



**НАУЧНЫЙ
ФОРУМ**
nauchforum.ru

ISSN: 2541-8408



№7(30)

**НАУЧНЫЙ ФОРУМ:
ЭКОНОМИКА И МЕНЕДЖМЕНТ**

МОСКВА, 2019



НАУЧНЫЙ ФОРУМ: ЭКОНОМИКА И МЕНЕДЖМЕНТ

*Сборник статей по материалам XXX международной
научно-практической конференции*

№ 7 (30)
Сентябрь 2019 г.

Издается с ноября 2016 года

Москва
2019

УДК 33
ББК 65
НЗ4

Председатель редколлегии:

Лебедева Надежда Анатольевна – доктор философии в области культурологии, профессор философии Международной кадровой академии, г. Киев, член Евразийской Академии Телевидения и Радио.

Редакционная коллегия:

Илларионова Елена Александровна – канд.экон.наук, доц. кафедры менеджмента, Филиал АНОО ВО "Воронежский экономико-правовой институт", Россия, г. Старый Оскол;

Самойленко Ирина Сергеевна – канд. экон. наук, доц. кафедры рекламы, связей с общественностью и дизайна Российского Экономического Университета им. Г.В. Плеханова, Россия, г. Москва;

Комарова Оксана Викторовна – канд. экон. наук, доц. доц. кафедры политической экономики ФГБОУ ВО "Уральский государственный экономический университет", Россия, г. Екатеринбург.

НЗ4 Научный форум: Экономика и менеджмент: сб. ст. по материалам XXX междунар. науч.-практ. конф. – № 7(30). – М.: Изд. «МЦНО», 2019. – 30 с.

ISSN 2541-8408

Статьи, принятые к публикации, размещаются на сайте научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU.

ISSN 2541-8408

ББК 65

© «МЦНО», 2019

Оглавление

Экономика	4
1. Менеджмент	4
ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ Башлак Максим Анатольевич Казущик Анна Александровна	4
ПОДХОДЫ К ОТБОРУ ПЕРСОНАЛА Гашникова Анастасия Евгеньевна	8
АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ Петров Сергей Николаевич	14
2. Региональная экономика	19
ПРЕДПОСЫЛКИ ФОРМИРОВАНИЯ КЛАСТЕРА ДЕРЕВООБРАБОТКИ И ПРОИЗВОДСТВА МЕБЕЛИ В СЭЗ «ГРОДНОИНВЕСТ» Шулейко Денис Чеславович Совик Людмила Егоровна	19
3. Экономика и управление народным хозяйством	25
ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО- ИНВЕСТИЦИОННОГО ПЕРЕРАСПРЕДЕЛЕНИЯ КОРПОРАТИВНОГО УРОВНЯ Донченко Елизавета Георгиевна	25

ЭКОНОМИКА

1. МЕНЕДЖМЕНТ

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Баилак Максим Анатольевич

*аспирант, Гомельский государственный университет
имени Франциска Скорины,
Республика Беларусь, г. Гомель*

Казущик Анна Александровна

*доцент, канд. экон. наук, доцент,
Гомельский государственный университет
имени Франциска Скорины,
Республика Беларусь, г. Гомель*

Введение. В современных условиях знания становятся главными ресурсами и источником богатства как отдельного индивида, так и государства в целом. Конкурентоспособность экономики государства определяется сегодня не величиной природных ресурсов, а, прежде всего, интеллектуальной составляющей, способностью продуцировать новое знание. Эти существенные изменения обуславливают выделение образования как высшего приоритета в системе государственных целей.

Без надлежащей мотивации невозможна эффективная деятельность персонала учреждений высшего образования. Это связано с тем, что основой деятельности и поведения каждого работника выступают определённые мотивы: внутренние ценности, интересы, стремления. Поняв эти мотивы, можно оказывать обоснованное влияние на них.

И наоборот, использование мотивационного механизма эффективного труда каждого работника, мотивационных регуляторов, учёт психологических особенностей человека даёт возможность в полной мере использовать и развивать его способности по достижению высоких, эффективных результатов труда, что особенно важно в условиях кризиса. Именно поэтому мотивация имеет большое значение для достижения эффективности работников.

Основная часть. Рассмотрим определения мотивации в исследованиях последних лет:

По мнению Е.Е. Кокуриной [1, с. 266], мотивация персонала направлена на стимулирование работника к эффективному и качественному труду, что позволяет не только покрыть издержки работодателя на организацию процесса производства, оплату труда, но и получить определённую прибыль.

Как считает А.С. Вартамян [2, с. 271], мотивацию в организации можно трактовать как побуждение членов организации к действию. При этом мотивация представляет собой, с одной стороны, побуждение, навязанное индивидам извне, а с другой – это внутреннее самопобуждение.

С точки зрения В.А. Кузнецова, А.А. Христюк, И.Г. Ивановой [3, с. 38], мотивация представляет собой процесс побуждения работников к активной трудовой деятельности для удовлетворения их собственных потребностей.

Проанализировав различные новейшие точки зрения на мотивацию персонала, можем дать своё определение, учитывающее специфику проводимого нами исследования. По нашему мнению, мотивация персонала учреждений высшего образования в условиях кризиса – это механизм воздействия на работников в кризисных условиях, базирующийся на основе модернизированной системы материальных и нематериальных стимулов с целью повышения производительности труда и качества производимой продукции или услуг при оптимизации затрат учреждений высшего образования.

Для модернизации системы мотивации учреждений высшего образования с точки зрения кадровохраняющего подхода целесообразно проводить пересмотр месячного оклада работников. Увеличение месячного оклада в условиях экономического кризиса достаточно будет проводить один раз в шесть месяцев, но не более значения максимального оклада для данной должности в пределах утверждённого на год фонда оплаты труда, в следующих случаях: повышение профессионального мастерства; увеличение интенсивности и производительности труда; расширение функций.

С целью материального стимулирования работников учреждений высшего образования на постоянной основе при выполнении дополнительных объёмов работ работникам (за исключением руководителей) могут быть установлены доплаты за совмещение профессий, за расширение зоны работ или увеличение их объёма до 20-25 % установленного работнику оклада. Такие формы доплат позволят одновременно работникам увеличить уровень своего заработка, а учреждениям

высшего образования разработать план по высвобождению избыточных работников в случае обострения экономического кризиса.

Разовые поощрительные выплаты в условиях финансового кризиса также играют важную роль. Их целесообразно применять в первую очередь для ключевых работников. К таким выплатам целесообразно отнести: премирование за выполнение особо важного задания; премирование к знаменательным и юбилейным датам; материальную помощь, имеющую систематический характер; поощрение по результатам соревнований, смотров-конкурсов и т. д.

Нужно отметить, что при универсальности материального стимулирования в условиях экономического кризиса важным остаётся применение нематериальных стимулов. Многие государственные предприятия стоят перед искушением сокращения бюджетов стимулирования работников. При этом предприятие может потерять возможность добиться повышения эффективности путём активизации потенциала кадров. В таких случаях на первый план при реорганизации системы стимулирования выходят нематериальные стимулы.

Сложность нематериального стимулирования заключается в невозможности определить целесообразность использования конкретного стимула в конкретный момент для конкретного работника. Облегчить это определение возможно с помощью анкетирования, направленного на выявление мотивационного профиля.

Сегодня, несмотря на значительное повышение окладов работников учреждений высшего образования Республики Беларусь, они остаются существенно дифференцированными в зависимости от места работы и занимаемых вакансий. В то же время заработная плата не всегда позволяет стимулировать лучших работников, которые относятся к одной и той же категории должностей, поскольку фонд оплаты труда в учреждениях высшего образования ограничен.

В настоящее время проблема увеличения заработной платы работников учреждений высшего образования Республики Беларусь, обеспечение взаимосвязи результатов их работы и доходов остаётся недостаточно разработанной. Для того чтобы мотивационные механизмы эффективной работы персонала учреждений высшего образования функционировали надлежащим образом, необходимо дальнейшее реформирование оплаты труда в образовательном секторе, что должно обеспечить конкурентоспособность образовательного сектора на рынке труда по сравнению с работой в негосударственном секторе экономики.

В целом к проблеме мотивации персонала учреждений высшего образования нельзя подходить формально. Для каждого учреждения государственного сектора образования может быть разработана своя

система стимулирования и мотивации, которая бы отвечала организационным целям, учитывала особенности имеющейся организационной культуры и мотивационный тип персонала. Следует также учитывать, что разработка и использование новых мотивационных систем предполагает определённую ломку традиционных форм организации труда, изменение характера и структуры управления, к чему может быть психологически не всегда готов персонал учреждений высшего образования. Необходимым условием применения эффективной системы мотивации является наличие чёткой системы деловой оценки персонала с прозрачными и понятными принципами и критериями качественной и количественной оценки труда и поведения персонала.

Вывод. Подводя итоги, необходимо отметить, что система мотивации является одним из главных факторов, которые в состоянии повлиять на преодоление последствий экономического кризиса учреждениях высшего образования. Главными характеристиками системы мотивации в условиях экономического кризиса должны быть гибкость, справедливость и открытость. Руководитель каждого учреждения высшего образования должен для себя сделать выбор: смириться с непрофессиональным выполнением своих функций работниками и оттоком квалифицированных кадров или ввести новую действенную и адекватную современным условиям систему мотивации. При этом необходимо найти в первую очередь те мотивы, которые продвигают вперёд каждого работника госпредприятия в его трудовой деятельности, создать ему такие условия, чтобы он мог и хотел выполнять возложенные на него функции и задачи.

Стоит также учесть, что эффективным мотивационным фактором относительно руководящего персонала государственных предприятий являются его личные экономические или материальные стимулы и интересы. Стоит отметить, что сегодня материальное вознаграждение руководителей учреждений высшего образования Республики Беларусь не всегда соответствует объёму, интенсивности и качеству их труда, объёму возложенной на них ответственности, что является перспективой дальнейших исследований в этом направлении.

Список литературы:

1. Лянд И.А. Разработка проекта системы мотивации персонала как части общей стратегии развития предприятия в условиях финансового кризиса / И.А. Лянд, Е.Е. Кокурина // В сб.: Молодая наука – 2015: Сборник материалов шестой региональной научной конференции. – Ярославль, 2018. – С. 265-270.

2. Вартамян А.С. Проблемы трудовой мотивации и стимулирования труда в организациях / А.С. Вартамян // В сб.: Управление социальными изменениями в нестабильных условиях: материалы Всероссийской научной конференции. – М.: Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, 2017. – С. 271-275.
3. Кузнецов В.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении персоналом / В.А. Кузнецов, А.А. Христюк, И.Г. Иванова // В сб.: Труд и социально-трудовые отношения: современная теория, методология и практика: сборник научных трудов по материалам I международной научно-практической конференции. – Н. Новгород, 2018. – С. 38-43.

ПОДХОДЫ К ОТБОРУ ПЕРСОНАЛА

Гашишникова Анастасия Евгеньевна

магистрант,

*Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации,
РФ, г. Омск*

PERSONNEL SELECTION APPROACHES

Anastasia Gashnikova

graduate student,

*Financial University under the Government of the Russian Federation,
Russian, Omsk*

Аннотация. В статье рассмотрены особенности системного и процессного подходов к отбору персонала. Определены и описаны этапы процесса отбора персонала. Рассмотрены различные методы отбора персонала.

Abstract. The article discusses the features of the system and process approaches to the selection of personnel. The stages of the personnel selection process are identified and described. Various methods of personnel selection are considered.

Ключевые слова: персонал; управление персоналом; отбор персонала; этапы отбора персонала; методы отбора персонала.

Keywords: personnel; personnel management; personnel selection; personnel selection stages; personnel selection methods.

Качество трудовых ресурсов предприятия тем выше, чем больше доля работников, обеспечивающих высокую производительность труда, то есть персонала высокой квалификации. Поэтому в современных условиях значительно возрастает значимость и уровень требований к отбору персонала. Отбор персонала традиционно рассматривается как процесс изучения профессиональных и психологических качеств работника с целью установления его способности выполнять должностные обязанности на определенном рабочем месте или должности, и в результате выбор из совокупности претендентов наиболее принятого с учетом его квалификации, специальности, способностей и интересов, удовлетворяющих целям организации.

Обеспечение необходимого уровня качества подбора персонала становится приоритетной задачей экономики предприятия, комплексное решение которой требует одновременного применения системного и процессного подходов.

Учитывая принципы системного подхода, подбор персонала необходимо рассматривать в качестве открытой системы, состоящей из взаимосвязанных звеньев. Окружающая среда предоставляет для этой системы необходимые ресурсы, с учетом их объемов и структуры, которые в ходе трансформации превращаются в персонал предприятия, что отражено на рисунке 1.



Рисунок 1. Системный подход к отбору персонала

Среди основных элементов системы подбора персонала целесообразно выделить следующие - цель, субъекты, объекты, методы, критерии и принципы отбора, информационное обеспечение [3, с. 47]. В качестве цели системы отбора персонала определено формирование персонала, соответствующего требованиям деятельности и стратегии развития предприятия. Субъектами данной системы выступают менеджеры по персоналу, главная задача которых обеспечить наличие людей нужной квалификации в нужное время на нужном рабочем месте. Критерии, методы и источники подбора могут быть различными в зависимости от отраслевых особенностей деятельности предприятия, должности или места работы.

Рассмотрение подбора персонала как системы, состоящей из взаимосвязанных элементов, дает возможность комплексного решения проблем в случае несоответствия действующего штата требованиям стратегии развития предприятия. Путем корректировки количественных (привлечение новых работников, сокращение существующих) и качественных (повышение квалификации имеющихся работников, привлечения новых работников необходимой квалификации) характеристик существующего персонала новым требованиям происходит формирование необходимого для решения новых задач персонала.

В случае формирования персонала для вновь созданного предприятия решается задача комплектования постоянного штата. Это вызывает необходимость применения наряду с системного и процессного подхода. Подбор персонала с позиции процессного подхода позволяет трактовать его как процесс, который осуществляется путем реализации определенных последовательных этапов (рис. 2).

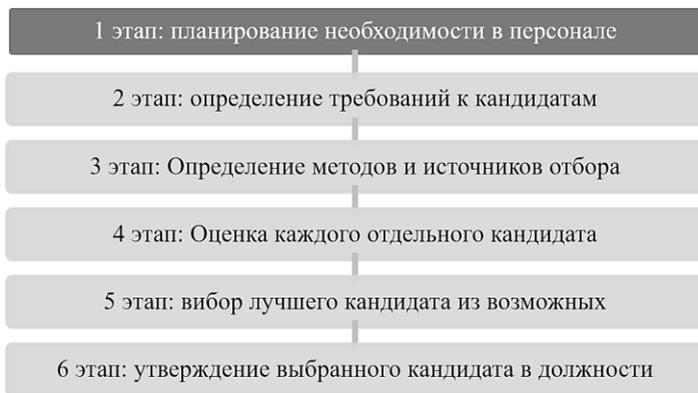


Рисунок 2. Процессный подход к отбору персонала

Начальный этап знаменуется возникновением или осознанием потребности в определенном персонале, учитывая его квалификацию и профессию. Тут же начинается процесс планирования потребности в персонале. Менеджер по персоналу определяет основные требования к кандидатам для занятия каждого из вакантных рабочих мест на предприятии, при этом разрабатывается система критериев, по которой будет проводиться оценка различных качеств претендента [1, с. 42].

На следующем этапе менеджер по персоналу определяет наиболее подходящие для предприятия технологии отбора персонала.

Наиболее применяемыми в современных организациях являются три основные технологии отбора персонала (рис. 3).



Рисунок 3. Основные характеристики наиболее применяемых техник отбора персонала

Хедхантинг рассчитан на так называемых «золотых воротничков» - высших руководителей (руководителей предприятий, топ-менеджеров), рекрутинг - на «белых воротничков» (например, руководителей отделов), а скрининг используют подбора вспомогательного и обслуживающего персонала.

Характерно, что и стоимость использования каждой из рассматриваемых современных технологий подбора персонала разная. Если говорить о проценте, который будет получать кандидат на новом рабочем месте, то для хедхантингу это 35 %, для рекрутинга – 25 %, скрининга – 10 %.

Так же на данном этапе предприятие выбирает источники подбора персонала, которых можно выделить два: внешний и внутренний.

Большинство предприятий предпочитает в первую очередь внутренние источники. Это позволяет значительно сократить финансовые ресурсы, направленные на подбор необходимых специалистов, но такое направление работы по поиску персонала имеет ряд недостатков.

Наиболее эффективным является применение комплекса методов, выбирая который предприятию необходимо опираться на показатели финансово-хозяйственной деятельности, особенности производства, тенденции рынка труда и экономики в целом. Отдельно стоит проанализировать особенности рабочего места потенциального работника,

компетенции, которыми должен обладать кандидат и др. Именно такой взвешенный подход и учет всех возможных аспектов позволяет найти кандидата, обладающего нужными предприятию профессиональными и личностными качествами.

Далее следуют предварительный отбор, проверка кандидатов и окончательный отбор.

Предварительный отбор предполагает анализ документов кандидатов (анкет, резюме, характеристик, рекомендаций) на предмет их соответствия требованиям предприятия к будущим работникам. По результатам предварительного отбора принимается решение о целесообразности личной встречи с кандидатом.

Проверка кандидатов. Во время этого этапа основной проблемой является селекция соответствующих методов, которые следует использовать вариативно и персонализировано, поскольку различные методы дают возможность оценить различные компетенции. Конечно, следует согласиться с тем, что полностью эффективного метода не бывает. Тем не менее, на основании теоретических исследований, нами была построена матрица приоритетности использования методов отбора компетенций кандидата, которую рекомендуется использовать предприятиям (табл. 1).

Таблица 1.

Матрица приоритетности использования различных методов отбора при оценке компетенций кандидата

Методы отбора	Качества и компетенции, которые подлежат оценке						
	Базовые, профессиональные компетенции	Управленческие компетенции	Организационные компетенции	Коммуникационные компетенции	Психологический портрет	Внешний вид и манеры	Мотивация к труду
Традиционные и структурированные интервью (собеседование)	+	+	+	++	++	++	++
Пробные задания (деловые игры)	++	++	+	+	+		
Профессиональное тестирование	++	+	+				
Психологическое тестирование				+	++		++
Альтернативные методы (самооценка, графология, и т. д.)				+	++		+

Окончательный отбор. Обычно практика организации отбора персонала на отечественных предприятиях свидетельствует о том, что решение о выборе конкретного кандидата, после всех проведенных оценок и тестирования, эксперты принимают опять же интуитивно.

Заключительный этап — это утверждение выбранного кандидата в должности.

Таким образом, эффективно выстроенная система и процесс отбора кадров на предприятия, помогут создать качественный коллектив на предприятии, что, в свою очередь, обеспечит предприятию стабильную работу.

Список литературы:

1. Баташева М.А., Баташева Э.А. К вопросу о методах отбора персонала // Вестник науки и образования. 2016. №12 (24). С. 42-43.
2. Галанова И.А. Процедуры и методы отбора персонала в организации: возможности совершенствования // Ученые записки Тамбовского отделения РoСМУ. 2018. №11. С. 205-209.
3. Клеткина Н.В. Актуальность и методы отбора персонала. Проблемы и пути их решения // Научный журнал. 2017. №1 (14). С. 46-50.
4. Красникова Я.В. Подбор персонала: современные технологии поиска и отбора персонала // Профессиональная ориентация. 2018. № 2. С. 137-139.
5. Самойлова К.А. Теоретические подходы к проблеме отбора персонала в организации и пути её решения // Гуманитарный научный журнал. 2018. №1-1. С. 122-124.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Петров Сергей Николаевич

магистрант

Забайкальский государственный университет

РФ, г. Чита

E-mail: PetrovSN1985@mail.ru

ACTUAL PROBLEMS OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

Sergey Petrov

Graduate student gr. UPM-17-2,

Transbaikal State University,

Chita, Russia

Аннотация. Данная статья посвящена рассмотрению наиболее актуальных проблем, возникающих в процессе управления человеческими ресурсами и причин их появления. В результате чего были разработаны рекомендации по улучшению деятельности организации при управлении человеческими ресурсами.

Abstract. This article is devoted to the consideration of the most urgent problems arising in the process of human resources management and the causes of their occurrence. As a result, recommendations were developed to improve the organization's human resources management.

Ключевые слова: менеджмент; организация; ресурсы; трудовой потенциал; управление; человеческие ресурсы.

Keywords: management; organization; resources; labor potential; management; human resources.

Сегодня, в качестве главного показателя выживания, а также успеха каждого предприятия, является управление человеческими ресурсами. При этом оценка значения человека в работе предприятия претерпела некоторые изменения.

В современном понимании управление человеческими ресурсами помогает предприятию конкурировать с другими. Инвестирование в дальнейшее становление управления человеческим ресурсами обладает

большим значением, в сравнении с инвестированием в становление самого производства. Значимость человеческого потенциала как стратегического показателя успеха предприятия увеличивается в следующих условиях:

1. интеграции экономики;
2. динамизация технического прогресса;
3. активного распространения информационных технологий;
4. увеличения уровня конкуренции и др.

То, как именно осуществляется весь протекание управления человеческими ресурсами на предприятия, в свою очередь выявляет их дальнейшую осуществляемую политику относительно управления за особо значимым активом предприятия, а именно людьми, которые вместе или по отдельности достигают задачи предприятия.

Компания по управлению человеческими ресурсами, которая существует сегодня, включает в себя профессиональные и общественные компоненты. В свою очередь это доказывает то, что каждому работнику предприятия необходимо внести свой собственный вклад в работу предприятия. Но при этом и самому предприятию необходимо предоставлять оптимальные условия для работы [1].

Следуя из этого, для того, чтобы добиться совершенствования сотрудников и создания баланса между экономическим и общественным становлением всего коллектива, нужно попытаться сформировать постоянную систему воспроизведения человеческими ресурсами.

Сегодня, во времена активного становления глобальной управленческой политики традиционно принято использовать персонал – технологии, которые созданы для того, чтобы реализовывать возможности каждого сотрудника для того, чтобы получить финансовую выгоду.

Руководитель каждого предприятия осознает то того, что для того, чтобы увеличить его качество и работу в целом, обеспечить конкурентные преимущества, а также получить новые и увеличить существующее ранее рынки сбыта, нужно привести в порядок каждое направление деятельности. При осуществлении менеджмента ресурсов, руководителю необходимо помнить о том, что главное место в менеджменте качества продукции и услуг отведена деятельности подразделений, которые занимаются управлению человеческими ресурсами.

К большому сожалению, как свидетельствует обширный опыт практической деятельности, далеко не каждый руководитель кадровых подразделений может выстраивать всю работу на основании уже преобладающей системы менеджмента качества. При этом у них нет нужного для этого знания, а также определенного опыта.

Наряду с этим, довольно часто управление человеческими ресурсами руководители предприятий считают не столько необходимым,

скольким неизбежным компонентом управления. При этом они начинают относиться к работникам «второго» сорта по аналогии с другими подразделениями.

Данное положение делает сложнее и то обстоятельство, что вложения средств в человеческие ресурсы не предоставляет достаточно быстрого эффекта, а также нужного результата [2].

Это в свою очередь можно объяснить тем, что существует непонимание со стороны руководителя места и значения кадровых служб в достижении основной цели каждого предприятия, а именно в получении материальной выгоды. Руководству необходимо знать о том, что за словами о вмешательстве в дела подразделения находится недостаточное знание системы управления человеческими ресурсами, а также недостаточные квалификации для того, чтобы построить работу работников.

Кроме всего прочего, среди подразделений предприятия есть как распределение функций, так и кооперация в деятельности, в процессе которой функции несколько раз могут пересекаться на самых различных уровнях.

При этом лишь осознание, а не провозглашение руководителями задач, находящихся перед кадровыми службами, смогут исправить такое положение, которое приводит к потере занимаемых позиций на рынке.

Это происходит по следующим причинам.

В первую очередь, у руководителей предприятия нет нужных теоретических знаний в сфере управления человеческими ресурсами, а также нежеланием как пройти дополнительное обучение, так и заниматься самообразованием в данном направлении.

Второй причиной является то, что отсутствует практический опыт в управлении человеческими ресурсами. Традиционно это случается в случаях, при которых на довольно большие посты люди назначаются, следуя не из их необходимых знаний, а также имеющегося опыта, а только из их личной преданности кому-то из высшего руководства.

И наконец, ситуацией, которая отмечается на рынке сбыта продукции, либо предоставления услуг, когда предприятие активно формируется за счет положительной ситуации, сложившейся на рынке без вложений в человеческие ресурсы, которые в свою очередь являются не безграничными.

Для решения рассмотренных выше проблем, необходимо усовершенствовать результаты и эффективность предприятия, в частности всей системы менеджмента качества, при помощи включения сотрудников и их поддержку [4].

Помимо этого, необходимо поощрение включения и развитие сотрудников при помощи:

- планировки обеспечения постоянной подготовки;
- выявления прав и степени ответственности;
- создание индивидуальных, а также групповых задач, менеджмента исполнения процесса и оценки итогов;
- содействовать включению сотрудников при определении целей и принятия различного рода решений;
- признания и вознаграждения;
- содействия открытому обмену сведений;
- проведения постоянного анализа потребностей;
- формирование условий, которые будут поощрять новшества;
- предоставление информации о предложениях;
- применение измерений уровня удовлетворения сотрудников;
- определения основных причин прихода на предприятие и их увольнения.

Помимо всего вышесказанного, для того, чтобы каждый компонент стратегического управления работал в полном объеме и при этом мотивировал постоянное желание менеджеров повышать как свой, так и совокупный потенциал, нужны кардинальные изменения в организации и оценке итогов труда, обучении и финансовом стимулировании [3].

Таким образом, на сегодняшний день нет общей программы по управлению человеческими ресурсами. Постоянно возникают совершенно иные схемы. Каждая управленческая политика нацелена на то, чтобы создать определенные методы по управлению человеческими ресурсами.

При этом основное значение отведено осуществлению контроля за выполнением общественных обязательств перед своими сотрудниками и отношению к ним. Данные сферы смогли найти свое отражение в самых различных принципах, основными среди которых являются условия работы, уважение, а также результат всей деятельности. Всегда нужно помнить о том, что каждое предприятие обладает конкретными обязательствами перед каждым своим сотрудником.

При этом кадровая политика применяется при профессиональном обучении, а общественную политику каждого предприятия необходимо формироваться по определенным направлениям: развитию каждого сотрудника, трудовой занятости, включенности в работу предприятия.

Список литературы:

1. Гутнов Р.Р. Современная концепция управления человеческими ресурсами. – М.: Социум, 2015. – 977 с.
2. Дементьева А.Г. Управление человеческими ресурсами: Теория и практика: Учебник. – М.: Аспект–Пресс, 2015. – 352 с.
3. Егорова М.С. Проблемы управления человеческими ресурсами // Молодой ученый. – 2015. – № 8. – С. 521–523.
4. Ильина Л. Рынок труда и управление человеческими ресурсами. – М.: Феникс, 2017. – 983 с.

2. РЕГИОНАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА

ПРЕДПОСЫЛКИ ФОРМИРОВАНИЯ КЛАСТЕРА ДЕРЕВООБРАБОТКИ И ПРОИЗВОДСТВА МЕБЕЛИ В СЭЗ «ГРОДНОИНВЕСТ»

Шулейко Денис Чеславович

начальник отдела маркетинга,
ГУ «Администрация свободной экономической зоны «Гродноинвест»,
Республика Беларусь, г. Гродно

Совик Людмила Егоровна

д-р экон. наук, доцент,
Полесский государственный университет,
Республика Беларусь, г. Пинск

PREREQUISITE OF ORGANIZATION A WOODWORKING AND FURNITURE MANUFACTURE CLUSTER IN FEZ «GRODNOINVEST»

Denis Shuleyko

Head of Marketing,
State Institution "Administration of Free Economic Grodnoinvest zone,
Republic of Belarus, Grodno

Lyudmila Sovik

Dr. Econ. Sciences, Associate Professor,
Polessky State University,
Republic of Belarus, Pinsk

Аннотация. В статье проводится оценка развития сектора деревообработки и производства мебели в Республике Беларусь и СЭЗ «Гродноинвест», уровня взаимодействия между его участниками. Сформирован вывод об эффективности реализации инвестиционных проектов в данном секторе на территории СЭЗ «Гродноинвест» и сформулированы предложения по ее повышению.

Abstract. The article assesses the development of the woodworking and furniture production sectors in the Republic of Belarus and the FEZ “Grodnoinvest” as well as the level of interaction between participants of the sector. A conclusion has been drawn on the effectiveness of the implementation of investment projects in this sector in the territory of the FEZ “Grodnoinvest” and proposals have been formulated to increase it.

Ключевые слова: свободная экономическая зона, кластер, кластерная инициатива, деревообработка и мебель, инвестиционная деятельность.

Keywords: free economic zone, cluster, cluster initiative, woodworking and furniture, investment activity.

Деревообработка и производство мебели в последние годы повышает свое значение в экономике Республики Беларусь. Ряд крупных проектов запущены на территории свободных экономических зон в Витебске, Гродно и Могилеве. В создание новых производств инвестировали зарубежные компании VMG, Mebelain (Литва), Kronospan, Schweighofer (Австрия), Szynaka, Gabi (Польша), Losan (Испания), модернизированы действующие белорусские предприятия.

За пять лет с 2014 года доля деревообработки и производства мебели в обрабатывающей промышленности Беларуси увеличилась с 5,1 % до 6,9 %. Объем промышленного производства по виду экономической деятельности «Производство изделий из дерева и бумаги» в Республике Беларусь увеличился в 2,6 раза с 2 до 5,1 млрд рублей. Благодаря иностранным инвестициям и созданию современных производств существенно увеличилась производительность труда. За пять лет она выросла в 2,7 раза до 84,6 тыс. бел. рублей. Доля занятых в секторе от общего числа занятых в промышленности за пять лет увеличилась лишь на 0,4 процентных пункта и составляет 6,9 %.

За период с 2014 года наибольшими темпами развивалось производство ДВП (рост в 3,5 раза), ДСП (в 2,3 раза), топливных гранул (в 2 раза), мешков и пакетов бумажных (в 2 раза) фанеры клееной (в 1,6 раза), пиломатериалов (в 1,5 раза). Существенно сократились объемы производства окон и дверей (на 40%), древесной целлюлозы (на 24%), туалетной бумаги (на 39%).

Большая часть новых инвестиционных проектов в 2017-2018 гг. была заявлена на территории Гродненской области. Регион занимает выгодное географическое положение на границе ЕС и ЕАЭС, что привлекает зарубежные компании удобной логистикой продукции на рынки Западной Европы. Гродненская область занимает второе место

по объемам производства изделий из дерева и бумаги. За семь лет доля региона увеличилась с 10,9 до 18,1 % (+7,2 п.п.). Наибольшую долю Гродненская область занимает в производстве ДСП (1-е место, 47%), ДВП (1-е место, 50%), бумаги и картона (1-е место, 32%).

Лидирует Минская область с показателем в 22,2%. При этом за период с 2011 года ее доля в общем объеме производства изменилась незначительно (минус 0,3 п.п.). На третьем месте - Могилевская область – 17,3 % (+9,2 п.п.), далее следуют Гомельская – 13,9 % (-5,1 п.п.), г. Минск – 10 % (-12,5 п.п.), Брестская – 10 % (+0,4 п.п.) и Витебская – 8,5 % (+1,1).

Ключевой площадкой реализации проектов в сфере деревообработки и производства мебели в Гродненской области является свободная экономическая зона «Гродноинвест». По состоянию на август 2019 г. резидентами СЭЗ «Гродноинвест» в данной сфере являются 24 компании или 32 % от общего числа резидентов. Они формируют 90 % всего производства мебели и изделий из дерева Гродненской области. Среднесписочная численность занятых в 2018 году составила 4,9 тыс. или 27 % от общей в СЭЗ «Гродноинвест».

В 2018 г. они произвели продукции на 867 млн рублей или 34 % от всего промышленного производства СЭЗ. Темп роста составил 125 % к 2017 г. За пять лет объем производства данного сектора в СЭЗ «Гродноинвест» увеличился в 4,2 раза. К 2024 году, согласно бизнес-планам компаний, объем вырастет еще в 2,4 раза до 2,1 млрд рублей. Экспорт продукции деревообработки и мебели в 2018 г. составил 275 млн долл. США или 32% от общего экспорта СЭЗ «Гродноинвест». Темп роста к 2017 г. составил 118%. За пять лет экспорт увеличился в 2 раза. К 2024 г. объем экспорта вырастет в 2,8 раза до 780 млн долл. США.

В 2018-2019 гг. зарегистрировано 7 новых резидентов СЭЗ «Гродноинвест» в сфере деревообработки и производства мебели с инвестициями из Польши, Кипра, Австрии («Ультра Плай», «Кроноспан НТ», «Шинака Мебель Бел», «Аргали Пропертиз БиУай», «Сильва Лоджистик БиУай», «Шинака Мебель Бел», «Габи-Бел», «ЭйчЭс Белакон»).

Однако рост последних лет опирается на экстенсивный путь, или повышение ключевых показателей за счет расширения количества предприятий и реализации новых проектов. В то же время в отрасли созданы все необходимые условия для перехода на качественный рост за счет повышения добавленной стоимости производимой продукции и перехода к интенсивному пути развития. Плитные материалы в большей части экспортируются в страны Западной Европы, где они подвергаются дополнительной обработке и продаются в виде декоративных мебельных элементов или дизайнерской мебели.

Реализация новых инвестиционных проектов крупных зарубежных холдингов не позволяет Республике Беларусь эффективно использовать лесные ресурсы и получать наибольшую прибыль от реализации продуктов деревообработки с максимальной добавленной стоимостью. За пять лет в СЭЗ «Гродноинвест» доля поставок продукции деревообрабатывающей и мебельной отраслей между резидентами сократилась с 10,5 % до 7,9 %, несмотря на рост фактического объема данных поставок с 21,5 до 68,3 млн бел. рублей. Таким образом менее 8 % продукции идет от крупных производителей плитных материалов до мебельных компаний, которые, в свою очередь, могли бы создавать добавленную стоимость на территории республики.

С учетом проведенного анализа можно сделать следующие выводы:

1. Деревообработка и производство мебели с каждым годом наращивает объемы производства в Республике Беларусь за счет выхода на проектные мощности отечественных компаний, получивших серьезное финансирование на модернизацию в начале 2010-х годов, и реализации новых проектов иностранными деревообрабатывающими холдингами. Немаловажную роль играет шведский мебельный концерн ИКЕА, который в 2018 г. объявил о старте программы Go Belarus.

2. Одно из ключевых мест в развитии деревообрабатывающей и мебельной отраслей играет Гродненская область и свободная экономическая зона «Гродноинвест». Инвесторам привлекает выгодное географическое положение региона и близость к рынкам Западной Европы, налоговые и таможенные преференции СЭЗ.

3. В последние годы наблюдается регресс в отношении производства продукции с высокой добавленной стоимостью, доля поставок между резидентами СЭЗ сократилась. Крупные деревообрабатывающие компании с иностранным капиталом повысили эффективность отрасли за счет увеличения выработки на одного занятого, но в то же время большую часть продукции отправляют на экспорт. Таким образом добавленная стоимость формируется за рубежом, а страна терпит убытки упущенной возможности из-за неэффективного использования лесных ресурсов. С целью повышения конкурентоспособности экономики Республики Беларусь, в частности в деревообрабатывающей и мебельной промышленности, предлагается рассмотреть инструмент кластеризации с ядром в лице деревообрабатывающие предприятия. Вокруг них должны формироваться компании-потребители плитных сырьевых материалов для производства мебели или иных декоративных элементов из дерева.

Данный кластер деревообработки и мебели должен иметь как отраслевую, так и территориальную принадлежность, и располагаться в непосредственной близости от поставщика сырья на территории

свободной экономической зоны. Это позволит сократить издержки транспортного плеча, привлечь в регион квалифицированный персонал, сформировать единый научный и образовательный центр для подготовки специалистов по различным профессиональным специализациям. Расположение в границах свободной экономической зоны позволит получать налоговые и таможенные преференции всем игрокам производственной цепочки за счет внутренней кооперации и поставок продукции на экспорт с высокой добавленной стоимостью.

Выбор в пользу данного формата организации кластера обосновывается оценкой зависимости отрасли от малого числа крупных производителей, в основном сырьевых продуктов, выраженной в расчете коэффициента Джини. В 2014 году он составлял 0,51, в 2018 году – 0,61, прогноз на 2023 год – 0,63. Эти данные свидетельствуют о тенденции, при которой реализация новых крупных инвестиционных проектов не приводит к общему развитию отрасли, а обеспечивает интересы отдельных компаний с иностранным капиталом.

Существующие преференции стимулируют иностранные компании создавать производства в СЭЗ и вести экспортную деятельность без интеграции с другими участниками технологической цепочки. Для реализации проектов с добавленной стоимостью предлагается рассмотреть возможность расширения существующих налоговых и таможенных льгот и выделить в отдельное направление преференций грантовую поддержку. С этой целью администрациям СЭЗ «Гродноинвест» необходимо выделить часть фонда развития, который формируется за счет отчислений предприятий-резидентов СЭЗ 1% от налогооблагаемой базы, а также задействовать областной инновационный фонд, который ежегодно формируется и направляется на финансирование инновационных проектов. Это позволит создать инструмент финансовой поддержки проектов, имеющих стратегическое значение для развития деревообрабатывающей и мебельной отраслей Республики Беларусь и придаст новый импульс развитию свободных экономических зон республики – драйверов экономического роста.

Список литературы:

1. Национальный статистический комитет Республики Беларусь : официальный сайт [Электронный ресурс]. – 2019. – Режим доступа : <http://www.belstat.gov.by/>. – Дата доступа : 12.08.2019.
2. О свободных экономических зонах : Закон Республики Беларусь, 07.12.1998 г., № 213-3 // Эталон – Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

3. Свободная экономическая зона «Гродноинвест» : официальный сайт [Электронный ресурс]. – 2019. – Режим доступа : <http://grodnoinvest.by/>. – Дата доступа : 19.08.2019.
4. Шулейко Д.Ч. О формировании производственно-инновационных кластеров на базе СЭЗ «Гродноинвест» / Д.Ч. Шулейко // Экономический рост Республики Беларусь: глобализация, инновационность, устойчивость : материалы XI Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 17 мая 2018 г. / [редкол.: В.Н. Шимов (отв. ред.) и др.] ; М-во образования Респ. Беларусь, УО "Белорусский гос. экон. ун-т". — Минск : БГЭУ, 2018. — С. 543-544.

3. ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ НАРОДНЫМ ХОЗЯЙСТВОМ

ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО- ИНВЕСТИЦИОННОГО ПЕРЕРАСПРЕДЕЛЕНИЯ КОРПОРАТИВНОГО УРОВНЯ

Донченко Елизавета Георгиевна

ст. преподаватель,

*Ростовский государственный университет путей сообщения
РФ, г. Ростов-на-Дону*

PRINCIPLE OF FORMATION SOCIAL INVESTMENT REALLOCATION CORPORATE LEVEL

Elizaveta Donchenko

senior lecturer

*Rostov State Transport University
Russia, Rostov-on-Don*

Аннотация. Цель исследования – поиск источников инвестиций, способствующих увеличению доходов населения и капитализации компании. Формирование механизма социально-инвестиционного перераспределения корпоративного уровня – путь решения проблем. В основе организации и управления лежат базовые принципы, соблюдение которых возможно при определенных послаблениях в законодательных и административных барьерах. Эффективность предложенного механизма зависит от преобразования контролирующих структур с внедрением общественного компонента.

Abstract. The purpose of the study is to find sources of investment that contribute to the increase in income and capitalization of the company. Formation of the mechanism of social and investment redistribution of the corporate level is the way to solve problems. The basis of the organization and management are the basic principles, the observance of which is possible with certain easing of legislative and administrative barriers. The effectiveness of the proposed mechanism depends on the transformation of regulatory structures with the introduction of the public component.

Ключевые слова: инвестиции; доходы; принципы; корпоративный механизм.

Keywords: investments; revenues; principles; corporate mechanism.

Проводимые преобразования в экономике России демонстрируют положительные изменения в ряде направлений, но оставляют на достаточном низком уровне доходы населения и малоэффективными проблемы инвестирования важных отраслей, к числу которых относится транспорт.

По итогам 2018 года доля населения с доходами ниже величины прожиточного минимума составляет 13,3 % при критическом показателе – 7 %; степень отклонения фактического распределения денежных доходов от равного распределения их между жителями РФ (коэффициент Джини) – 0,43, при критическом – 0,3; соотношение среднедушевых денежных доходов населения и величины прожиточного минимума – 3,1 раз, при критическом – 3,5; разрыв между доходами 10 % самых высокообеспеченных групп населения и 10 % самых малообеспеченных – в 15 раз, при критическом – 8; доля социально деклассированных групп населения – 1,3 % к общей численности, при критическом – 1,5 % [1, с. 3-5; 2].

Низкие показатели – не только следствие малоэффективных процессов, но и малоперспективные прогнозы экономического роста и развития.

Недостаточность инвестиционных ресурсов проявляется в практическом отсутствии прикладных высокотехнологичных разработок и инноваций.

Транспортная отрасль испытывает системные проблемы, а железнодорожный транспорт – отражает не только отраслевые сложности, но и сложности национальной экономики корпоративного уровня. ОАО «РЖД» – компания с государственным участием, 100 % акций которой принадлежит Правительству РФ, с масштабной инфраструктурой, стратегически важная монополия недоинвестирована и слабоконкурентна. Причинами дефицита инвестиций являются: доминирующая роль государства как в выборе приоритетов, так и в поддержке компании субсидиями, компенсациями, дотациями помимо ежегодного увеличения уставного капитала и непосредственного участия в формировании инвестиционного бюджета. Такой подход формирует не только иждивенческий образ, но и сказывается на слабом контроле реализации инвестиционных проектов, что объективно не вызывает интереса у сторонних инвесторов: прочие источники инвестиционной системы холдинга – единичные компании – 1 % инвестиционного бюджета,

формируемого на 2/3 из собственных средств и 1/3 государственного бюджета разных уровней.

Текущая ситуация предполагает вывод о разрозненности интересов компании, требующей существенных вложений; населения, ищущего возможности повышения доходов и государства, выступающего гарантом осуществления возникших потребностей.

Исследование вопроса выявило пробелы социально-инвестиционного перераспределения: связь населения с реальными секторами экономики разорвана, государство несет нагрузку и на социальную поддержку низкодоходных слоев населения, и на развитие отраслей. Не использован и не реализован инвестиционный ресурс – накопления населения.

Независимо от размеров дохода, сбережения накапливаются. Меняются предпочтения их использования, в кризисные периоды сокращается потребление; уровень дохода влияет на размер накопленного капитала. Зарубежный опыт развитых экономик подтверждает эффективность использования сбережений в качестве инвестиций в национальную экономику [3, с. 30-34]. Разнообразие институтов и инструментов преобразования отражает национальную политику государств в отношении инвестиционного бизнеса. В любом случае, государство выступает гарантом именно перераспределительных отношений: их развития, законодательной поддержки, здоровой конкуренции, а главное – корпоративности. Отраслевые и корпоративные направления совершенствования инвестиционных систем – предпочтительны и обоснованы.

В условиях зарождения и развития рыночных отношений в России были зачатки корпоративных систем. К примеру, ОАО «РЖД» имело свой банк («Транскредитбанк»), страховое общество («ЖАСО»), негосударственный пенсионный фонд («Благосостояние»). Процессы реформирования банковской и страховой систем подвергло слиянию и поглощению все элементы, номинальное существование продолжает НПФ «Благосостояние», входя при этом в состав страховой группы. Таким образом, институты отдаляются от отраслей и корпораций преследуя исключительно спекулятивный интерес, не имеют мотивации развития и внедрения трансформационного инструментария. На сегодняшний день инвестиционные возможности страховщиков ограничены законодательным перечнем: отсутствуют прямые инвестиции, рекомендованы государственные ценные бумаги, биржевые продукты должны соответствовать необоснованно завышенным требованиям. Условия открытия и функционирования страховых институтов сложны, с каждым годом их количество сокращается.

Банки также не проводят инвестиционные операции, несмотря на возможность, данную получением особой лицензии. Укрупнение банков дает явные преимущества ТОП-5 в вопросах предоставления кредитов под крупные национальные проекты. Усугубляет ситуацию огосударствление экономики и отсутствие доверия граждан и к государству и к бизнесу. В сложившейся ситуации возможный путь решения проблем – создание корпоративных систем. Выбранный в качестве полигона исследования ОАО «РЖД» – типичный представитель проблем транспортной отрасли и крупных корпораций с государственным участием. Основным элементом системы является механизм корпоративного социально-инвестиционного перераспределения, осуществляющий связь корпоративных институтов: универсального банка, страхового общества, пенсионного фонда, инвестиционного фонда с корпорацией, фондовым рынком и реализующий модель IS: «доходы–социальные накопления–инвестиции–доходы/капитализация».

Следует обратить внимание именно на социальную составляющую накоплений, потому что предлагаемый механизм предоставляет расширенную линейку услуг, в первую очередь, по умножению дохода через страховые продукты. Потенциальные инвесторы – субъекты корпоративных отношений – работники, что не исключает привлечение в корпоративную систему население, незанятое в отрасли. Также важна преследуемая цель – повышение благосостояния персонала (увеличение дохода) через успешность инвестируемой компании (капитализацию).

Формирование и развитие механизма базируется на принципах:

- корпоративности – открытая доступная среда с максимальным использованием инструментария и привлечением участников;
- стратегического партнерства – прозрачность отчетности и планирования, оптимизация организационно-управленческих структур, уход от контроля посредников;
- взаимной ответственности и общественного контроля – совместное управление инвестиционными ресурсами с представительством работников компании;
- гарантированности и доходности – стабильность инвестиционных поступлений, гарантированность выгод материального и нематериального характера, прибыльность, преференциальные условия, внедрение инновационных и эксклюзивных продуктов;
- доступности – преимущества для работников РЖД, беспрепятственное пользование институционально-инструментарным комплексом для всех субъектов отношений;
- добровольности – заинтересованность в конечности результате;

- мобильности и оперативности – приспособляемость к условиям конъюнктуры рынка, управление рисками, выработка мер защиты.

Кризисы и стагнирующая экономика требует новых для российской экономики практик совершенствования инвестиционных систем, повышения экономической грамотности и инвестиционной активности населения, совершенствования институтов и расширение инструментов сберегательно-инвестиционного перераспределения, а главное – ухода от контрольно-управленческой роли государства в этих отношениях к роли гаранта.

Список литературы:

1. Локосов В.В. Метод предельно критических показателей и оценки человеческого потенциала / В.В. Локосов // Экономика. Налоги. Право. – 2018.
2. Россия в цифрах. Официальная статистика. – 2018. – URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1135075100641 (Дата обращения 23.03.2019).
3. Донченко Е.Г. Шагинян С.Г. Необходимость и опыт социально-инвестиционного перераспределения / Наука и образование; хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление, 2016. № 11 (78).

**НАУЧНЫЙ ФОРУМ:
ЭКОНОМИКА И МЕНЕДЖМЕНТ**

*Сборник статей по материалам XXX международной
научно-практической конференции*

№ 7 (30)
Сентябрь 2019 г.

В авторской редакции

Подписано в печать 26.09.19. Формат бумаги 60x84/16.
Бумага офсет №1. Гарнитура Times. Печать цифровая.
Усл. печ. л. 1,875. Тираж 550 экз.

Издательство «МЦНО»
123098, г. Москва, ул. Маршала Василевского, дом 5, корпус 1, к. 74
E-mail: economy@nauchforum.ru

Отпечатано в полном соответствии с качеством предоставленного
оригинал-макета в типографии «Allprint»
630004, г. Новосибирск, Вокзальная магистраль, 3

16+



**НАУЧНЫЙ
ФОРУМ**
nauchforum.ru