы, в том числе и с помощью родственников или знакомых, это нормальная практика для России и в этом нет ничего постыдного. Многие работодатели придерживаются мнения, что лучше нанять человека по рекомендации, чем «с улицы».

Посещайте такие мероприятия, как ярмарки вакансий, это отличная возможность пообщаться с работодателями лично и зарекомендовать себя.

Не пренебрегайте должностями невысокого уровня, выпускникам без достаточного опыта работы и практических навыков, сложно устроиться сразу на руководящую должность, поэтому оптимальным вариантом будет повысить свою квалификацию в процессе работы и расти по карьерной лестнице

Если вас пригласили на собеседование, перед его прохождением изучите информацию о данной фирме, а также желаемой вакансии, для того, чтобы чувствовать себя уверенно и уметь отвечать на вопросы работодателя. Если вы устраиваетесь в крупную фирму, то всю информацию можно найти на их официальном сайте, а если нет, то в интернете можно найти общую информацию об организации.

Социальные сети — один из способов, которым работодатели пользуются при проверке кандидатов, поэтому уделите особое внимание информации, которую вы размещаете на своей странице. Кандидату, у которого на странице множество фотографий из ночных клубов и присутствует ненормативная лексика, вряд ли удастся заполучить желаемую должность

Разработанная нами модель повышения конкурентоспособности, поможет выпускникам ВУЗов направления «менеджмент» справиться с конкуренцией на рынке труда и найти работу по специальности. Также благодаря разделению на этапы, будущий специалист сможет начать работать над повышением своей конкурентоспособности, еще до поступления в ВУЗ, а по его окончании не столкнется с проблемой непонимания, что делать дальше. Следуя несложным рекомендациям, выпускник сможет безболезненно перейти из статуса студента в статус конкурентоспособного и востребованного на рынке труда, молодого специалиста. ■

1. Хазова С. А. Развитие конкурентоспособности специалистов по физической культуре и спорту в процессе профессиональной подготовки / С. А. Хазова // Монография. - Майкоп. - 2011. - 24 п.л.

2. Адольф В. Конкурентоспособность - показатель качества ВПО / В. Адольф, И. Степанова // Высшее образование в России. - 2007. - №6. - С.77-79.

3. Братищенко Д. В. Подготовка специалистов для экономики и социальной сферы региона : приоритеты инновационной политики в образовании, науке, экономике : сборник научных трудов / Д. В. Братищенко, Н. В. Брускова, И. М. Головных.- Иркутск: НЦ РВХ ВСНЦ СО РАМН, 2009. – 220 с.

4. Сайфуллина К. В. Организационно-психологические особенности профессии менеджера / К. В. Сайфуллина // Символ науки.- 2016.- № 8-1. С.123-125.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Адольф В. Конкурентоспособность - показатель качества ВПО / В. Адольф, И. Степанова // Высшее образование в России.- 2007. - №6.- С.77-79.

Братищенко Д. В. Подготовка специалистов для экономики и социальной сферы региона : приоритеты инновационной политики в образовании, науке, экономике : сборник научных трудов / Д. В. Братищенко, Н. В. Брускова, И. М. Головных.- Иркутск: НЦ РВХ ВСНЦ СО РАМН, 2009. – 220 с.

Сайфуллина К. В. Организационно-психологические особенности профессии

менеджера / К. В. Сайфуллина // Символ науки.- 2016.- № 8-1. С.123-125.

Хазова С. А. Развитие конкурентоспособности специалистов по физической культуре и спорту в процессе профессиональной подготовки / С. А. Хазова // Монография.- Майкоп.- 2011.- 24 п.л.

Model of increasing the competitiveness of graduates of higher education institutions on the market of labor

© **Kotlyar E., Pushkareva E., 2017**

In this article, the concept of competitiveness of graduates is considered and the main requirements of employers for job applicants are identified. Also the model of increasing the competitiveness of a graduate at three stages of becoming a specialist: an entrant, a student, a graduate is introduced.

Keywords: competitiveness of graduates, employment, labor market, manager

УДК 338.3

ВНЕДРЕНИЕ МЕТОДИКИ «ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ «НА 360 ГРАДУСОВ» ДЛЯ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА КОМПАНИИ ООО «ПОЛИАНТ»

© **Котляр Е. В., Пушкарева Е. М., 2017**

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

В настоящее время большинству компании необходимо обладать объективной и разносторонней информацией о своих сотрудниках. Такие знания во многом помогают повысить эффективность труда, выявлять перспективных сотрудников, сформировать кадровый резерв, вовремя обучать персонал, бороться с неэффективными работниками и расширять систему немонетарной мотивации.

В данной статье рассмотрены теоретические аспекты оценки персонала и методики «Обратная связь «на 360 градусов», проанализирована система оценки персонала в компании ООО «Полиант», описаны этапы внедрения методики «Обратная связь «на 360 градусов» и представлены результаты пилотного тестирования данной методики в компании «Полиант».

Ключевые слова: оценка персонала, методика «Обратная связь «на 360 градусов», ООО «Полиант», внедрение методики «Обратная связь «на 360 градусов», пилотное тестирование методики «Обратная связь «на 360 градусов» в компании «Полиант»

Ни для кого не секрет, что каждая организация стремится к развитию и достижению поставленных целей. Эффективность труда и воплощение намеченных целей во многом зависит от правильности управления человеческими ресурсами. Человеческие ресурсы — это не только количественный показатель, это еще и компетенции, навыки и способности, которыми обладает человек. Здесь важно не то, каким количеством навыков, способностей и компетенций обладает сотрудник, а то насколько точно он умеет их направлять в правильное русло, для решения задач и достижения целей компании.

В своем учебном пособии Н.В. Фёдорова и О.Ю. Минченков дают следующее определение термину оценка персонала:

«вид управленческой деятельности, направленный на определение эффективности выполнения персоналом своих должностных обязанностей и реализации организационных целей» [2].

Зачем проводить оценку персонала? Этот вопрос ставят перед собой не только руководители, но и работники.

Так для руководителей регулярное проведение оценки во много упрощает систему управления персоналом. Правильно проведенная оценка обеспечивает руководство информацией о индивидуальных особенностях, выполнении должностных обязанностей, поведении на рабочем месте и потенциале сотрудников. Такая информация помогает руководителю формировать сбалансированную кадровую политику, путем

принятия обоснованных решений, касающихся найма, обучения и мотивации персонала.

Со стороны сотрудника интерес заключается в том, что человек понимает за что его, поощряют и, наоборот, за что наказывают, адекватность и обоснованность заработной платы, карьерные перспективы, возможности профессионального и личного роста.

При проведении оценки персонала, очень важно определить метод, который будет подходить категории оцениваемых сотрудников, обеспечит наиболее беспристрастную оценку и будет соответствовать характеристикам и особенностям организации в целом.

В 1987 году Питер Уорд [1] предложил методику «360 градусов» и дал ей следующее определение: «систематический сбор информации о работе индивидуума (или группы), получаемой от некоторого числа лиц, заинтересованных в его работе, и обратная связь по ней».

Данная методика основана на том, что оценку сотрудника проводят люди из его рабочего окружения, которые видят и способны оценить поведение и личные качества оцениваемого человека. Как правило, рабочее окружение составляют руководители, подчиненные, коллеги и клиенты. К тому же к числу респондентов может присоединяться сам человек и проводить самооценку.

На сегодняшний день методика «Обратная связь «на 360 градусов» применяется, для:

- создания планов индивидуального развития работника;
- определения потребностей в обучении;
- определения степени развитости компетенций работника;
- повышения эффективности работы;
- формирования кадрового резерва;
- стимулирования диалога «начальник — подчиненный».

Рассмотрев теоретические аспекты оценки персонала и методики «Обратная связь «на 360 градусов», можно перейти к актуальности внедрения данной методики в общество с ограниченной ответственностью «Полиант», специализирующееся на оптовой торговле непродовольственными товарами.

Для того чтобы проанализировать систему оценки персоналом в компании, была разработана анкета и проведен опрос шести сотрудников из разных отделов.

Анализируя полученные в результате проведения опроса данные, мы выявили следующие проблемы:

Компания тратит большое количество временных и денежных средств на подбор новых сотрудников на свободную должность;

Низкая удовлетворенность сотрудников в связи с отсутствием нематериальной мотивации;

Отсутствие инструментов необходимых для определения сотрудников, нуждающихся в обучении.

По мнению авторов, эти проблемы можно решить, внедрив методику оценки «360 градусов». Ее применение позволит компании:

- расширить систему мотивации и применять не только материальное стимулирование персонала;
- сформировать кадровый резерв, что позволит не тратить столько сил и времени на подбор кандидата;
- более эффективно оценивать каким сотрудникам необходимо проходить обучение;
- выявлять сильные и слабые стороны сотрудников;
- повысить эффективность труда и предоставить сотрудникам возможность развития в компании.

Важно отметить, что для применения данного метода более эффективно, когда респонденты находятся в рабочем окружении оцениваемого не менее полугода, поэтому авторами был произведен расчет коэффициента текучести, который в течении последних трех лет находился в пределах от 5–6%. По нашему мнению, для торговой компании данный коэффициент находится в пределах нормы, следовательно, является естественным процессом и не требует снижения.

Для того, чтобы внедрить методику «Обратная связь «на 360 градусов» в компанию «Полиант», авторы провели ряд подготовительных мероприятий.

На первом этапе внедрения методики были сформулированы цели, достижение которых решает проблемы системы оценки персонала в данной организации.

Цели проведения оценки персонала:

- повысить эффективность проведения оценки персонала;
- сформировать кадровый резерв, тем самым предоставить возможность развития;
- выявить сильные и слабые стороны сотрудников;
- выявить сотрудников, нуждающихся в обучении, для определения плана по улучшению навыков и получению новых знаний.

Следующим этапом стало определение сотрудников, которые будут входить в число оцениваемых. По нашему мнению, целесообразно начать внедрение методики «360 градусов» в компанию «Полиант» с отдела продаж, так как на данный момент, это подразделение является самым крупным, и его структура позволяет применить данный метод. Это значит, что почти все сотрудники данного отдела имеют необходимое рабочее окружение, которое включает в себя руководителей, коллег, подчиненных и клиентов.

Также для того, чтобы внедрить оценку персонала методом «360 градусов» в компанию,

были разработаны следующие инструменты, которые облегчат процесс внедрения.

Нами был составлен календарный график проекта (Рис. 1).

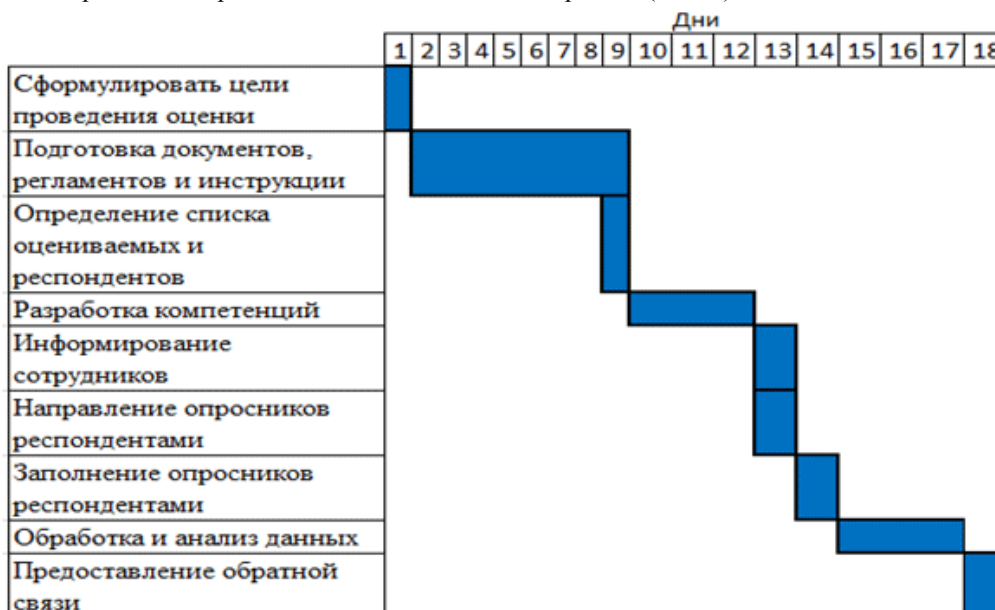


Рис. 1. Календарный график подготовки и проведения оценки

Здесь следует обратить внимание на то, что временные рамки подготовки, проведения и предоставления обратной связи оценки персонала методикой «360 градусов» во многом зависят от количества оцениваемых сотрудников. Например, если необходимо провести оценку пяти сотрудников, то минимальное число респондентов

составит двадцать пять человек, следовательно, этап обработки результатов и предоставления обратной связи увеличится в несколько раз.

Следующий инструмент менеджмента, который поможет организовать проведение оценки персонала — матрица ответственности подготовки и проведения оценки.

Таблица 1. Матрица ответственности подготовки и проведения оценки

Задача	Коммерческий директор	Старший менеджер отдела продаж	Супервайзер (оцениваемый)	Супервайзеры (респондент)	Торговый представитель	Мерчендайзер
Сформулировать цели проведения оценки	О И					
Подготовка документов, регламентов и инструкции	О И	И				
Определение списка оцениваемых и респондентов	О И					
Разработка компетенций	О И	К И				
Информирование сотрудников	О И					
Направление опросных листов респондентами	О И					
Заполнение опросных листов респондентами	О	К И	И	И	И	И
Обработка и анализ данных	О И	К И				
Предоставление обратной связи	О И	К				

После того, как мы провели все подготовительные мероприятия, мы перешли к этапу согласования приступили к разработке компетенций и оценочного листа. На этом этапе авторы предложили компании провести пилотное тестирование и оценить одного сотрудника, занимающего должность супервайзера. И уже разработать компетенции и поведенческие индикаторы к ним соответствующие данной должности.

Согласно регламенту супервайзер — административная должность, основными обязанностями которой являются:

- выставление рабочих планов торговым представителям;
- контроль торговых представителей;
- ведение отчетности;

- организация акций и формирование скидок;
- решение конфликтных ситуаций среди торговых представителей;
- решение конфликтных ситуаций с клиентами.

Исходя из обязанностей супервайзера, нами был разработан оценочный лист для сотрудников, занимающих данную должность.

Данный оценочный лист оценивает сотрудника по восьми компетенциям. Для каждой компетенции определены:

- недопустимый профиль;
- профиль, требующий улучшения;
- оптимальный профиль и профиль, который превосходит ожидания (Рис. 2).



Рис. 2. Профили компетенций

Таким образом, если сотрудник получает среднюю оценку по компетенции равную четырём баллам, это значит, что уровень развития данной компетенции у него превосходит ожидания.

Также нами была разработана небольшая инструкция для респондентов, которую им необходимо прочесть перед заполнением оценочного листа.

Разработав компетенций и создав оценочный лист, мы перешли непосредственно к проведению пилотного тестирования.

Начали проведение пилотной оценки с информационного этапа. На очередной планерке нам предоставили возможность проинформировать всех сотрудников отдела продаж о том, что такое методика «Обратная связь «на 360 градусов», о целях проведения данного мероприятия и о том какие проблемы, связанные с системой управления

персоналом регулярное использование методики сможет решить.

Следующим шагом стала организация самой оценки, направление опросных листов респондентам и их заполнение. Каждому респонденту, а именно: старшему менеджеру, супервайзеру, торговому представителю, мерчендайзеру, клиенту и самому оцениваемому супервайзеру, были отправлены опросные листы, на заполнение которых у них был один день. Оцениваемый сотрудник не отправлял заполненный опросный лист, так как после получения обратной связи он сам должен будет сравнить оценки коллег с баллами, которые он себе поставил.

В результате, мы получили следующие данные (Рис. 3)



Рис. 3. Профили компетенций оцениваемого сотрудника

Также для наглядности полученных результатов была построена приведенная ниже диаграмма (Рис. 4).



Рис. 4. Средние оценки по компетенциям оцениваемого сотрудника

Данная диаграмма отражает средние оценки по компетенциям. Такая диаграмма позволяет понять ситуацию в целом и выявить сильные и слабые стороны.

Подытожив результаты проведенной оценки, об оцениваемом сотруднике можно сделать следующие выводы:

Уровень развития большинства компетенций у оцениваемого сотрудника достаточно высокий, но ему необходимо не забывать о том, что нет предела совершенству и нужно заниматься саморазвитием.

Основные проблемы связаны с качеством выполнения работы, поэтому оцениваемому сотруднику следует обратить на эти компетенции внимание и улучшить свой результат. Возможно его руководителю стоит ужесточить контроль над его работой.

Заключительным этапом оценки персонала методикой «360 градусов» является обратная связь. На этом этапе мы предоставили результаты проведенной оценки коммерческому директору, который в свою очередь осуществил обратную связь и представил на ней следующие управленческие решения:

- повысить контроль над выполнением работы
- наметить путь личного и профессионального развития
- делегировать более сложные полномочия
- включить в кадровый резерв

Обратная связь по результатам оценки проводилась в форме личной беседы.

По результатам пробной оценки была достигнута одна цель — выявить сильные и слабые стороны оцениваемого сотрудника. Остальные

цели, к сожалению, не были достигнуты, так как их достижения требует регулярного проведения оценки и большего числа оцениваемых. Поэтому в будущем постоянное использование методики «Обратная связь «на 360 градусов» в компании «Полиант» сможет решить все выявленные нами проблемы системы оценки персонала.

Проведя анализ нашей деятельности, мы сделали следующие выводы.

Для того, чтобы данная методика работала в организации на постоянной основе, необходимо провести множество подготовительных работ, начиная с формулирования целей и подготовки документов, заканчивая подготовкой персонала к проведению оценки и предоставлением обратной связи о полученных результатах. В силу нашего менталитета, подготовка персонала к оценке может стать самым сложным этапом так, как люди не любят, когда кто-то их оценивает тем более, когда это делают их подчиненные. К сожалению, в процессе нашего эксперимента с оцениванием одного сотрудника, нам не удалось показать всю сложность данного этапа, так как у нас не было времени и возможности оценить реакцию персонала на внедрение данной методики.

Также необходимо не забывать, что разработка компетенции и индикаторов к ним тоже представляет собой сложный этап и не нужно откладывать его на последний момент. Формируя оценочный лист, необходимо точно описать какие навыки и знания повышают эффективность работы сотрудника в конкретной должности и организации. ■

1. Уорд П. Метод 360 градусов: Пер. с англ. М. : НИРРО, 2006. 35 с.

2. Фёдорова Н. В. Управление персоналом : учебник / Н. В. Фёдорова, О. Ю. Минченков. – М. : КНОРУС, 2013. – 432с. – (Бакалавриат).

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Уорд П. Метод 360 градусов: Пер. с англ. М. : НИРРО, 2006. 35 с.

Фёдорова Н. В. Управление персоналом : учебник / Н. В. Фёдорова, О. Ю. Минченков. – М. : КНОРУС, 2013. – 432с. – (Бакалавриат).

Implementation of the methodology «feedback for 360 degrees» for evaluation of personnel activities in OOO «Poliant»

© Kotlyar E., Pushkareva E., 2017

Today, most companies need to have objective and comprehensive information about their employees. This information helps to improve the labor efficiency, identify prospective employees, create a personnel reserve, train staff on time, fight with ineffective workers and expand the system of non-monetary motivation.

This article introduces some theoretical aspects of personnel assessment and the «360-degrees feedback». Also it's about personnel assessment system in the company «Polyant», the stages of implementation of «360-degrees feedback» and the results of pilot testing this method in «Polyant».

Keywords: personnel assessment, «360-degrees feedback», implementation of «360-degrees feedback», «Polyant», pilot testing of «360-degrees feedback»

УДК 658.7

ОБОСНОВАНИЕ СТРОИТЕЛЬСТВА ЛОГИСТИЧЕСКОГО ЦЕНТРА В ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

© Плотников Н. С., Купчинская Ю. А., 2017

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

Создание логистического центра на территории Иркутской области играет важную роль в развитии малого и среднего бизнеса. Подобный центр будет способствовать улучшению качества предоставляемых логистических услуг. Данный центр сможет обеспечить приток инвестиций в регион, а также увеличить его товарооборот.

Ключевые слова: логистика, логистический центр, складское хранение, складские услуги

В условиях рыночной экономики, конкуренция является одним из двигателей для рыночной конъюнктуры. Благодаря грамотно сформированной цепи поставок, компании получают преимущество, и сохраняют лидерские позиции, несмотря на циклические колебания экономики. Одним из факторов, формирующих успех, является правильная организация транспортировки, высокая скорость и ритмичность доставки товара.

Логистика является неотъемлемой частью любого бизнеса. Если обращаться к официальным источникам, под логистикой понимают многоступенчатый процесс, который организует и управляет информационными и материальными потоками в компании [1].

Логистика, интегрированная в бизнес-процессы, является важным инструментом для координации процесса закупок, производства, транспортировки, дистрибуции и хранения продукции.

К основным задачам логистики относится обеспечение качественного обслуживания клиентов, а также поддержание высокого уровня запасов сырья в нужное. Зачастую логистический отдел занимается объединением и поддержанием взаимодействия удалённых друг от друга подразделений компании [2]. При удаленности основного производства от складов сырья, задачей службы логистики является организация функциональных цепочек между всеми задействованными в процессе производства объектами и обеспечение их грамотного взаимодействия.

Во всех крупных компаниях служба логистики состоит из нескольких отделов, которые осуществляют контроль над разными функциональными областями бизнеса, к которым относятся транспортные и складские логисты.

Задачей транспортного логиста, как сотрудника предприятия является организация планирования всех маршрутов и определение порядка различных грузоперевозок. В его обязанности входит подготовка необходимых документов, а также контроль над всеми видами перемещениями груза

Логист на складе работает над организацией эффективной деятельности всех складских комплексов. Он определяет порядок размещения и хранения всех товаров, подбирает складское оборудование и организует правильное полезное использование всех площадей склада. Однако иметь в своём штате несколько логистов, которые занимаются разными сферами деятельности компании, может позволить себе только достаточно крупная компания. Малому и среднему бизнесу целесообразно отдать решение логистических задач на аутсорсинг.

Одним из видов аутсорсинга логистических услуг являются специализированные центры. Существует два типа подобных центров:

Региональные логистические центры или, другими словами, мульти модульные грузовые терминалы — это крупные, качественно оснащённые центры, организующие предоставление услуг другим предприятиям региона. Обычно спектр оказываемых услуг очень широк, поэтому подобные комплексы имеют в своей структуре различные подразделения.

Логистические центры компаний — это, как правило, небольшой центр, состав которого варьируется в зависимости от размеров самой организации [3].

Основной причиной популярности использования услуг логистического центра является наличие профессионального состава, специализированного оборудования по приему, учету и обработке груза, наличие удобных подъездных путей и зон разгрузки.

Ядром логистического центра является информационно-аналитический центр, который организует управление и поддержку всех

проходящих потоков: материального, финансового, информационного, документального. В каждом логистическом центре можно выделить несколько основных крупных подразделений:

- оборудованные складские площади;
- открытые контейнерные площадки;
- железнодорожный тупик;
- морской или речной порт;
- площадка для разгрузки и загрузки грузовых транспортных средств;
- парк кранов;
- административное здание;
- служба связи;
- служба безопасности.

Базой для создания регионального логистического центра может являться информационный центр любого вида транспорта либо соблюдение некоторых условий:

- наличие платежеспособных пользователей, которые нуждаются в комплексной помощи в сопровождении внешнеторговой перевозки;
- наличие путей обмена товаров между разными регионами РФ, соседствующими государствами, которые могли бы проходить через этот логистический центр;
- взаимодействие с национальными логистическими центрами для обмена данными.

Основной задачей логистического центра является согласование процесса производства и потребления с процессом работы транспортных средств, пограничной и таможенной разработкой, хранением, переработкой и распределением продукции [2].

Типовая структура логистического центра:

- отдел логистики;
- отдел оперативного контроля и регулирования грузопотоков;
- отдел перспективного развития транспортной инфраструктуры в регионе;
- отдел работы с транспортом;
- отдел маркетинга.

Что касается географического положения Иркутской области, то строительство центра представляется более выгодным, по отношению к другим регионам. Область расположена на главных торговых и транспортных магистралях, которые соединяют Европейскую часть страны с дальневосточными регионами России. Также регион является важным транзитным пунктом торговли с Китаем и Монголией.

После введения санкций на ввоз отдельных товаров из стран Европы, в регионе сложилась стабильная и положительная динамика к развитию рынка торговли — это и рост товарооборота, развитие и распространение новых форматов розницы. Большую часть экономики Иркутской области составляет экспортно-импортный товарооборот со странами Азии.

В отношении Иркутской области внешнеторговый оборот в первой половине

2017 года составил 1 076,3 млн. долларов, что на 24,2 % выше, чем в тот же период в 2016 году [4]. Импорт составил 153 млн. долларов, а экспорт в свою очередь 923,3 млн. долларов.

Несмотря на рост показателей товарооборота и увеличение плотности транзитного грузопотока, складское хозяйство в Иркутской области недостаточно развито. Общее количество задействованных под склад площадей не превышает 350 тыс. кв. м. И всего 20% составляют склады класса А и В [5]. Еще одной негативной особенностью логистической инфраструктуры является расположение основного количества складских помещений близко к центру города, это приводит к затруднительной ситуации в дорожном движении, кроме того, введение запретов на движение большегрузного транспорта в дневные часы, препятствуют своевременной доставке и разгрузке товаров.

Создание логистического центра на территории Иркутской области сделает возможным доставку в торговые центры и на оптовые базы малогабаритными транспортными средствами в течение рабочего времени, повысит привлекательность территории для иностранных товаропроизводителей.

Географическое местоположение Иркутской области способствует аккумуляции импортного товаропотока, с целью его дальнейшей переработки или разукрупнения и отправки по территории страны. На территории области ведут деятельность несколько крупных производственных и перерабатывающих предприятий, для которых возможно снижение стоимости перевозки продукции в другие регионы при аккумуляции с товарами иных региональных производителей.

Логистический центр может способствовать развитию Иркутской области, поскольку ввиду снижения покупательной способности, компании, обладающие высоким потенциалом развития, не владеют достаточными ресурсами, чтобы содержать в штате профессиональных логистов, и нести расходы на аренду больших складских помещений. Для малого и среднего бизнеса существует необходимость передать логистические услуги на аутсорсинг логистическому центру, получив выгоду в виде снижения стоимости доставки продукции в другие регионы и как следствие расширения своего географического присутствия. Ситуация на логистическом рынке региона способствует созданию и реализации достаточно прибыльного проекта, с небольшим сроком окупаемости. ■

1. Моргунова Ю. Н. Логистические затраты: проблемы определения и учёта / Ю. Н. Моргунова // *Всё для бухгалтера*. – 2011.- № 9. – С.3.

2. Информационный портал Ze Student Journal: [Электронный ресурс]. М., 2016. URL: <http://zsj.ru/zadachi-logistiki.html>. (Дата обращения: 2.09.2017).

3. Логистика. Формулы, расчёты, определения: [Электронный ресурс]. М., 2017. URL: <http://www.xcomp.biz/tema-9-logisticheskie-centry.html>. (Дата обращения: 3.09.2017).

4. Инвестиционный портал Иркутской области: [Электронный ресурс]. Иркутск, 2017. URL: <http://invest.irkobl.ru/Oregione/Vneshneekonomicheskaya-deyatelnost>. (Дата обращения: 5.09.2017).

5. Кислова Ю. Развитие рынка логистики Забайкальского края и близлежащих регионов. Прогноз до 2020 года / Ю. Кислова, О. Курбатов // *Логистика: Сб. статей*. - Москва, 2014.-С.38.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Инвестиционный портал Иркутской области: [Электронный ресурс]. Иркутск, 2017. URL: <http://invest.irkobl.ru/Oregione/Vneshneekonomicheskaya-deyatelnost>. (Дата обращения: 5.09.2017).

Информационный портал Ze Student Journal: [Электронный ресурс]. М., 2016. URL: <http://zsj.ru/zadachi-logistiki.html>. (Дата обращения: 2.09.2017).

Логистика. Формулы, расчёты, определения: [Электронный ресурс]. М., 2017. URL: <http://www.xcomp.biz/tema-9-logisticheskie-centry.html>. (Дата обращения: 3.09.2017).

Кислова Ю. Развитие рынка логистики Забайкальского края и близлежащих регионов. Прогноз до 2020 года / Ю. Кислова, О. Курбатов // *Логистика: Сб. статей*. - Москва, 2014.-С.38.

Моргунова Ю. Н. Логистические затраты: проблемы определения и учёта / Ю. Н. Моргунова // *Всё для бухгалтера*. – 2011.- № 9. – С.3.

Justification of a logistics center's construction in the irkutsk region

© Plotnikov N., Kupchinskaja I., 2017

Creation of a logistics center in Irkutsk region plays an important role in the development of small and medium-sized business. This center will help to improve the quality of logistics services. The center will ensure a flow of investment to the region, as well as to increase its commodity turnover.

Keywords: logistics, logistic center, storage

БРЕНДИНГ ТЕРРИТОРИИ. НЕОБХОДИМО ЛИ РАЗРАБАТЫВАТЬ БРЕНД ТЕРРИТОРИИ?

© Матюк И. А., 2017

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

Существует мнение, что бренд формируется исключительно на основе ярко выраженного позитивного имиджа территории, в основе которого лежат уникальные возможности удовлетворения тех или иных потребностей и запросов. Бренд территории является высшим проявлением эмоциональных потребительских предпочтений, сформированных положительным имиджем. В основе брендинга территорий лежит идея донесения до широкой общественности представления об уникальности территории.

Ключевые слова: бренд территории, конкуренция, брендинг, имидж, территория, концепция бренда

Бренд территории — это совокупность уникальных качеств, непреходящих общечеловеческих ценностей, отражающих своеобразие, неповторимые оригинальные потребительские характеристики данной территории и сообщества, широко известные, получившие общественное признание и пользующиеся стабильным спросом потребителей данной территории.

Бренд территории — понятие содержательное, системное. Это:

- уникальный эмоционально-позитивный образ, обусловленный природными, историческими, производственными, социально-культурными и другими особенностями территории, который стал широко известным общественности;

- обещание потребителям территории необходимых им потребительских качеств;

- гарантия качественного удовлетворения запросов потребителя территории, получения определенных выгод от проживания на территории;

- повышенный субъективный уровень ценности территории для потребителя и его удовлетворенности, создаваемый через позитивные ассоциации, стимулирующие к потреблению территории и напоминающие о ней;

- серьезный фактор конкурентных преимуществ и доходов территории, ценный нематериальный актив её экономики.

Необходимость разработки бренда территории обусловлена следующими основными обстоятельствами:

1. Усиливающейся глобальной конкуренцией между геопродуктами (территориями) в инвестиционном пространстве. Бренд формирует маркетинговый потенциал территории (уникальную ценность в глазах потребителей), что делает ее более привлекательной по сравнению с территориями-конкурентами.

2. Постоянно растущей конкуренцией между гео- и турпродуктами на международном туристическом рынке. Туризм в мире растет очень высокими темпами, его роль для страны очень

велика. При этом нужно учитывать существенное влияние традиционного туризма на деловой туризм, а, следовательно, на привлечение инвесторов. Не принимать участие в конкуренции за привлечение туристов — это, значит, не использовать возможности по привлечению потенциальных инвесторов в регион.

3. Активизацией брендинга территорий в последние 10–15 лет, в том числе городов и стран не только за рубежом, но и внутри России (российских городов, например, Сочи, Казань, Нижний Новгород, Пермь и др.). В условиях информационной экономики наличие бренда территории и стратегии его развития становится необходимым фактором эффективной реализации территориального потенциала.

Бренд территории — это сложная психосоциальная конструкция, включающая:

- логотип (физическое и символическое выражение бренда), а также его нематериальные атрибуты. Символ бренда (знак или логотип) дает возможность его запоминать и верно истолковывать, то есть ассоциировать с определенным географическим местом, набором качеств и других характеристик. Иными словами, территория без специально разработанного символа (знака как части бренда) не является брендом. Наличие же символа делает территорию полноценным брендом.

- имидж территории, ее ценности, ассоциации потребителей, связанные с ней, их эмоции, общее видение направлений использования территориального потенциала, культуру и историческое наследие территории, глобальную ответственность территориальных властей, имидж власти и т.п.

Брендинг территории является современной основой привлечения к ней внимания широких слоев общественности. Если отсутствует целенаправленная стратегия брендинга территории/города, то ее имидж создается стихийно, либо под воздействием неконтролируемых и не всегда доброжелательных сил.

Территориальный брендинг, таким образом, является важным инструментом управления территориальным маркетингом и нацелен на формирование коммуникативного капитала территории, наличие которого позволяет субъектам территориального маркетинга иметь экономию на транзакционных издержках при взаимодействии друг с другом. Базой для формирования коммуникативного капитала бренда является наличие его символического, культурного и социального капиталов.

Бренд как узнаваемая виртуальная сущность является концентрированным воплощением всех ключевых характеристик территории, ее конкурентных преимуществ, сильных сторон, создающих привлекательность для потребителей.

Появление территориального бренда создает условия для развития потенциала территории, точнее, для роста эффективности его использования, поскольку продвижение бренда создает условия для роста его узнаваемости, а, следовательно, роста числа потенциальных

покупателей территории (туристов, инвесторов и т.п.).

Процесс создания бренда показан на рис.1 основными составляющими создания бренда территории являются:

- разработка концепции бренда, то есть общего представления и видения территории в будущем, создание образа в глазах общественности;
 - анализ потенциала бренда и целевого рынка.
- При анализе потенциала можно использовать данные, которые получены при создании стратегии региона, оценить культурный и туристический потенциал. Нужно определить целевой рынок. Как правило, это местная, страновая и международная аудитории с их детализацией;
- разработка основы для дифференциации бренда, то есть ключевых отличий от других территорий;
 - визуализация бренда, создание визуальных образов;
 - разработка программы продвижения.

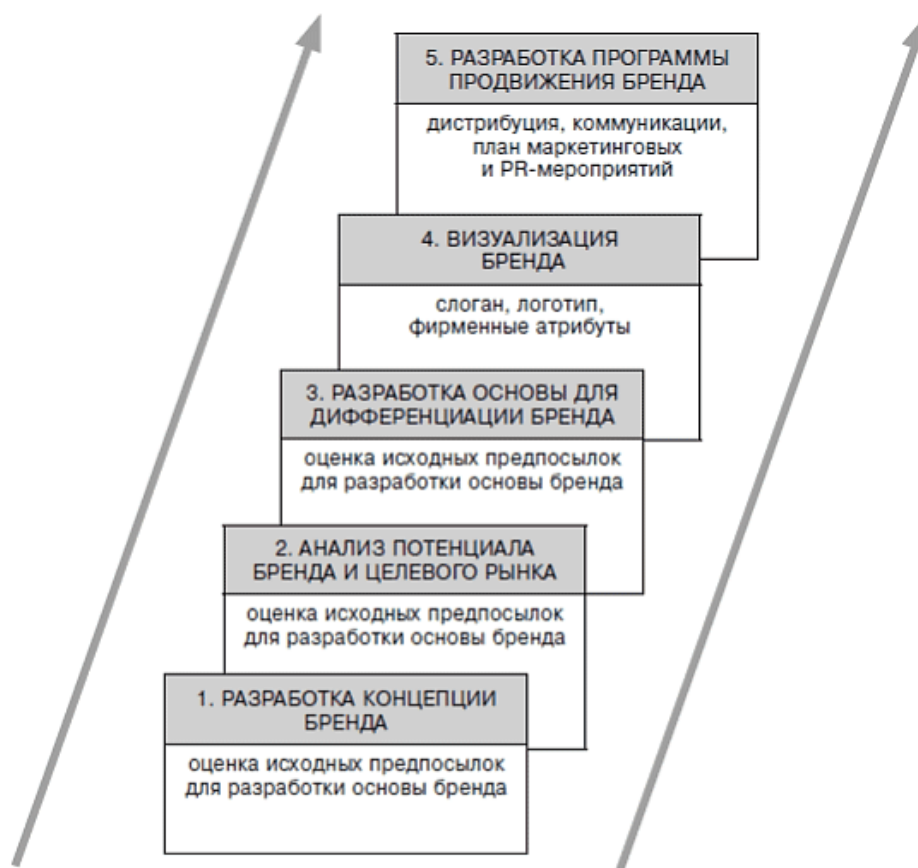


Рис.1. Процесс создания территориального бренда

После создания территориального бренда необходимо создать показатели его измерения для проведения необходимой коррекции — рис. 23.

Показатели подразделяются на:

- функциональные, измеряющие качество жизни;
- эмоциональные (восприятие бренда);

- духовно-исторические;
 - инновационные, технологический потенциал;
 - социально-культурные;
 - показатели территориальных властей.
- оценивающие
ответственности

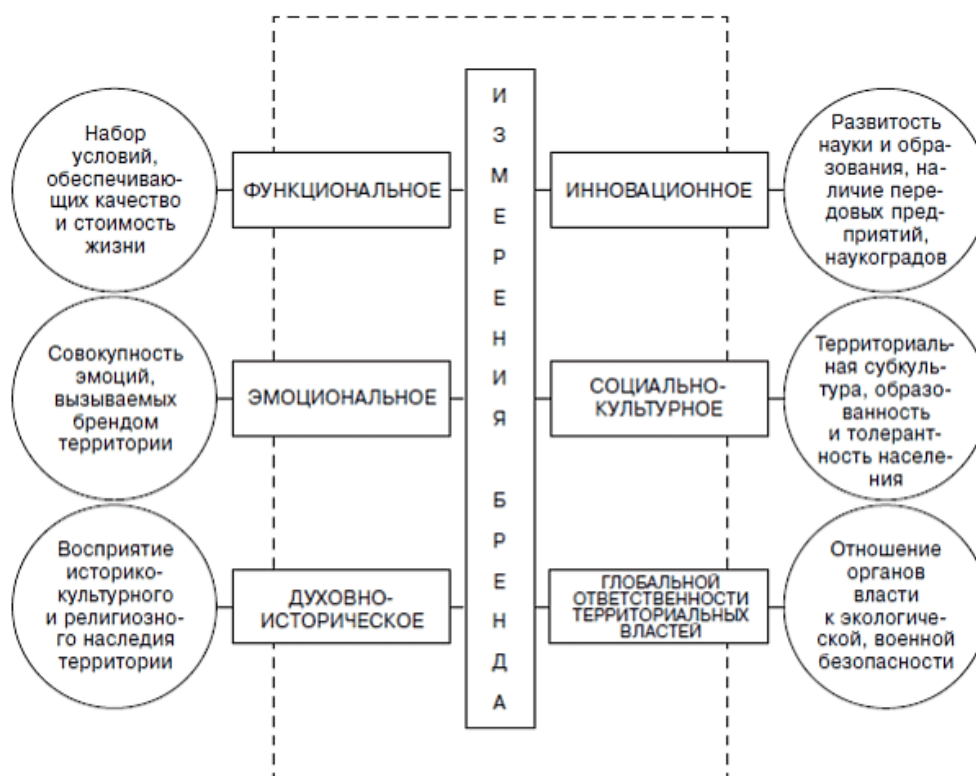


Рис.2. Показатели измерения бренда территории

Фактически развитие бренда территории и есть развитие ее маркетингового потенциала. Брендинг можно считать ключевым стратегическим маркетинговым процессом, реализующимся в рамках территориального маркетинга.

Территория или регион с точки зрения маркетинга является таким же товаром, как и другие, имеет свои значимые атрибуты и его продвижение поддается стандартному набору маркетинговых инструментов. Особенностью территории является то, что носителями атрибутов есть те же люди, обладатели самоидентификации территории, воздействие на которых и будет осуществляться в процессе брендинга. Кроме того, зачастую бренд территории уже обладает набором атрибутов, сложившихся исторически и поддающихся влиянию ближайших территорий и внутренних социально-политических процессов. Поэтому в основе брендинга территории лежит идея донесения широкой общественности представления о ее уникальности. ■

1. Котлер Ф. Привлечение инвестиций, предприятий, жителей и туристов в города, коммуны, регионы и страны Европы. / Ф. Котлер [и др.] // Рекламодатель: теория и практика, 2009. - N 2. - С. 31-45.

2. Грошев И. В., Степанычев Е. В. Инструменты формирования бренда территории // Маркетинг в России и за рубежом.-2011.-№ 5.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Грошев И. В., Степанычев Е. В. Инструменты формирования бренда территории // Маркетинг в России и за рубежом.-2011.-№ 5.

Котлер Ф. Привлечение инвестиций, предприятий, жителей и туристов в города, коммуны, регионы и страны Европы. / Ф. Котлер [и др.] // Рекламодатель: теория и практика, 2009. - N 2. - С. 31-45.

Branding of the territory. Is it necessary to develop a brand of territory?

© Matiuk I., 2017

It is believed that the brand is formed solely on the basis of a pronounced positive image of the territory, which is based on unique opportunities to meet those or other needs and requests. The brand of the territory is the highest manifestation of emotional consumer preferences, formed by a positive image. The branding of territories is based on the idea of presenting to the general public an idea of the uniqueness of the territory.

Keywords: territory brand, competition, branding, image, territory, brand concept

© Нестеренкова Е. С., 2017

Иркутский государственный университет путей сообщения, г.Иркутск

В статье затрагивается тема планирования затрат на персонал как на объект инвестиций. Центральная идея статьи — это оценка персонала как актива компании. Для оценки и обоснования экономической эффективности от отдельных затрат на персонал предлагается использовать методику расчета ТСО. Данный показатель позволит оценить инвестиционную привлекательность, то есть рассмотреть процесс управления персоналом как инвестиционный. Такой взгляд на планирование затрат на персонал будет интересен специалистам как в области финансов, так и в области управления персоналом.

Ключевые слова: персонал, совокупная стоимость владения, затраты на персонал

Процесс управления персоналом — это сложный процесс, включающий в себя не только формирование системы управления персоналом, но и кадровое планирование, проведение маркетинга персонала, определение

кадрового потенциала и потребности организации в персонале, учет и нормирование численности работников. Управление персоналом охватывает широкий спектр функций от приема до увольнения работника:



Рис. 1. Функции процесса управления персоналом

Все эти функции несомненно имеют свои затраты и доходы. Следует отметить, что те инвестиции, которые мы вкладываем в человеческий капитал, ведут к его увеличению, а значит, к росту стоимости компании. Основываясь на таком понятии инвестирования, можно рассчитать как саму сумму вложения, так и экономический эффект и окупаемость. В этом случае вопрос «тратить или не тратить» является вопросом экономической целесообразности. А принятый во многих компаниях подход к затратам на персонал как к операционным расходам естественно вызывает желание их снизить.

Для начала, нужно понять о каких именно затратах идет речь. Конвенцией Международной организации труда (далее МОТ) № 160 в 1985 г. были установлены общие принципы создания национальных классификаций затрат работодателей на персонал организации и проведения выборочных периодических статистических обследований для оценки уровня и структуры этих затрат. Перечень статей затрат на рабочую силу утвержден МОТ в Резолюции XI Международной конференции статистиков по труду. Согласно данной Резолюции к основным статьям затрат на рабочую силу относятся [1]:



Рис. 2. Основные статьи затрат на рабочую силу

Следует так же понимать, что на разной стадии жизненного цикла работника затраты на персонал

будут отличаться. Ниже схематично это представлено на рисунке 3.



Рис. 3. Стадии жизненного цикла работника и сопровождающие их затраты

Для оценки и обоснования экономического эффекта от отдельных затрат на персонал предлагается использовать методику расчета Совокупной стоимости владения (Стоимость жизненного цикла, англ. Total Cost of Ownership — TCO) — это методика расчета для определения прямых и косвенных затрат, связанных с любым компонентом объекта владения. Кроме того основной целью подсчета стоимости владения, кроме выявления избыточных статей расхода, является оценка возможности возврата вложенных в объект владения средств.

Данная методика была разработана и в основном применяется для оценки эффективности информационных технологий, но поскольку в работе рассматриваются затраты на персонал как инвестиции, то для расчета экономической эффективности и обоснования расходов, методика

TCO будет использована применительно к персоналу.

Поскольку данная методика учитывает не только прямые затраты, но и косвенные, то мы будем использовать его, как агрегированный показатель для оценки и обоснования экономического эффекта от отдельных затрат на персонал.

Так как универсального метода расчета величины совокупной стоимости не существует, то для каждого процесса будут свои показатели оценки (текущая стоимость кадров, выработка на одного работника, скорость подбора и т.д.).

Оценим один из основных процессов управления персоналом с использованием TCO, а именно, процесс найма сотрудника. В качестве показателя определяющего эффект данного процесса, будет использоваться такой показатель, как коэффициент результативности:

$$Kr = \frac{K_1 + K_2 + K_3}{S}, \quad (1)$$

где K_1 — коэффициент качества выполняемой работы набранными работниками (по результатам аттестации);

K_2 — коэффициент новых работников, продвинувшихся по службе в течение одного года;

K_3 — коэффициент новых работников, оставшихся работать по прошествии одного года;

S — общее число показателей, учтенных при расчете.

Для расчета коэффициентов K_1 , K_2 и K_3 будем использовать следующую формулу (2)

$$K_i = \sum Q_i \div \sum Q_{max}, \quad (2)$$

где Q_i — средняя оценка по всем показателям группы работников, набранных с помощью i -го метода, балл;

O_{max} — наивысшая из возможных оценок, балл.
Для расчета затрат на единицу труда, воспользуемся следующей формулой (3):

$$Exp = \frac{(Exp_1 + Exp_2 + Exp_3)}{P \times Kr}, \quad (3)$$

где Exp_1, Exp_2, Exp_3 — прямые, косвенные и скрытые затраты на набор персонала, рублей;

P — численность работников, принятых на работу, чел.

Далее рассчитаем показатели эффективности различных методов набора, используемых на анализируемом предприятии.

Для расчета было отобрано 12 человек, принятых на работу в течение года. По истечению года они были аттестованы. Полученные данные для расчетов сведем в таблицы 1 и 2.

Таблица 1. Исходные данные для расчета эффективности различных методов набора

Показатель	Метод набора персонала				Внутренний источник
	Размещение объявлений СМИ	Кадровое агентство	Использование интернета	Центр занятости населения	
	1	2	3	4	
Количество работников, набранных с помощью указанного метода, чел.	2	1	2	2	5
Из них работников, уволившихся в течение года	-	-	-	1	2
Количество работников, продвинувшихся по службе в течение года	-	-	-	-	1

Таблица 2. Исходные данные для расчета показателей качества набора

Показатель	Средняя оценка группы работников, набранных с помощью метода, балл				
	1	2	3	4	5
Выполнение должностных обязанностей	3,4	3,2	3,4	4,5	4,8
Знание работы	3,5	3,9	3,8	4,7	4,9
Обучаемость	3,4	3,5	3,5	4,6	4,5
Клиентоориентированность	3,5	4,6	3,6	4,7	4,7
Умение работать в команде	4	4,4	4	4,8	4,4
Выдвижение инициатив и внедрение инноваций.	3,3	4,1	3,3	4,6	5
Сумма средних оценок	21,1	23,7	21,6	27,9	28,3

Далее рассчитаем коэффициенты K_1 , K_2 и K_3 по формуле 2 по каждому из методов. Полученные данные сведем в таблицу 3.

Таблица 3. Расчёт коэффициентов

Метод набора	K_1	K_2	K_3
Объявления в СМИ	10,55	0,00	10,55
Кадровое агентство	23,70	0,00	23,70
Интернет	10,80	0,00	10,80
Центр занятости населения	13,95	0,00	27,90
Внутренний источник	5,66	28,30	9,43

Для расчета затрат по различным методам подбора используем нормативы времени на работы

по комплектованию и учету кадров [2]. Полученные расчеты сведем в таблицу 4.

Таблица 4. Расчет затрат процесса найма работников

Наименование операции	Единица измерения	Норматив времени, чел.-ч.	Средняя заработная плата специалиста по управлению персоналом, руб.	Итого затраты, руб.
Определение потребности в работниках на предприятии	Одна профессия	0,02	30 528,6	611
Оформление заявки в бюро по трудоустройству и информации населения	Одна заявка	0,28	30 528,6	8 548,008
Подача объявления в СМИ	Одна заявка	0,05	30 528,6	1 526,43
Оформление заявки в кадровое агентство	Одна заявка	0,15	30 528,6	4 579,29
Размещение информации в сети интернет	Одна заявка	0,05	30 528,6	1 526,43
Размещение информации в сети интранет	Одна заявка	0,02	30 528,6	610,572
Ознакомление с данными о работнике	Один работник	0,02	30 528,6	610,572
Оформление на работу	Один работник	0,8	30 528,6	24 422,88

Далее рассчитаем затраты: прямые:

- объявления в СМИ = $(611 + 1 526,43 + 610,572) + 6 440$ (стоимость медицинского осмотра при приеме на работу) = 33 610 руб.;
- кадровое агентство = $611 + 4 579,29 + 4 579,29 + 610,572 + 24 422,88 + 6 440 = 36 663$ руб.;

- Интернет = $611 + 1 526,43 + 610,572 + 24 422,88 + 6 440 = 33 610$ руб.;

- центр занятости населения = $611 + 8 548,008 + 610,572 + 24 422,88 + 6 440 = 40 632$ руб.;

- внутренний источник = $611 + 610,572 + 24 422,88 = 26 255$ руб.

2. косвенные:

- стоимость услуг кадрового агентства — 25 000 руб.;
- транспортные расходы — 800 руб.;
- стоимость подачи объявления в интернете 27 000 руб.

3. для расчета скрытых возьмем среднюю сумму потерь за период наставничества по предприятию. В среднем 20 % своего рабочего времени теряет наставник на помощь закрепленному за ним работнику. В денежном выражении это будет $29\,151 * 0,2 = 5\,830,2$ руб.,

где 29 151 — средняя заработная плата на предприятии, руб.

Также учтем и среднюю величину доплаты за совмещение должностей — 3200 руб.

Для расчета эффективности различных методов набора персонала косвенные и скрытые затраты рассчитаем пропорционально количеству человек обратившихся по тому или иному методу.

Далее сведем данные по затратам и методам набора в одну таблицу 5 и рассчитаем коэффициент качества набора и затраты на единицу труда используя формулы 1 и 3.

Таблица 5. Эффективность различных методов набора персонала в 2015 году

Метод набора	Прямые затраты, тыс.руб.	Кол-во обратившихся, чел.	Косвенные и скрытые затраты, руб.	Численность работников, нанятых при использовании метода, чел.	Коэффициент качества набора	Затраты на единицу труда, руб.
Объявления в СМИ	33 610	3	18 808,74	2	7,03	3 726,48
Кадровое агентство	36 663	2	12 539,16	1	23,70	2 076,05
Интернет	33 610	4	25 078,32	2	5,40	5 434,15
Центр занятости населения	40 632	3	18 808,74	2	13,95	2 130,49
Внутренний источник	26 255	7	43 887,05	5	6,20	2 262,98
Всего	170 770,9	19	119 122,00	12		

Из таблицы видно, что наиболее эффективными методами набора персонала в Дирекции является помощь кадрового агентства, центра занятости и внутренний источник. Выгоднее, конечно же, пользоваться внутренним источником. Как правило, работник принятый переводом, адаптируется в новом коллективе быстрее.

Следовательно и затрат в данном случае будет меньше.

Наиболее неэффективным методом набора персонала является объявления в СМИ и интернет. По последнему методу затраты на единицу труда составили 5 434,15 руб.

Далее для оценки затрат с помощью ТСО сведем выше полученные данные в таблицу 6.

Таблица 6. Затраты при найме на работу

Метод	Затраты					
	прямые	сумма, руб.	косвенные	сумма, руб.	скрытые	сумма, руб.
Объявления в СМИ	стоимость затраченного времени; оплата мед. осмотра;	33 610	стоимость услуги	0	потери, связанные с наставничеством; доплата за совмещение должностей;	9 030
Кадровое агентство	стоимость затраченного времени; оплата мед. осмотра;	36 663	стоимость услуги	25 000	потери, связанные с наставничеством; доплата за совмещение должностей;	9 030
Интернет	стоимость затраченного времени; оплата мед. осмотра;	33 610	стоимость услуги	27 000	потери, связанные с наставничеством; доплата за совмещение должностей;	9 030

Центр занятости населения	стоимость затраченного времени; оплата мед. осмотра;	40 632	транспортные расходы	800	потери, связанные с наставничеством; доплата за совмещение должностей;	9 030
Внутренний источник	стоимость затраченного времени; оплата мед. осмотра;	26 255	-	-	потери, связанные с наставничеством; доплата за совмещение должностей;	9 030

С помощью показателя качества набора, мы определили наиболее выгодные методы приема набора персонала, а именно, кадровые агентства, центр занятости населения и внутренний источник. Далее используя методику ТСО посчитали все имеющиеся затраты каждого метода. Таким образом, мы можем снизить издержки при подборе персонала, т.е. отказаться от более затратных методов.

В результате, при планировании затрат на персонал с помощью методики ТСО у нас появляется возможность определения эффективности этих затрат и выбора наиболее эффективного процесса, а также планирование затрат на персонал по всем статьям, в том числе косвенным и повышение их эффективности. ■

1. Захарьин В. Р. Акционерные общества в России. Словарь-справочник от А до Я. – М.: ДИС, 2009.

2. Постановление Минтруда СССР от 14.11.1991 г. № 78 «Об утверждении межотраслевых укрупненных нормативов времени на работы по укомплектованию кадров».

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Захарьин В. Р. Акционерные общества в России. Словарь-справочник от А до Я. – М.: ДИС, 2009.

Постановление Минтруда СССР от 14.11.1991 г. № 78 «Об утверждении межотраслевых укрупненных нормативов времени на работы по укомплектованию кадров».

Calculation of the cost-effectiveness of staff using the TCO

© Nesterenkova E., 2017

The article touches upon the theme of cost planning for staff as to the investment object. The central idea of the article is personnel assessment as an asset of the company. To assess and justify the economic effectiveness of individual costs for personnel are encouraged to use the TCO calculation. This indicator will assess the investment attractiveness, i.e. to consider personnel management process as an investment. Such a view on the planning of personnel costs will resonate as in finance and personnel management.

Keywords: personnel, total cost of ownership, personnel costs

УДК 339.13.017

АНАЛИЗ РЫНКА УСЛУГ ПО ПОДДЕРЖАНИЮ И РАЗВИТИЮ ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ В ГОРОДЕ ИРКУТСКЕ

© Самосюк Д. И., 2017

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

Нынешний образ жизни заставляет людей всё чаще задумываться о своём здоровье. В крупных городах многие жители ежедневно занимаются улучшением своего физического состояния: посещают фитнес-центры, соблюдают различные диеты, что позволяет им держать тело в форме. И необходимой частью здорового образа жизни является правильное питание. Сегодня наблюдается интенсивное развитие фитнес-индустрии по всему миру. По темпам роста, фитнес уступает лишь, пожалуй, только скорости развития нано технологий. Также, согласно данным различных соцопросов, россияне считают неотъемлемым атрибутом здорового образа жизни именно потребление фруктов и овощей, низкокалорийных, обезжиренных продуктов, продуктов с низким содержанием соли и сахара, и продуктов без различных синтетических добавок и ГМО. Но прослеживается ли данная тенденция в городе Иркутске? Это и необходимо выяснить. В данной статье проводится анализ рынка услуг по поддержанию и развитию здорового образа жизни в городе Иркутске

Ключевые слова: здоровый образ жизни, правильное питание, фитнес, бизнес, менеджмент, анализ рынка

На данный момент в городе Иркутске активно развивается рынок, основанный на здоровом образе жизни. Фитнес клубы

находятся в каждом районе Иркутска, а те же протеиновые батончики или тонизирующие спортивные напитки можно найти в каждом

крупном супермаркете города. Условно разделим сферы бизнеса здорового образа жизни на занятия спортом (фитнес) и здоровое, спортивное и функциональное питание.

Фитнес клубы — это место, совмещающее в себе множество функциональных отделов. Крупные фитнес клубы обычно имеют в своём распоряжении: спортивный зал с множеством тренажёров для занятий тяжёлой и лёгкой атлетикой, удобную раздевалку со шкафчиками и душевой, некоторые имеют в своём распоряжении даже сауну или баню, имеют салоны красоты, массажные кабинеты и фитнес бары. То есть, не выходя из одного места, клиент может позволить себе получить полный спектр услуг для поддержания улучшения своего состояния здоровья.

Для занятий фитнесом в Иркутске существуют представительства многих знаменитых в стране и мире компаний. Крупнейшие компании городского, федерального и мирового масштаба:

Мировые и федеральные компании: World Gym, World Class.

Местные компании: Весна, ION, Апельсин, Family Fitness, Milan Fitness.

В сфере функционального питания в городе Иркутске существует огромный выбор. Многие производители молочных и молочнокислых продуктов делают упор на введение в продажу линеек различных йогуртов и напитков, содержащих:

- пробиотики (Лактобактерии (*L. acidophilus*, *L. plantarum*, *L. casei*, *L. bulgaricus*, *L. lactis*, *L. reuteri*, *L. rhamnosus*, *L. fermentum*, *L. jonsonii*, *L. gassed*);
- бифидобактерии (*B. bifidum*, *B. infantis*, *B. longum*, *B. breve*, *B. Adolescents*; ит.д.);
- пребиотики (клетчатка, различные экстракты, кислоты, витамины, пектины, декстрин, аргинин, селен и т.д.);
- другие полезные функциональные составляющие, которые помогают нормализовать и регулировать функции и биохимические реакции организма в лучшую сторону [1].

Кроме уже всемирно известных компаний в этой сфере, таких как Nestle и Danone, на прилавках города есть товары и местной компании «Лактовит», которая ничем не уступает зарубежным аналогам в плане разнообразия, пользы и функциональности продукта. И вот уже на протяжении 20 лет во главу ставит только принципы — натуральность, качество и польза производимой продукции [2].

Кроме функциональных молочных продуктов повсеместно развивается такое явления, как сбалансированное питание, заменяющее целый приём пищи. Одним из главных представителей такого направления является французская компания NL International с их главными продуктами Energy Diet, Energy Diet Smart, Energy Pro и Slim Energy. EnergyDiet и Energy Diet Smart

представляют собой, по утверждению производителя, полноценный функциональный продукт, который соответствует потребностям, образу и стилю жизни активного человека, содержит множество витаминов, минералов и аминокислот, и одна порция данного продукта полностью заменяет один полноценный приём пищи. Различия между Energy Diet и Energy Diet Smart состоят в том, что первый вариант продаётся в банках для использования дома и на работе и имеет множество различных вкусов. Второй представляет собой пакетики, рассчитанные на одну порцию, которую можно взять с собой и употребить в любом удобном месте, используя молоко или воду и шейкер для смешивания порошка с жидкостью. Продукция Energy Pro и Slim Energy представляет собой пакетики по одной порции функционального порошка, содержащие в себе ингредиенты, направленные на рост мышечной массы и похудение соответственно. Распространяются данные продукты с помощью сетевого маркетинга и имеют определённый успех у молодёжи, спортсменов и людей, ведущих быстрый образ жизни, как правило, это люди старше 25 лет постоянно занятые не работе. В виду частой рекламы данного продукта во всех социальных сетях, у Energy Diet появились противники, которые утверждают о бесполезности данного продукта, о том, что это пустышка, плацебо, и просто маркетинговый ход, при котором производитель продаёт заведомо не действующий продукт из дешёвого сырья за довольно высокую цену. Но точного мнения на этот счёт так и не появилось. Также представитель подобного питания, это отечественная компания PranaFood, вполне можно рассматривать их продукт как отечественный, менее дорогой, аналог Energy Diet. Формат и цель, в принципе, одинаковы. Небольшое расхождение в размере и функциональном составе порций и, в Prana Food, по заверению производителя, используются только натуральные ингредиенты, в отличие от Energy Diet. В то же время из-за менее агрессивной маркетинговой компании, критики подобного вида питания не особо заостряют внимание на пользе и вреде Prana Food, и никакого сравнения NL International в плане общественного резонанса быть не может [3].

К функциональному питанию так же относится такое явление, как детокс. Детокс, от сокращения «детоксикация» представляет собой вывод токсинов из организма, посредством употребления большого количества функциональной жидкости, например, различных соков. Так же подобная диета поможет значительно снизить вес. Такие программы детоксикации предлагаются в Иркутске несколькими компаниями: Detox Pro, После шести, Ukrop Detox.

Обычно такие программы по детоксикации длятся от 1 до 5 дней. Потому что включение в рацион только жидкости продолжительное время

может не только не помочь, но и ухудшить состояние здоровья человека [4].

Также нельзя не упомянуть такое питание, как спортивное. Спортивное питание — это биологически активные добавки, пищевые концентраты, специально разработанные для людей, активно занимающихся спортом и предназначенные для повышения силы, выносливости, увеличения мышечной массы и других спортивных показателей. Изготавливается спортивное питание на основе различных научных исследований в таких научных областях, как физиология и диетология. Спортивное питание бывает разных видов, в списке представлены наиболее встречающиеся:

- протеин — для снижения веса за счёт жировой прослойки и набора мышечной массы;
- гейнер — для набора веса и мышечной массы;
- аминокислотные, витаминно-минеральные и другие комплексы — для улучшения метаболизма и тонуса спортсмена.

Лидерами в производстве спортивного питания с самого зарождения этого понятия являются американцы. Крупнейшие производители спортивного питания из США: Maximum Human Performance (MHP), Universal Nutrition, Nutrex Research, MuscleTech, Optimum Nutrition, Bio-Engineered Supplements & Nutrition (BSN).

Протеин — это спортивная добавка, основа которой состоит из белковых смесей. Даже в обычных супермаркетах любого города всё чаще можно встретить протеиновые батончики и другие продукты с высоким содержанием протеина. Но специальное спортивное питание в основном продаётся в специализированных магазинах спортивного питания, в Иркутске их огромное множество, поэтому стоит отметить только крупнейшие: Bodybuilding Shop, Body Style, Sport Line, Deka Sport, Атлет.

Не смотря на отзывы обывателей, что спортивное питание — это химия и только вредит здоровью, различные тесты показывают лишь то, что основное спортивное питание не имеет плохого побочного влияния на организм, а только улучшает показатели спортсмена если следовать противопоказаниям и дозировке продукта. На протяжении десятилетий технологии изготовления спортивного питания совершенствовались и теперь они доступны каждому, и многие регулярные посетители тренажёрных залов не видят ничего плохого, а даже видят огромную пользу для спортивного прогресса в дополнительных источниках белка, углеводов и различных аминокислотных и витаминно-минеральных комплексах.

Кроме всего вышеперечисленного есть и магазины, занимающиеся продажей различных здоровых продуктов растительного происхождения. В эти продукты входят: различные пророщенные зерновые культуры, масла, экстракты, травы,

продукты пчеловодства, товары для веганов, сыроедов и вегетарианцев и т.д. К крупным представителям таких магазинов относятся: Радуга здоровья, ЭКО-польза, Эко-базар, Эко-точка, Живая еда, Эколезар, ЭкоПродЛайф, Diet38, DasVegas.

Плюс этих магазинов в том, что они предоставляют качественный натуральный товар растительного происхождения, который не найти на полках обычных магазинах города.

В сфере составления различных программ и доставки здорового питания в Иркутске на данный момент существует две компании: Slim Food и Five Meals. Эти компании занимаются составлением индивидуального рациона питания для каждого клиента с учётом его пола, особенностей питания и целями, которые клиент хочет достигнуть. Все блюда разрабатываются профессиональными диетологами и готовятся по принципам правильного питания. Для каждого блюда и приёма пищи рассчитываются калории, количество белков, жиров и углеводов. У каждой такой компании существуют несколько видов программ питания:

- программа, направленная на похудение, для тех, кто хочет качественно снизить свой вес за счёт жировой массы тела.
- программа, направленная на поддержание веса, для тех, кто хочет вкусно и здорово питаться, не тратя на это время и силы.
- программа, направленная на набор мышечной массы, для тех людей, кто хочет набрать вес за счёт мышечной массы тела.
- программа индивидуального меню, для тех, кому не подходит ни одна программа, будет разработано особое меню с учётом индивидуальных потребностей клиента.

Подводя итоги всему вышесказанному, можно с уверенностью сказать, что рынок, основанный на здоровом образе жизни в Иркутске, находится на подъёме. Буквально в каждом районе города есть свой крупный фитнес клуб, а в некоторых районах их даже несколько, есть множество магазинов со здоровым правильным питанием, существуют компании, которые предоставляют программы по детоксикации организма с помощью натуральных соков, компании, которые помогут человеку достичь необходимых целей, которые он перед собой ставит, будь то похудение или набор мышечной массы, составив полноценный рацион питания и доставив каждый приём пищи «до двери». Все эти компании помогают людям быть здоровыми, чувствовать себя хорошо и успешно добиваться новых целей. ■

1. Пробиотики и пребиотики. [Электронный ресурс] // Интернет-портал — URL: <http://www.tiensmed.ru/news/probiotik-prebiotik-ab1.html> (Дата обращения: 10.06.2017)

2. Лактовит [Электронный ресурс] // Интернет-портал – URL: <http://www.laktovit.ru/> (Дата обращения: 10.06.2017)

3. NLInternationalНаши продукты [Электронный ресурс] // Интернет-портал – URL: <https://nlstar.com/about/products/> (Дата обращения: 10.06.2017)

4. Детокс-диета [Электронный ресурс] // Интернет-портал – URL: <http://edimka.ru/text/diets/detoks> (Дата обращения: 10.06.2017)

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

NLInternationalНаши продукты [Электронный ресурс] // Интернет-портал – URL: <https://nlstar.com/about/products/> (Дата обращения: 10.06.2017)

Детокс-диета [Электронный ресурс] // Интернет-портал – URL: <http://edimka.ru/text/diets/detoks> (Дата обращения: 10.06.2017)

Лактовит [Электронный ресурс] // Интернет-портал – URL: <http://www.laktovit.ru/> (Дата обращения: 10.06.2017)

Пробиотики и пребиотики. [Электронный ресурс] // Интернет-портал – URL: <http://www.tiensmed.ru/news/probiotik-prebiotik-ab1.html> (Дата обращения: 10.06.2017)

Analysis of the market of services for the maintenance and development of a healthy lifestyle in the city of Irkutsk

© Samosyuk D., 2017

The current lifestyle makes people increasingly think about their health. In large cities, many people daily improve their physical condition: they attend to fitness centers, keep various diets, which allows them to keep the body in shape, and an inalienable part of the healthy lifestyle is proper nutrition. Today we are witnessing the intensive development of the fitness industry across the world. In terms of growth, fitness give way, perhaps, only the speed of the development of nanotechnology. Also, according to various opinion polls, Russians regard to use of fruits and vegetables, low-calorie, low-fat products, low-salt and sugar-free foods and products without various synthetic additives and GMOs as an essential attribute of a healthy lifestyle, but can this trend be traced to the city of Irkutsk? This is what needs to find out. This article analyzes the market of services for the maintenance and development of a healthy lifestyle in the city of Irkutsk

Keywords: healthy lifestyle, proper nutrition, business, management, fitness, market analysis

УДК 331.108.43

НЕЗАВИСИМАЯ ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИИ КАК ВАЖНЫЙ ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

© Тимергалеев Р. М., 2017

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

Данная статья рассматривает независимую оценку квалификации на соответствие профессиональным стандартам как действенный инструмент управления персоналом в организации. В статье представлены механизм, преимущества и система координации проведения данной процедуры.

Ключевые слова: независимая оценка квалификации, профессиональный стандарт, национальный совет при Президенте РФ, совет по профессиональным квалификациям, центр оценки квалификации

В настоящее время комплексная оценка кадрового потенциала становится важным элементом управления персоналом, целью которой является развитие трудовых ресурсов организации. Комплексная оценка персонала является важным аспектом теории и практики управления организацией. Коллектив как государственной, ведомственной, так и частной организации должен быть в состоянии воплотить в жизнь цели компании, исходя из ее ценностей.

Совершенствование практики подбора и расстановки кадров, методов стимулирования труда, продвижения работников, повышения их квалификации связано с объективной, построенной на научной основе оценкой работников, которая представляет собой процедуру, проводимую с целью выявления степени соответствия личных качеств работника, количественных и

качественных результатов его деятельности в соответствии с определенными требованиями. Исполнитель должен соответствовать требованиям, предъявляемым к нему должностными обязанностями, содержанием и характером труда, а также требованиям, обусловленным эффективной организацией производства, использованием наиболее рациональных методов работы, технических средств. Оценке подвергаются не просто потенциальные возможности работника, но и реализация этих возможностей в ходе выполнения порученных обязанностей. Профессиональный уровень подготовки работников является одним из важнейших аспектов не только при трудоустройстве, но и в ходе осуществления трудовой деятельности. Для работодателя данный показатель является возможностью оценить работоспособность

сотрудника, то, насколько эффективностью его труда окупает затраты на его содержание. На основе полученных данных принимаются соответствующие решения, которые могут быть направлены как на сокращение штата, так и на повышение профессионального уровня отдельных работников.

Для формирования профессиональной и грамотной команды, для достижения поставленных стратегических задач руководству необходимо системно проводить оценку специалистов с помощью различных существующих методов оценки, которые наилучшим образом подходят к структуре той или иной организации, ее целям, а также характеру деятельности коллектива. В профессиональных источниках описано много методов изучения и анализа компетентности сотрудников. Приведу, на мой взгляд, самые популярные.

Аттестация — оценка работы персонала, при которой используется комплексный подход с применением различных методов. В ходе проверки аттестационная комиссия определяет соответствие кандидата вакантной должности или должности, которую он занимает.

Метод вынужденного выбора — процедура выбора экспертами наиболее подходящей для работника характеристики, например, умение планировать свою деятельность, общительность, опыт работы и т.д.

Описательный метод — создание последовательной, подробной характеристики положительных и отрицательных черт каждого работника.

Тестирование — система оценки персонала, при которой определяются профессиональные знания и умения, способности, мотивы, психология личности. Эти качества выявляются с помощью специальных тестов, которые можно расшифровать с помощью «ключей».

Деловая игра — управленческая игра, в процессе которой анализируются знания и умения работника, а также оценивается его способность работать в малой группе.

Управление по целям (в зарубежной литературе — Management by Objective (MBO)) — общая постановка задач руководителем и сотрудником, после чего происходит оценка результатов их выполнения на конец отчетного периода. Эта система может охватывать все должности в организации — от технического до институционального уровней.

Управление результативностью (Performance Management) — оценка не только конечных результатов работы сотрудника, но и его компетенции — личностных качеств, которые являются необходимыми для достижения поставленных целей.

Ассесмент центр (групповой и индивидуальный) — тестирование сотрудников по компетенциям под конкретные кадровые задачи.

Методы оценки персонала могут включать поведенческое интервью, а также кейсы (игровые ситуации). Для отбора кандидатов на высокие должности и при оценке топ-менеджеров акцент делается на поведенческое интервью, а для выдвижения сотрудников в кадровый резерв — на деловых играх.

Самоотчет (выступление) — устные выступления руководителя или специалиста перед трудовым коллективом, в ходе которого анализируется выполнение плана работ и личных обязательств.

Метод 360° — оценка деятельности коллегами, руководителями и подчиненными.

Оценка методом комитетов. В соответствии с этим методом, работа сотрудников обсуждается в группе, при этом она разбивается на отдельные задачи. В результате составляется некий список действий, каждое из которых оценивается как успешное и неуспешное.

Метод независимых судей — работника оценивают независимые лица, которые не были с ним знакомы (обычно «судьями» выступают 5–7 человек). При этом такой метод оценки персонала основан на принципах перекрестного допроса.

Интервью — претендент выступает в роли менеджера по персоналу и проводит собеседования с несколькими кандидатами на рабочие места. Проверяется умение правильно анализировать и подбирать работников.

Наблюдение — оценка как в неформальной (на отдыхе, в быту), так и в рабочей обстановке методами моментных наблюдений и фотографии рабочего дня.

Также следует отметить, что на каждом этапе работы сотрудника в организации можно использовать определенные методы оценки: например, в процессе подбора работника на вакансию можно использовать одновременно метод интервью и тестирования, а для принятия решения об освобождении от занимаемой должности достаточно проведения аттестации работника.

И, наконец, самым действенным методом на сегодня является процедура проведения независимой оценки квалификации специалистов. Независимая оценка квалификации специалистов проводится на соответствие требованиям профессиональных стандартов — характеристики квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

Профессиональные стандарты задают планку не только к профессиональным компетентностям работника, но и реализации этих возможностей в ходе выполнения порученных обязанностей, соответствие процесса выполнения этой работы конкретным условиям производства, а результатов труда — нормативным требованиям, запланированным показателям, поставленным целям.

Профессиональные стандарты применяются:

- работодателями: при формировании кадровой политики и в управлении персоналом; при организации обучения и аттестации работников; при разработке должностных инструкций и тарификации работ; присвоении тарифных разрядов работникам и установлении систем оплаты труда с учётом особенностей организации производства, труда и управления;

- образовательными организациями среднего профессионального и высшего образования при разработке основных профессиональных образовательных программ;

- объединениями работодателей при разработке федеральных государственных образовательных стандартов.

Работодатель может применять профессиональные стандарты для определения потребности в работниках с определенным уровнем квалификации, правильного подбора и расстановки кадров, рационального разделения и организации труда, разграничения функций, полномочий и ответственности между категориями работников, определения трудовых обязанностей работников с учетом особенностей применяемых технологий, организации подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования работников, организации труда, установления систем оплаты труда.

Актуальность создания и широкого внедрения в практику нового для России инструмента легитимизации профессиональных квалификаций — независимой оценки квалификации — вызвана необходимостью повысить эффективность процессов обеспечения экономики страны квалифицированными специалистами. Повышение профессионального уровня работников оказывает существенное влияние на производительность труда, снижение издержек работодателей на адаптацию работников при трудоустройстве, а также на конкурентоспособность работников на рынке труда. Основными принципами независимой оценки квалификации являются: добровольность, доступность, открытость, компетентность, обеспечиваемая привлечением квалифицированных экспертов, унифицированных процедур и

оценочных средств, исключение конфликта интересов, дискриминации и принятия пристрастных решений, защита прав соискателей, конфиденциальность персональных данных.

На сегодня, объединениями работодателей, работодателями, профессиональными сообществами, саморегулируемыми организациями и иными некоммерческими организациями с участием образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, других заинтересованных организаций разработаны профессиональные стандарты практически по всем профессиям и специальностям. Реестр разработанных и утвержденных профессиональных стандартов размещен на сайте Министерства труда и социальной защиты РФ, а также в справочных системах правовой информации. Представленные профессиональные стандарты носят комплексный характер и содержат информацию о современных требованиях к квалификации работников. Также они учитывают требования к образованию и обучению, требования к опыту практической работы и особые условия допуска к работе, трудовые действия и необходимые знания и умения, и, уже сегодня могут применяться работодателем, с учетом особенностей применяемых технологий и организации труда, в качестве основы при определении трудовых функций, требований к квалификации работников, в том числе, при приеме на работу.

Процедуру подтверждения соответствия квалификации работника (соискателя на должность) положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям (независимая оценка квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности) регулируется на федеральном уровне — Федеральным Законом от № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации». [1]

Независимость и объективность данной процедуры видна уже в общей схеме взаимодействия всех заинтересованных лиц, подразумевающее как информационное, так и функциональное взаимодействие. Рис 1.[2].

Общая схема взаимодействия Национального совета с партнерами в субъектах Российской Федерации



Рис. 1. Общая схема взаимодействия Национального совета с партнёрами в субъектах Российской Федерации

Координатором системы независимой оценки квалификации является Национальный совет при Президенте РФ по профессиональным квалификациям. Для организации работ по оценке квалификации на соответствие профессиональным стандартам в определенном виде профессиональной деятельности на базе отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей или ассоциации, представляющие профессиональные сообщества создаются Советы по профессиональным квалификациям по отраслям. Такого рода Советы наделены решением Национального совета полномочиями по разработке оценочных средств для проведения независимой оценки квалификации и по отбору юридических лиц для проведения процедуры оценки квалификации. Данные юридические лица (Центры оценки квалификации) будут проводить профессиональный экзамен для подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям по оценочным средствам, которые прошли соответствующую экспертизу и одобрены Советами по профессиональным квалификациям. Практическую деятельность Национального совета, Советов по профессиональным квалификациям, центров оценки квалификации осуществляет Национальное агентство развития квалификаций — автономная некоммерческая организация, в состав которой в качестве соучредителей входят общероссийские объединения работодателей, заинтересованные

общероссийские объединения профсоюзов и т.д. Национальное агентство развития квалификаций ведет информационный ресурс для обеспечения проведения независимой оценки квалификации, а также реестр выданных свидетельств по итогам прохождения профессионального экзамена.

По соискателю выдается свидетельство о квалификации, а в случае получения неудовлетворительной оценки при прохождении профессионального экзамена — заключение о прохождении профессионального экзамена, включающее рекомендации для соискателя. Проверка, обработка и признание результатов независимой оценки квалификации соискателя осуществляются советом по профессиональным квалификациям, что свидетельствует о независимости проведения данной процедуры и отличия ее от других методов оценки. Таким образом, работодатель, нанимая работника или направляя его на профессиональный экзамен, может получить документальное подтверждение квалификации сотрудника. Но в целом, на сегодня, оценка квалификации является процедурой добровольной для граждан, включая работников и работодателей, и пока не предусмотрены какие-либо обязательные последствия или требования.

На наш взгляд, независимая оценка квалификации в отношении соискателя (работника) является одним из действенных и важных инструментов управления персоналом и призвана:

- дать возможность подтверждения и признания квалификации вне зависимости от способов ее получения;

- позволит продвигаться в профессии; повысит шансы на рост зарплаты, допуск к определённым видам работ, конкурсам, участию в контрактах;

- даст возможность расширить возможности трудоустройства; сократить сроки профессиональной подготовки и обучения.

Внедрение в практику и использование результатов метода независимой оценки квалификации в управлении персоналом позволит руководителям организаций:

- снизить период адаптации сотрудников на рабочем месте при трудоустройстве, при кадровом перемещении внутри организации, при освоении нового функционала за счет более точного подбора персонала;

- оптимизировать бизнес-процессы организации путем рациональной расстановки кадров, определения должностных обязанностей и разработки прозрачной системы стимулирования специалистов с учетом ответственности и сложности выполняемых работ;

- упростить аттестацию персонала внутри организации, снизить издержки на ее проведение;

- организовывать обучение сотрудников с учетом потребностей организации и готовности работников к освоению новых компетенций. ■

1. О независимой оценке квалификации [Электронный ресурс] : федер. закон от 03 июля 2016г.

№ 238-ФЗ // КонсультантПлюс : справ. правовая система. - Версия Проф. - Электрон. дан. - М., 2016.

2. Модель взаимодействия Национального совета с партнерами в субъектах Российской Федерации [Электронный ресурс] // Лейбович А. Н. Национальное агентство развития квалификаций. - 2009. справ.-информ. портал. - Электрон. дан. - М., 2016. - URL:<http://old.nark.ru/wp-content>

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

О независимой оценке квалификации [Электронный ресурс] : федер. закон от 03 июля 2016г. № 238-ФЗ // КонсультантПлюс : справ. правовая система. - Версия Проф. - Электрон. дан. - М., 2016.

Модель взаимодействия Национального совета с партнерами в субъектах Российской Федерации [Электронный ресурс] // Лейбович А. Н. Национальное агентство развития квалификаций. - 2009. справ.-информ. портал. - Электрон. дан. - М., 2016. - URL:<http://old.nark.ru/wp-content>

Independent assessment of qualifications as an important tool of personnel management

© Timergaleev R., 2017

This article considers the independent assessment of qualification in accordance with professional standards as an effective tool of personnel management in the organization. The article presents the mechanism, benefits and the system of coordination of the procedure.

Keywords: independent assessment of qualifications, professional standards, national Council under the President of the Russian Federation, the council for vocational qualifications, the assessment Centre qualifications

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Аргучинцев Дмитрий Александрович

магистрант, Байкальская международная бизнес-школа (институт), ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет»

664003, г. Иркутск, ул. К. Маркса, 1, тел. +7 3952 42-71-30

e-mail: darguch@gmail.com

Arguchintsev, Dmitrii Alexandrovich

MS student, Baikal International Business School Irkutsk State University

1, Karl Marx str., Irkutsk, Russia, 664003, phone +7 3952 42-71-30

e-mail: darguch@gmail.com

Аюшеева Цыбигмит Владимировна

магистрант, Бурятский государственный университет

670000, Республика Бурятия, г. Улан-Удэ, ул. Смолина 24а, тел.: +79994802583

e-mail: roxonovasoelma@mail.ru

Ayusheeva, Cyberbit Vladimirovna

MS student, Buryat state University

24A, Smolina St., Ulan-Ude, Republic of Buryatia, 670000, phone: +79994802583

e-mail: roxonovasoelma@mail.ru

Бабукوف Павел Валерьевич

магистрант, Байкальская международная бизнес-школа (институт), ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет»

664003, г. Иркутск, ул. К. Маркса, 1, тел. +7 3952 42-71-30

e-mail: pavel.d93@mail.ru

Babukov, Pavel Valerievich

MS student, Baikal International Business School Irkutsk State University

1, Karl Marx str., Irkutsk, Russia, 664003, phone +7 3952 42-71-30

e-mail: pavel.d93@mail.ru

Бобкова Наталья Геннадьевна

доцент кафедры стратегического и финансового менеджмента, Байкальская международная бизнес-школа (институт), ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет»

664003, г. Иркутск, ул. К. Маркса, 1, тел. +7 3952 42-71-30

e-mail: bobkova.nataly@gmail.com

Bobkova, Natalia Gennadievna

Associate Professor, Department of Strategic and Financial Management, Baikal International Business School Irkutsk State University

1, Karl Marx str., Irkutsk, Russia, 664003, phone +7 3952 42-71-30

e-mail: bobkova.nataly@gmail.com

Бронштейн Виктор Владимирович

бизнесмен

664007, г. Иркутск, ул. Октябрьской Революции, 1, 1, тел. +7 3952 20-72-89

e-mail: bronshteyn.victor@gmail.com

Bronshtein, Viktor Vladimirovich

Entrepreneur, patronic

1, Otyabrskoy Revolyutsii str., Irkutsk, Russia, 664007, phone +7 3952 20-72-89

e-mail: bronshteyn.victor@gmail.com

Ветрова Юлия Андреевна

студент, Байкальская международная бизнес-школа (институт), ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет»

664003, г. Иркутск, ул. К. Маркса, 1, тел. +7 3952 42-71-30

e-mail: j_vetrova@mail.ru

Vetrova, Iuliia Andreevna

student, Baikal International Business School Irkutsk State University

1, Karl Marx str., Irkutsk, Russia, 664003, phone +7 3952 42-71-30

e-mail: j_vetrova@mail.ru

Горбатенко Вероника Васильевна

ассистент кафедры финансового менеджмента, Байкальская международная бизнес-школа (институт), ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет»

664003, г. Иркутск, ул. К. Маркса, 1, тел. +79025118357

e-mail: veronik24@rambler.ru

Gorbatenko, Veronica Vasilievna

assistant department of financial management, Baikal International Business School Irkutsk State University

1, Karl Marx str., Irkutsk, Russia, 664003, phone +79025118357

e-mail: veronik24@rambler.ru

Горбунова Инна Владимировна

к. ф. н., доцент кафедры романо-германской филологии, ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет»

664000 Иркутск, ул. Ленина, 8, тел.: +7 964 356 2209

e-mail: gorbunova28@yandex.ru

Gorbunova, Inna Vladimirovna

Associate Professor, department of Romanance Philology, Irkutsk State University

8, Lenin str., Irkutsk, 664000, phone.: +7 964 356 2209

e-mail: gorbunova28@yandex.ru

Грошева Екатерина Константиновна

учащаяся, лицей ИГУ г. Иркутска

664003, г. Иркутск, ул. Карла-Маркса, 1, тел. +7 3952 42-71-30

e-mail: daswerox@gmail.com

Grosheva, Ekaterina Konstantinovna

student, Lyceum of ISU, Irkutsk

1, Karl Marx st., Irkutsk, Russia, 664003, phone +7 3952 42-71-30

e-mail: daswerox@gmail.com

Грошева Надежда Борисовна

д. э. н., декан Сибирско-американского факультета менеджмента, Байкальская международная бизнес-школа (институт), ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет»

664003, г. Иркутск, ул. Карла-Маркса, 1, тел. +7 3952 42-71-30

e-mail: nadusha_i@mail.ru

Grosheva, Nadezhda Borisovna

Full professor, Baikal International Business School, Siberian-American School of Management Irkutsk State University, Dean

1, Karl Marx st., Irkutsk, Russia, 664003, phone +7 3952 42-71-30

e-mail: nadusha_i@mail.ru

Гулюк Николай Витальевич

магистрант, Байкальская международная бизнес-школа (институт), ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет»

664003, г. Иркутск, ул. К. Маркса, 1, тел. +7 3952 42-71-30

e-mail: nikolaj.gulyuk@mail.ru

Guliuk, Nikolai Vitalievich

MS student, Baikal International Business School Irkutsk State University

1, Karl Marx str., Irkutsk, Russia, 664003, phone +7 3952 42-71-30

e-mail: nikolaj.gulyuk@mail.ru

Зарубина Анастасия Анатольевна

магистрант, Байкальская международная бизнес-школа (институт), ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет»

664003, г. Иркутск, ул. К.Маркса, 1, тел. +7 3952 42-71-30

e-mail: zarubinaa94@gmail.com

Zarubina, Anastasiia Anatolievna

MS student, Baikal International Business School Irkutsk State University

1, Karl Marx st., Irkutsk, Russia, 664003, phone +7 3952 42-71-30

e-mail: zarubinaa94@gmail.com

Ильющенко Анастасия Вячеславовна

ведущий специалист отдела государственных наград, Управление Губернатора Иркутской области и Правительства Иркутской области по государственной гражданской службе, кадрам и государственным наградам

664027, г. Иркутск, ул. Ленина 1а, тел. +79526328363

e-mail: ilyushenko-anastasiya@mail.ru

Ilyushchenko, Anastasia Vyacheslavovna

leading specialist of the department of state awards, Administration of the Governor of the Irkutsk Region and the Government of the Irkutsk Region for State Civil Service, Personnel and State Awards

1a, Lenin st., Irkutsk, Russia, 664027, phone +79526328363

e-mail: ilyushenko-anastasiya@mail.ru

Катровский Юрий Андреевич

студент, Байкальская международная бизнес-школа (институт), ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет»

664003, г. Иркутск, ул. К. Маркса, 1, тел. +7 3952 42-71-30

e-mail: yur55542150@yandex.ru

Katrovskii, Yurii Andreevich

student, Baikal International Business School Irkutsk State University

1, Karl Marx str., Irkutsk, Russia, 664003, phone +7 3952 42-71-30

e-mail: yur55542150@yandex.ru

Копылова Наталья Владимировна

доцент кафедры гуманитарных дисциплин и иностранных языков, Байкальская международная бизнес-школа (институт), ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет»

664003, г. Иркутск, ул. К. Маркса, 1, тел. +7 3952 42-71-30

e-mail: n_v_kopylova@mail.ru

Kopylova, Natalia Vladimirovna

Associate Professor of the Department of Humanities and Foreign Languages, Baikal International Business School Irkutsk State University

1, Karl Marx str., Irkutsk, Russia, 664003, phone +7 3952 42-71-30

e-mail: n_v_kopylova@mail.ru

Котляр Екатерина Владимировна

студент, Байкальская международная бизнес-школа (институт), ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет»

664003, г. Иркутск, ул. К. Маркса, 1, тел. +7 3952 42-71-30

e-mail: katyakotlyar95@gmail.com

Kotlyar, Ekaterina Vladimirovna

student, Baikal International Business School Irkutsk State University

1, Karl Marx str., Irkutsk, Russia, 664003, phone +7 3952 42-71-30

e-mail: katyakotlyar95@gmail.com

Купчинская Юлия Александровна

магистрант, Байкальская международная бизнес-школа (институт), ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет»

664003, г. Иркутск, ул. К. Маркса, 1, тел. +7 3952 42-71-30

e-mail: jkupchinskaia@gmail.com

Kupchinskaia, Iuliia Alexandrovna

MS student, Baikal International Business School Irkutsk State University

1, Karl Marx str., Irkutsk, Russia, 664003, phone +7 3952 42-71-30

e-mail: jkupchinskaia@gmail.com

Курганская Галина Сергеевна

д. ф.-м. н., профессор, Байкальская международная бизнес-школа (институт), ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет»

664003, г. Иркутск, ул. К. Маркса, 1, тел. +7 3952 42-71-30

e-mail: galina@buk.irk.ru

Kurganskaya, Galina Sergeevna

Full professor, Baikal International Business School Irkutsk State University

1, Karl Marx str., Irkutsk, Russia, 664003, phone +7 3952 42-71-30

e-mail: galina@buk.irk.ru

Матюк Ирина Андреевна

магистрант, Байкальская международная бизнес-школа (институт), ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет»

664003, г. Иркутск, ул. К. Маркса, 1, тел. +7 3952 42-71-30

e-mail: iriska_mat@mail.ru

Matyuk, Irina Andreevna

MS student, Baikal International Business School Irkutsk State University

1, Karl Marx str., Irkutsk, Russia, 664003, phone +7 3952 42-71-30

e-mail: iriska_mat@mail.ru

Невмержитский Павел Иванович

студент, Байкальская международная бизнес-школа (институт), ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет»

664003, г. Иркутск, ул. К. Маркса, 1, тел. +7 3952 42-71-30

e-mail: pavelnevmer1@gmail.com

Nevmerzhitskii, Pavel Ivanovich

student, Baikal International Business School Irkutsk State University

1, Karl Marx str., Irkutsk, Russia, 664003, phone +7 3952 42-71-30

e-mail: pavelnevmer1@gmail.com

Нестеренкова Елена Сергеевна

магистрант, ФГБОУ ВО Иркутский государственный университет путей сообщения

664074, г. Иркутск, ул. Чернышевского, 15, тел.: +79027678872

e-mail: vip.nesterenkova@mail.ru

Nesterenkova, Elena Sergeevna

MS student, Irkutsk state Transport University

15, Chenyshevskogo str., Irkutsk, 664074, phone +79027678872

e-mail: vip.nesterenkova@mail.ru

Плотников Николай Сергеевич

студент, Байкальская международная бизнес-школа (институт), ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет»

664003, г. Иркутск, ул. Карла-Маркса, 1, тел. +7 3952 42-71-30

e-mail: plotnikov.nikolay1994@gmail.com

Plotnikov, Nikolay Sergeevich

Student, Baikal International Business School, Irkutsk State University

1, Karl Marx st., Irkutsk, Russia, 664003, phone +7 3952 42-71-30

e-mail: plotnikov.nikolay1994@gmail.com

Пушкарева Елизавета Максимовна

студент, Байкальская международная бизнес-школа (институт), ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет»

664003, г. Иркутск, ул. К. Маркса, 1, тел. +7 3952 42-71-30

e-mail: misspushkareva.95@gmail.com

Pushkareva, Elizaveta Maksimivna

student, Baikal International Business School Irkutsk State University

1, Karl Marx str., Irkutsk, Russia, 664003, phone +7 3952 42-71-30

e-mail: misspushkareva.95@gmail.com

Самосюк Даниил Иванович

магистрант, Байкальская международная бизнес-школа (институт), ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет»

664003, г. Иркутск, ул. К. Маркса, 1, тел. +7 3952 42-71-30

e-mail: dansam@bk.ru

Samosyuk, Daniil Ivanovich

MS student, Baikal International Business School Irkutsk State University

1, Karl Marx str., Irkutsk, Russia, 664003, phone +7 3952 42-71-30

e-mail: dansam@bk.ru

Тимергалеев Роман Михайлович

магистрант, Байкальская международная бизнес-школа (институт), ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет»

664003, г. Иркутск, ул. К. Маркса, 1, тел. +7 3952 42-71-30

e-mail: timroman@inbox.ru

Timergaleev, Roman Mihailovich

MS student, Baikal International Business School Irkutsk State University

1, Karl Marx str., Irkutsk, Russia, 664003, phone +7 3952 42-71-30

e-mail: timroman@inbox.ru

Юдалевич Наталья Владимировна

старший преподаватель, кафедра стратегического и финансового менеджмента, Байкальская международная бизнес-школа (институт), ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет»

664003, г. Иркутск, ул. К. Маркса, 1, тел. +7 3952 42-71-30

e-mail: owl@buk.irk.ru

Iudalevich, Natalia Vladimirovna

senior lecturer, Department of Strategic and Financial Management, Baikal International Business School Irkutsk State University

1, Karl Marx str., Irkutsk, Russia, 664003, phone +7 3952 42-71-30

e-mail: owl@buk.irk.ru