

Научно-исследовательский центр «Иннова»



ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИКИ

Сборник научных трудов по материалам
VIII Международной научно-практической конференции,
8 июля 2019 года, г.-к. Анапа



Анапа
2019

УДК 00(082) + 001.18 + 001.89

ББК 94.3 + 72.4: 72.5

И66

Ответственный редактор:

Скорикова Екатерина Николаевна

Редакционная коллегия:

Бондаренко С.В., к.э.н., профессор (Краснодар), **Дегтярев Г.В.**, д.т.н., профессор (Краснодар), **Хилько Н.А.**, д.э.н., доцент (Новороссийск), **Ожерельева Н.Р.**, к.э.н., доцент (Анапа), **Сайда С.К.**, к.т.н., доцент (Анапа), **Климов С.В.** к.п.н., доцент (Пермь), **Михайлов В.И.** к.ю.н., доцент (Москва).

И66 Инновационное развитие экономики. Сборник научных трудов по материалам VIII Международной научно-практической конференции (г.-к. Анапа, 8 июля 2019 г.). [Электронный ресурс]. – Анапа: ООО «НИЦ ЭСП» в ЮФО (НИЦ «Иннова»), 2019. - 60 с.

ISBN 978-5-95283-119-3

В настоящем издании представлены материалы VIII Международной научно-практической конференции «Инновационное развитие экономики», состоявшейся 8 июля 2019 года в г.-к. Анапа. Материалы конференции посвящены актуальным проблемам науки, общества и образования. Рассматриваются теоретические и методологические вопросы в социальных, гуманитарных и естественных науках.

Издание предназначено для научных работников, преподавателей, аспирантов, всех, кто интересуется достижениями современной науки.

Материалы публикуются в авторской редакции. За содержание и достоверность статей, а также за соблюдение законов об интеллектуальной собственности ответственность несут авторы. Мнение редакции может не совпадать с мнением авторов статей. При использовании и заимствовании материалов ссылка на издание обязательна.

Информация об опубликованных статьях размещена на платформе научной электронной библиотеки (eLIBRARY.ru). Договор № 2341-12/2017К от 27.12.2017 г.

Электронная версия сборника находится в свободном доступе на сайте:
www.innova-science.ru.

УДК 00(082) + 001.18 + 001.89
ББК 94.3 + 72.4: 72.5

© Коллектив авторов, 2019.
© ООО «НИЦ ЭСП» в ЮФО

ISBN 978-5-95283-119-3

(Научно-исследовательский центр «Иннова»), 2019.

СОДЕРЖАНИЕ

РЕГИОНАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА

ВИДЫ СБАЛАНСИРОВАННОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА

Зацарина Юлия Валерьевна 5

МЕНЕДЖМЕНТ

ТИПЫ МОТИВИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА И ИХ ВЛИЯНИЕ

НА ПЕРСОНАЛ ОРГАНИЗАЦИИ

Обликин Николай Юрьевич 12

РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

В ОРГАНИЗАЦИИ

Обликин Николай Юрьевич 19

УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИЯМИ

И ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫМ ПРОЕКТОМ

Стракодонская Дария Андреевна

Журавель Виталий Федорович 26

БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ, УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ

УЧЕТ И АУДИТ

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СТАДИЙ ПРОЦЕССА

ВОСПРОИЗВОДСТВА ОСНОВНЫХ СРЕДСТВ СТРОИТЕЛЬНЫХ

ПРЕДПРИЯТИЙ

Фролов Николай Юрьевич 33

ЭКОНОМИКА ТРУДА И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ОПТИМАЛЬНОЙ ЧИСЛЕННОСТИ

РУКОВОДЯЩЕГО ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Шапошникова Ольга Владимировна 44

**СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ РАСЧЕТА
ОПТИМАЛЬНОЙ
ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ**

Шапошникова Ольга Владимировна..... 52

РЕГИОНАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА

УДК 332

ВИДЫ СБАЛАНСИРОВАННОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА

Зацаринина Юлия Валерьевна

старший преподаватель, соискатель кафедры экономической теории,
региональной и отраслевой экономики ФГБОУ ВО Оренбургский
государственный университет, г. Оренбург

***Аннотация:** исследование посвящено проблеме достижения сбалансированности развития региона. Учитывая, что регион – это сложная территориальная система, состоящая из множества взаимосвязанных внутренних подсистем и элементов, оценить состояние сбалансированности развития региона, в различных аспектах возможно используя определенную систему показателей сбалансированности. Система показателей сбалансированности развития региона включает в себя макробаланс, образующийся на макроуровне хозяйства и проявляющийся в виде межгосударственных, межрегиональных и общеэкономических балансов, а также частных (внутрирегиональных) балансов, характеризующих количественные соотношения между видами хозяйственной деятельности, и единичных (внутрикомплексных и внутрипроизводственных) балансов.*

На основе данного подхода в статье выделены виды сбалансированного развития, которые в комплексе определяют общую сбалансированность развития региона.

***Abstract:** the study is devoted to the problem of achieving a balanced regional development. Considering that a region is a complex territorial system consisting of a multitude of interconnected internal subsystems and elements, it is possible to assess the state of balance of a region's development, in various aspects using a certain*

system of balance indices. The system of indicators of regional development balance includes macro balance formed at the macro level of the economy and manifested as intergovernmental, interregional and general economic balances, as well as private (intraregional) balances characterizing quantitative relationships between economic activities and individual (intracomplex and intraproductive) balances.

Based on this approach, the article highlights the types of balanced development of the region, which, together, determine the overall balance of the region's development.

Ключевые слова: *регион, сбалансированность, развитие, виды.*

Keywords: *region, balance, development, species.*

В региональной структуре можно выделить три основные подсистемы: экономическую, социальную и экологическую. Помимо указанных подсистем, существуют внутренняя и внешняя среда региона. Внешняя среда для региона – это другие территории, федеральные округа Российской Федерации, регионы иностранных государств, а также другие государства, их объединения и союзы. Внутренняя среда региона представлена многочисленными экономическими субъектами, а также муниципальными образованиями, сформированными на его территории. Каждый из указанных элементов при этом представляет собой систему, состоящую из определенных разнообразных элементов.

На основе этих позиций разработано авторское определение понятия «регион»: Регион – это сложная территориальная система, состоящая из множества взаимосвязанных внутренних подсистем и элементов, основными признаками которой являются комплексность и сбалансированность развития, обеспечивающие эффективное решение социально-экономических задач и повышение качества жизни населения на основе роста, инновационной и инвестиционной активности и улучшения управления.

Совокупность подсистем и элементов, системно наполняющих содержанием понятие «регион», позволяет отнести их не только к уже общепризнанным социо-эколого-экономическим характеристикам, но и дополнить данное понятие

новыми блоками ценностно-культурных, управленческих и политических элементов. Подсистемы и элементы, формирующие понятие «регион» представлены на рисунке 1.

На рисунке видно, что любая система состоит из подсистем, а подсистему образует определенный разнообразный состав элементов. При этом более крупная система служит для данной подсистемы внешней средой. Регион является подсистемой более высокого уровня по системе иерархии.

Таким образом, регион, с одной стороны, является сложной социо-экономико-экологической системой, внутреннюю среду которой образуют экономическая, социальная и экоприродная подсистемы, а с другой – подсистемой более высокого по иерархии уровня.

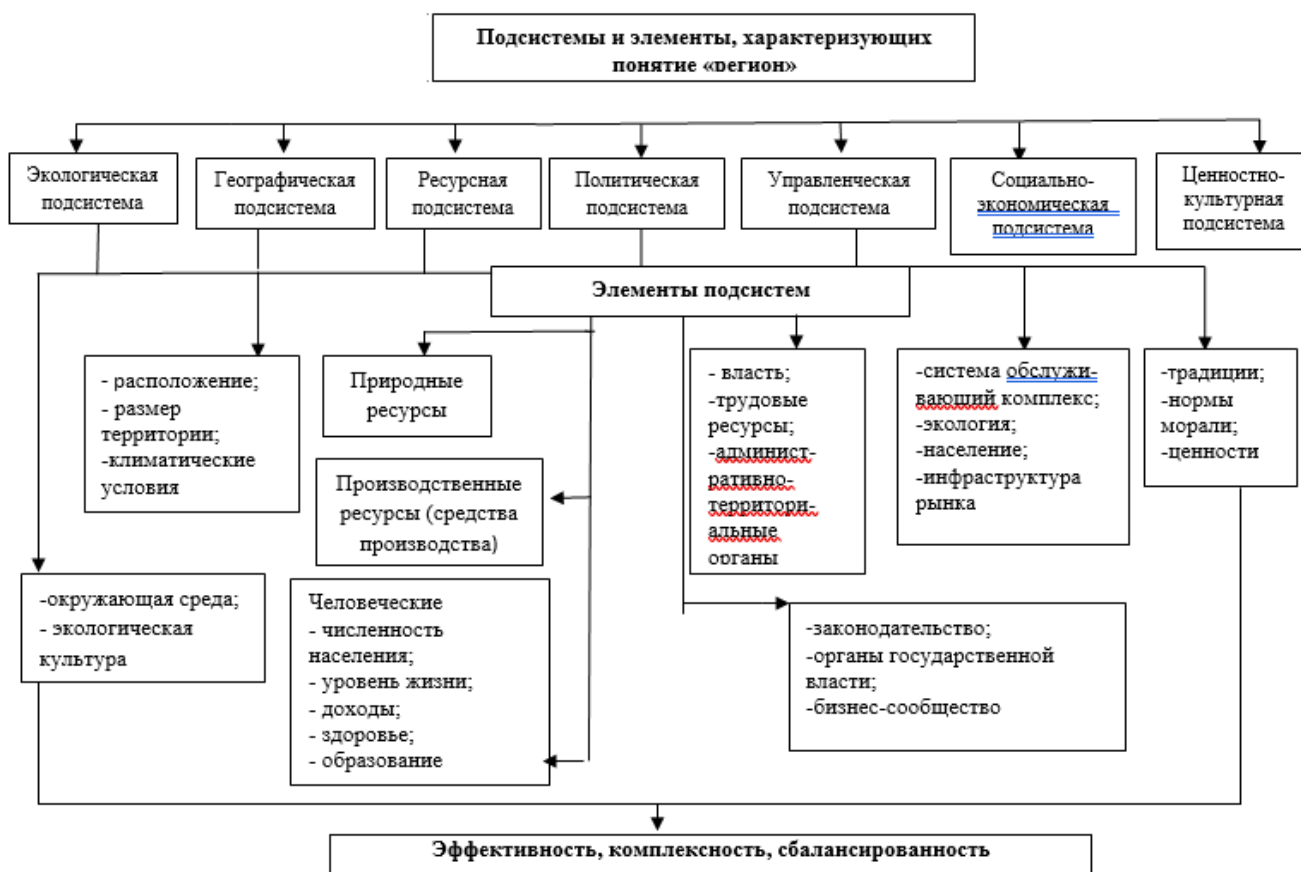


Рис. 1 Совокупность подсистем и элементов, характеризующих понятие «регион»

Соответственно, сбалансированность развития сложной системы «регион» зависит как от сбалансированности развития входящих в его состав подсистем и

элементов, так и сбалансированности развития систем более высокого уровня, в частности государства в целом и более низкого микроуровня – уровня предприятия.

Оценить состояние сбалансированности развития региона, в различных аспектах возможно используя систему показателей сбалансированности. Система показателей сбалансированности развития региона включает в себя макробаланс, образующийся на макроуровне хозяйства и проявляющийся в виде межгосударственных, межрегиональных и общеэкономических балансов, а также частных (внутрирегиональных) балансов, характеризующих количественные соотношения между видами хозяйственной деятельности, и единичных (внутрикомплексных и внутрипроизводственных) балансов.

На основе данного подхода выделены следующие виды сбалансированного развития региона, которые в комплексе определяют общую сбалансированность развития региона. Виды сбалансированного развития представлены в таблице 1.

Таблица 1 - Виды сбалансированного развития региона

Вид сбалансированного развития	Характеристика
Структурная сбалансированность	Потребности региона разнообразны и взаимосвязаны. Различен и достигнутый уровень удовлетворения потребностей. Поэтому из массы потребительных стоимостей необходимо выбрать такой их набор, который бы максимально удовлетворял бы потребности региона. Динамическая характеристика структурной сбалансированности – согласованность развития отраслей, сфер, предприятий, регионов. Критерий – равновесие, пропорциональность, согласованность.
Пространственная сбалансированность	Характеризует доли отдельных городов, муниципальных образований, городских округов, регионов в производстве продукции, в получении доходов, потреблении различных благ, состоянии окружающей среды в пространственном понимании.
Факторная (функциональная) сбалансированность	Характеризует согласованность между факторами производства (вещественными, личными) и выпуском продукции. Факторная сбалансированность может быть достигнута на различной технической основе. В настоящее время перед регионами стоит задача обеспечить на каждую единицу ресурсов максимальный выпуск продукции или выпуск необходимой продукции при минимальном использовании ресурсов. Этот вид сбалансированности включает сбалансированность

	экономических систем по видам экономической деятельности, внешнеторговую, инвестиционную, инновационную, финансовую, сбалансированность отдельных рынков и т.д.
Сбалансированность экономических интересов	Означает согласованность действий отдельных групп (предприятий, банков, организации сферы услуг, органов государственного и муниципального управления; потребителей, производителей, чиновников, баланс доходов различных групп и т.д.)
Сбалансированность по эффективности	Имеет основанием соразмерность уровней отраслевого развития, формирует сбалансированность по результатам эффективности. Низкий уровень развития какой-либо одной отрасли понижает общий уровень других отраслей, что в результате снижает конечный народнохозяйственный показатель.
Сбалансированность развития во времени	Все экономические процессы взаимосвязаны, поэтому необходимо их согласование во времени. Использование ресурсов должно решать не только текущие задачи, но и закладывать фундамент для удовлетворения потребностей общества в перспективе. Сопоставление текущей структуры развития региона с будущей перспективой – это неотъемлемая часть экономического управления.
Товарно-денежная сбалансированность	Связана прежде всего с решением проблем социального характера. За доходами стоит сложившийся уровень личного потребления, который стал привычным, вошел в традицию и тем самым стал общественно необходимым. Соответственно, денежные доходы не изменяются в сторону их снижения. В этом состоит существенная специфика данного вида сбалансированности по сравнению с процессом согласования других направлений экономики, где корректировка возможна как в сторону повышения, так и понижения его компонентов.
Регулируемая сбалансированность	Это специфический тип общественной реализации общего баланса развития, достижения общественно необходимой структуры единого народнохозяйственного комплекса региона, который направлен на недопущение стихийности, неуправляемости хозяйственных процессов.

Таким образом, сбалансированное развитие осуществляется через достижение определенного соотношения между набором различных факторов, при этом различные исследователи устанавливают особое многообразие факторов, которые влияют на достижение системой развития состояния сбалансированности. Фактор традиционно рассматривается как «движущая сила процесса, которая определяет характер или отдельные его черты» [15,16].

Обеспечение сбалансированного развития региона предполагает создание и развитие интеграционных технологий и многоканальных механизмов

взаимодействия всех ее элементов. Среди основных компонентов сбалансированного развития региона можно выделить:

- сбалансированность целей;
- сбалансированность ресурсов;
- сбалансированность внутренних и внешних связей;
- сбалансированность подсистем (социальной, экономической, производственной, политической, правовой, экологической, ценностно-культурной);
- сбалансированность структуры процесса воспроизводства;
- сбалансированность отраслевого развития;
- сбалансированность стратегических планов.

Список литературы

1. Бродская, Т. Г. Сбалансированность регионального воспроизводства. М.: ЛФЭИ, 1991, 148 с.
2. Бобылев, С. Н.: Индикаторы устойчивого развития: региональное измерение: Пособие по региональной экологической политике / С. Н. Бобылев: Москва - 2007. - 60 с.
3. Валинурова, Л. С. Управление региональным развитием в инновационной экономике: Монография [Электронный ресурс] / Л. С. Валинурова. – Москва: Палеотип, 2008. – 168 с.: ил.; ISBN 978-5-94727-444-8.
4. Вернадский, В. И. Биосфера и ноосфера / В. И. Вернадский. – М.: Айрис Пресс, 2012. – 228 с.
5. Климанов, В. В. Региональные системы и региональное развитие России / В. В. Климанов. М., 2004. – 296 Кристаллер, В. // М. Г. Лапаева, С. П. Лапаев, Т. В. Кузаева, Теории пространственного и регионального развития. Оренбургский государственный университет. – Оренбург: ООО ИПК «Университет», 2015. – 140 с.
6. Лексин, В. Н.: Государство и регионы. Теория и практика государственного регулирования территориального развития / В. Н. Лексин: Москва -2003. -

368 с.

7. Мякшин, В. Н. Сбалансированность и пропорциональность социально-экономического развития региона как реализация регулирующей функции управления // Региональная экономика: теория и практика, 2015. - №22. – с. 23.

8. Сироткина, Н. В.: Понятие, сущность сбалансированного развития региона / Н. В. Сироткина: Конкурентоспособность. Инновации. Финансы. – 2014. – № 1(11). – 55–59 с.

9. Татаркин, А. И. Регион как саморазвивающаяся система / А. И. Татаркин, С. В. Дорошенко // Экономика региона. – 2-11. №1. – с. 15-23.

10. Теория эволюции социально-экономических систем / под ред. акад. РАН В. И. Маевского и акад. РАН А. И. Татаркина. М.: ЗАО «Изд-во «Экономика», 2008. – 368 с.

МЕНЕДЖМЕНТ

УДК 336

ТИПЫ МОТИВИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА И ИХ ВЛИЯНИЕ НА ПЕРСОНАЛ ОРГАНИЗАЦИИ

Обликин Николай Юрьевич

магистрант

ФГБОУ ВО Российского государственного геологоразведочного
университета им. Серго Орджоникидзе (МГРИ), г. Москва

***Аннотация:** в работе рассматривается несколько типов мотивирования персонала в организации, которые применяются руководством в настоящее время. Автор подчеркивает, что от эффективности организации процесса мотивирования напрямую зависит и уровень развития системы управления на предприятии. Наряду с этим в работе детерминируются такие понятия как «потребность», «стимул», «цель»; автор раскрывает и поэтапно обосновывает их взаимосвязь с процессом мотивации.*

***Annotation:** the paper discusses several types of staff motivation in organizations that are used by management at the present time. The author emphasizes that the level of development of the enterprise management system directly depends on the efficiency of the organization of the motivation process. Along with this, such concepts as “need”, “stimulus”, “goal” are determined in the work; The author reveals and gradually substantiates their relationship with the process of motivation.*

***Ключевые слова:** мотивирование персонала, мотив, потребность, стимул, цель, мотивационный процесс, управление персоналом.*

***Key words:** personnel motivation, motive, need, incentive, goal, motivation process, personnel management.*

Значение термина «мотивация» невозможно изучать без понимания того, что есть мотивирование. Оно представляет собой долговременное воздействие на отдельно взятого сотрудника организации с определенной целью или целями. Одной из таких целей может быть, например, существенное изменение по заданным параметрам структуры ценностных ориентации личности, ее интересов и приоритетов в развитии, формировании соответствующего мотивационного ядра и развитие на этой основе трудового потенциала. От эффективности организации процесса мотивирования зависит уровень развития системы управления на предприятии. Помимо вышеобозначенного, данный процесс может решать большое многообразие задач, которые прямым образом оказывают на формирование типа мотивирования [1].

К первому типу можно отнести целый спектр внешних воздействий на индивида, следствием которых выступают его действия, направленные на достижение им желаемого результата, мотивирующего его к активности. Применяя на практике данный тип мотивирования, необходимо знать о том, какой из спектра мотивов побуждает человека к тем или иным действиям. Иными словами – как он работает, как вызывает искомый мотив. Однако, если две стороны, вступающие в диалог, не находят общих точек взаимодействия, то данный тип мотивации применять безуспешно.

Ко второму типу мотивации относят такой ее тип, который призван формировать определенную мотивационную структуру личности человека. В качестве своей первостепенной задачи данный тип ставит – развитие и усиление таких мотивов, которые являются желательными для субъекта и ослабление мотивов, мешающих грамотно, целесообразно и разумно индивидом управлять [2].

Данный мотивационный тип несет в себе скорее воспитательный и образовательный характер. Он не стремится к тому, чтобы научить человека каким-либо конкретным действиям, которые приведут к какому-то конкретному результату. В данном случае итог деятельности не подводится. Однако, второй тип мотивирования требует от его автора применения гораздо больших

практических усилий, знаний и способностей, используемых в ходе его реализации. Вместе с тем он более результативен по сравнению с первым типом. Те организации, руководство которых освоило алгоритм его практического применения, существенным образом превосходят те компании, в которых, напротив, практикуется первый тип, так как именно их руководящий корпус более успешно и результативно управляет своими подчиненными.

Многие ученые, изучающие мотивацию, в своей повседневной теории и практике рассматривают ее как некую возможность управлять человеческим поведением, подчиняя его себе. Для организации в целом (ее коллектива) и для руководителя в частности учет поведенческих мотивационных особенностей играет большую роль. В свою очередь, в компании должны находить активное практическое применение различные универсальные средства, оказывающие воздействие на сотрудника посредством системы побуждений. Безусловно, грамотный и опытный руководитель должен полностью владеть ситуацией в ходе управленческого процесса и стараться предвидеть последствия решений, которые он принимает.

Если в теории большинство ученых дают четкое определение мотивации, детерминируют классические и современные мотивационные теории, то на практике, как уже было ранее сказано, мотивация призвана управлять человеческим поведением [3].

Изучать мотивацию любого без исключения сотрудника организации необходимо, руководствуясь следующими параметрами:

- личные особенности отдельно взятого работника и те усилия, которые он прилагает к самомотивации;
- цели и задачи, которые ставит перед работником (коллективом) руководитель);
- стиль управления, личные качества, присущие непосредственно руководителю, его способности и т. п.;
- коллектив и коллеги, с которыми работает сотрудник организации;

- организация в целом, ее организационная культура и структура;
- социум, который диктует общепринятые правила, нормы и ценности, которые следует неукоснительно соблюдать [4].

По оценкам некоторых исследователей, мотивации выступает в качестве некой внутренней энергии, которая движет индивидом в трудовом и личностном пространстве. Она способствует тому, чтобы в поведении индивида присутствовал механизм целеполагания. Он не только должен ставить перед собой цель, но и осознавать, каким образом он будет ее достигать. Для формирования цели в сознании любого человека необходимо, чтобы у него возникла потребность в ком или чем-либо. Желание удовлетворить потребность и формирует цель. До тех пор, пока цель находится на стадии реализации и является недостигнутой, человек может испытывать психологический дискомфорт, внутреннее напряжение. Как только цель достигается в желаемом варианте, психологический дискомфорт уходит, индивид начинает испытывать прежнее душевное равновесие. Потребность можно считать удовлетворенной [3].

Изначально, все ученые как один, утверждали, что персонал предприятия мотивирует исключительно заработная плата. Это давало основание полагать, что мотивация может быть исключительно материальной (денежной). Так считали представители школы научного управления.

Однако, чуть позднее всему миру представил результаты своих экспериментов американский психолог Э. Мейо и, согласно его научным выкладкам, стало понятно, что на производительность труда рабочих огромное влияние оказывают психологические факторы. Последователи Мейо начали развивать его идеи и вскоре возникло отдельное направление в теории мотивации, основанное на психологических знаниях о поведении индивида.

Психологию в целом интересовало два ключевых вопроса. Первый вопрос заключался в стремлении понять, что является первопричиной рационального поведения индивида. Второй вопрос являлся продолжением первого. С помощью каких стимулов необходимо воздействовать на индивида, чтобы он начал

действовать целенаправленно.

Именно попытки дать четкие ответы на эти вопросы послужили базой для возникновения современных теорий мотивации, которые и по настоящее время основываются на трех составляющих: потребность, мотив, цель, что в совокупности выступает движущей силой поведения индивида.

Детерминируя термин «потребность», важно отметить, что он представляет собой некое состояние нужды в каком-либо благе, которого недостает для состояния нормы. Мы реализуем собственные потребности, порой, для поддержания нормальной жизнедеятельности или здоровья, для повышения своего культурного и духовного уровня.

Все потребности без исключения можно охарактеризовать с помощью:

- силы протекания;
- периодичности возникновения;
- собственных возможностей их удовлетворить;
- предметным содержанием потребностей и т. п.

В качестве же мотива выступает то, что присуще самому субъекту, что выступает его благоустойчивым личностным свойством, которое движет им изнутри, побуждая тем самым к определенным действиям [5].

Цель же — это идеально предвосхищаемый результат, который как побуждает действие, так и является его объектом.

Соответственно, взаимосвязь потребности, мотива и цели на практике дают движущую силу поведения индивида, формируя при этом его мотивационное поле.

Мотивация всех без исключения сотрудников коллектива осуществляется через комплекс стимулов.

Стимул выступает как некий способ воздействия, которым пользуется руководитель, с помощью которого корректируется трудовое поведение работников организации. Другими словами стимул – это рабочий инструмент менеджера в ходе его взаимодействия со своими подчиненными. Любые действия, которые

совершает работник с целью удовлетворения своих насущных (актуальных) потребностей, могут привести как к позитивным, так и негативным последствиям.

По мнению современных ученых, чтобы внешние явления и(или) предметы стали в конечном итоге стимулом для сотрудников организации, им необходимо отвечать следующим требованиям:

- они должны удовлетворять наиболее актуальные и важные потребности управленческого объекта;

- сотрудник был проинформирован обо всех возможных условиях получения данного стимула и при этом расценивал свои шансы, по выполнению всех обозначенных условий, достаточно высокими;

- получаемое вознаграждение (материальное, либо моральное) «перекрывало» совокупные затраты времени, сил, труда;

- данное благо расценивалось работником как самое желанное по сравнению с другими благами, а обладание, в свою очередь, данным стимулом одержит победу над личными мотивами индивида.

Важно отметить, что реакция индивида на многие стимулы не всегда носит осознанный характер. Реакция на некоторые стимулы не поддается, порой, сознательному контролю. Так и у различных людей реакция может (должны) быть различной. Именно поэтому сами по себе стимулы не имеют значения или смысла, выраженного в абсолютных величинах. Так, например, в условиях коллапса денежной системы, в ситуации, когда практически отсутствует возможность что-либо купить за деньги, заработная плата и денежные знаки полностью теряют свою роль стимулов и их можно лишь с ограничением использовать в управлении людьми [1].

Процесс стимулирования подразумевает под собой процесс использования различных стимулов для мотивирования персонала организации. Соответственно, стимулирование – это исключительно внешнее побуждение сотрудников к активным действиям, эффективность которого зависит от соответствия предлагаемых благ потребностям индивида. И необходимо отметить тот факт,

что целью стимулирования является не просто побудить сотрудников компании к продуктивной работе, а побудить их делать ее лучше, качественнее и эффективнее конкретно то, что обусловлено трудовыми отношениями и то, что необходимо в данный момент менеджерскому корпусу предприятия [3].

Таким образом, на основании знаний о специфике потребностей сотрудников, работающих в трудовой организации, менеджеру по силам разработать такую мотивационную структуру, которая позволила бы направлять коллектив в нужное русло и придать трудовой деятельности персонала нужную эффективность и интенсивность. Более того, разработка эффективной мотивационной системы подразумевает изучение и применение ее теоретических основ и систем стимулирования, которые наиболее актуальны в настоящее время.

Список литературы

1. Красавина Е. В. Использование новых подходов при формировании и управлении персоналом предприятия // Научные исследования и разработки. Экономика фирмы. 2015, Т. 4. №1. С. 37-41.
2. Красавина Е. В. Формирование эффективного кадрового состава предприятия / Формирование эффективного трудового потенциала персонала организации: сборник статей Международной научно-практической конференции. Под редакцией Г. И. Москвитина, Е. З. Карпенко, А. А. Степанова. – Москва, 2016. С. 80-85.
3. Красавина Е. В. Система работы с кадрами в современной компании // Научные исследования и разработки. Экономика фирмы. 2016, Т. 5. № 2. С. 22-25.
4. Сыровецкий В. А., Назарова З. М. Формы и способы организации и стимулирования инновационной деятельности на предприятиях минерально-сырьевого комплекса. / Стратегия развития геологического исследования недр: настоящее и будущее (к 100-летию МГРИ–РГГРУ) материалы международной научно-практической конференции. - Москва: МГРИ–РГГРУ. – 2018. С. 128-130.

УДК 336

РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Обликин Николай Юрьевич

магистрант

ФГБОУ ВО Российского государственного геологоразведочного
университета им. Серго Орджоникидзе (МГРИ), г. Москва

***Аннотация:** в данной научной статье ее автор раскрывает значение термина «мотивация», рассуждает какую роль и значение играет мотивации персонала в рамках организации, упоминает выдающихся зарубежных и отечественных исследователей, занимающихся мотивационной проблематикой.*

***Annotation:** in this scientific article, the author reveals the meaning of the term “motivation”, discusses the role and importance of staff motivation within the organization, mentions outstanding foreign and domestic researchers engaged in motivational issues*

***Ключевые слова:** мотивация, стимул, мотивация персонала, управление персоналом, содержательные теории мотивации, процессуальные теории мотивации.*

***Keywords:** motivation, incentive, staff motivation, personnel management, substantial theories of motivation, procedural theories of motivation.*

Мотивация персонала в настоящее время выступает как некое актуальное требование современности. Любые действия организации и ее руководящего состава должны быть направлены, в конечном счете, на своих сотрудников с целью изменения их положения в компании в положительную сторону [2].

Свидетельством тому, что тема мотивации является интересной и большое количество современных ученых в области психологии, менеджмента, социологии уделяют ей пристальный интерес, является большое многообразие научной литературы на заданную тему. На протяжении уже нескольких десятков лет она не теряет своей актуальности. Не секрет, что мотивированные сотрудники организации демонстрируют большую социальную активность, они тяготеют к творческой деятельности, тем самым повышая результативность собственного труда и, как следствие, это прямым образом оказывая влияние на увеличение прибыли организации.

Нам хорошо известно, что правильным образом организованный мотивационный процесс оказывает существенное воздействие на индивида, побуждает его к определенным (созидательным) действиям, формируя при этом целый набор определенных мотивов. У структуры управления как человеком, так и организацией, в которой он работает, мотивирование представляет собой центральное (ключевое) звено. А сама эффективность управления напрямую зависит от того, насколько успешно протекает процесс мотивации персонала [1].

В настоящее время, по нашему мнению, основные вопросы, которые затрагивает мотивация как современное научное явление, а именно: экономические, культурные и индивидуальные ценности индивида, понимание и осознание человеком своего истинного места как в профессиональной среде, так и в своей собственной семье, являются следствием нестабильной экономической обстановки как стране, в мире. Затянувшийся экономический кризис, безусловно, вносит свои коррективы в рыночное (экономическое) поведение индивидов в социуме. А, поскольку, люди во многом определяют программу работы компании, то от их ценностных установок, мировоззрения и личностных целей зависит содержание и качество работы всего предприятия. Таким образом, поведение персонала в условиях кризиса, в новых рыночных условиях представляет для современной научной общественности огромный интерес [3].

Рыночные условия экономики поставили вопрос о мотивации сотрудников

организации совершенно в другом ключе. За последние десятилетия трудовые традиции и поведение стало иным, не таким, как прежде. Рынок приемлет абсолютно иные подходы в работе с коллективом, заставляет индивида детерминировать себя по-другому, а именно: как человека, который может и хочет выполнять работу и добиваться высоких результатов в карьере. Все это в совокупности еще более остро обозначило проблему применения различных стимулов и мотивов в процессе трудовой деятельности.

Так, если в советские времена в нашей стране, поощрение со стороны начальника, так называемая, «дружеская похвала» могли привести к существенным подвижкам в трудовом процессе, замотивировав сотрудников предприятия к достижению высоких результатов их трудовой деятельности, то в настоящее время, зачастую, первостепенным является материальное денежное поощрение со стороны руководства. И именно оно свидетельствует, о благосклонном отношении начальника к своим подчиненным, в полной мере выражает им степень благодарности, которые организация в лице руководителя, испытывает за качественно выполненную ими работу. Однако, динамика процессов, происходящих на рынке труда, а также в системе управления персоналом, требует новых современных подходов, направленных на переориентирование мотивов и стимулов к трудовой деятельности. Она заставляет взглянуть на них принципиально под иным углом зрения [6].

Любая организация, компания или предприятие неотрывно связаны с людьми. Даже самый четко выстроенный и отлаженный процесс организации труда может оказаться «провальным» и даже самые верные и проверенные ранее принципы управления персоналом могут потерпеть фиаско. Это происходит тогда, когда руководитель не уделяет должного внимания коллективу, не старается подобрать именно те мотивационные рычаги, с помощью которых можно стимулировать сотрудников к продуктивной работе. Ведь самую важную роль все-таки играют люди, именно их профессиональный опыт, компетентность, знания и квалификация могут принести организации истинный успех [5].

Как полагают некоторые исследователи, если бы на предприятиях на воле не существовало системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности сотрудников, то создание нормальных условий труда было бы невозможно. Персонал можно и нужно постоянно заинтересовывать в результатах работы своей компании, что повлечет за собой создание в организации такой системы труда, которая оказала бы существенное влияние на увеличение ее доходов.

Безусловно, тема мотивации персонала достаточно известна на протяжении всего XX столетия. Именно тогда зарождались классические теории мотивации, известные науке и по сей день. К настоящему времени в зарубежной и отечественной научной литературе накопился достаточно обширный материал на тему мотивации человеческих ресурсов компании. Мы знаем, что самые ранние научно-практические изыскания на предмет повышения мотивации труда персонала организации представлены Ф. Тейлором. Именно он явился, так называемым, родоначальником классической школы управления. Другим не менее известным ученым, внесшим огромный вклад в разработку проблемного мотивационного поля, стал А. Маслоу. Его авторству принадлежит известная на весь мир иерархическая пирамида потребностей, а его научные мысли нашли продолжение в теориях таких западных ученых, как: К. Альдерфер, Д. МакКлелланд, Ф. Герцберг. Наряду с содержательными теориями мотивации индивида в XX веке большое развитие получили содержательные теории мотивации, а их авторы – С. Адамс, Л. Портер, Э. Лоулер, В. Врум – всемирную научную славу и известность.

В числе наших соотечественников, которые бы разрабатывали данную научную проблематику, можно смело назвать В. А. Ядова, Э. А. Уткина, В. С. Герчикова и многих других.

Важно отметить, что, несмотря на большое количество зарубежных, да и отечественных ученых, изучающих мотивацию персонала под разным «углом зрения», все они сходятся во мнении, что для того, чтобы индивид выполнял поставленные перед ним задачи качественно, на высоком уровне и с полной

отдачей, он должен быть в этом лично заинтересован. Иными словами, у каждого человека на совершение тех, или иных действий должна быть достаточная мотивация.

По оценкам некоторых специалистов в области управления персоналом, процесс мотивации индивида используется как некий рычаг для «включения» внутренних мотивов работников организации и, тем самым, формирования стимулов для побуждения этих самых работников к определенным действиям. Иными словами, перед управленцем – руководителем предприятия должно стоять острое желание достичь результат и одновременно побудить своих подчиненных к определенным действиям, способствовавшие его достижению [4].

Мотив – это то, что побуждает индивида к действию, заставляет поставить перед собой цель и идти к ней невзирая ни на какие препятствия. Мотив в полной мере осознается человеком как личная необходимость и выступает неким внутренним толчком, побуждающим к действиям. Мотив – это то, что скрыто и не лежит на поверхности. Он находится внутри человека и имеет индивидуальный характер. Уникальность мотива зависит от многих факторов, которые лежат как внутри, так и за пределами его личности. Так, например исключительно к внутренним факторам можно отнести личный опыт, конкретную жизненную ситуацию отдельно взятого человека, в то время как среди внешних факторов можно выделить, например, действия других индивидов и их последствия, оказывающие влияние на окружающих.

Мотив одновременно выполняет несколько функций: с одной стороны, он побуждает индивида к совершению определенного действия. С другой, он дает некую инструкцию по его практическому осуществлению. Так, например, разные люди будут совершенно по-разному реагировать на одни и те же стимулы, даже при условии, если они испытывают одинаковые потребности. Психологи полагают, что мотивационное поле человека вполне способно корректироваться им же самим, при наличии осознанного на то желаний. Человек может и должен воздействовать на свои собственные мотивы, какие-то из них стремясь

реализовать в первую очередь, а какие-то «отложить» на потом.

Однако, мы знаем, что поведение любого индивида не определяется и не движется исключительно одним мотивом. Оно обусловлено целой совокупностью мотивов, находящихся по отношению друг к другу в определенном взаимодействии и оказывая друг на друга взаимообусловленное влияние [1].

Данная совокупность носит название мотивационной структуры личности. Именно она, обладая определенной стабильностью, рассматривается как некая основа осуществления индивидом тех или иных действий, выборов, предпочтений. Безусловно, мотивационная структура подвергается изменениям и коррекции в процессе, например, образования и воспитания человека.

Таким образом, можно сказать, что мотивация представляет собой некий внутренний процесс осознанного выбора индивида при предпочтении им конкретной модели поведения. Данная модель поведения, в свою очередь, обусловлена рядом внутренних и внешних факторов.

Список литературы

1. Красавина Е. В., Карпенко Е. З., Сологуб В. А. Методы и технологии адаптации молодых специалистов в современных российских компаниях // Вестник академии. 2018. №2. - С. 48-53.

2. Карпенко Е. З., Красавина Е. В., Сологуб В. А. Возможность наставничества в развитии человеческого капитала организации // Вестник академии. 2017. №4. - С. 69-74.

3. Красавина Е. В. Социальная адаптация современной российской молодежи. Монография. Москва, 2013. 112 с.

4. Красавина Е. В. Формирование эффективного кадрового состава предприятия / Формирование эффективного трудового потенциала персонала организации сборник статей Международной научно-практической конференции. Под редакцией Г. И. Москвитина, Е. З. Карпенко, А. А. Степанова. Москва, 2016. - С. 80-85.

5. Красавина Е. В. Система работы с кадрами в современной компании // Научные исследования и разработки. Экономика фирмы. 2016. Т. 5. №2. - С. 22-25.

6. Красавина Е. В. Использование новых подходов при формировании и управлении персоналом предприятия // Научные исследования и разработки. Экономика фирмы. 2015. Т. 4. №1. - С. 37-41.

УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИЯМИ И ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

УДК 338

УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫМ ПРОЕКТОМ

Стракодонская Дария Андреевна

студент, магистрант

Журавель Виталий Федорович

д-р экономических наук, профессор кафедры менеджмента

Северо-Кавказский Федеральный университет, институт экономики

и управления, г. Ставрополь

***Аннотация:** в статье рассмотрены основы управления инновационным проектом в современной экономике.*

***Abstract:** the article describes the basics of innovation project management in the modern economy.*

***Ключевые слова:** инновация, инновационный проект, элементы инновационного проекта, модель управления инновационным проектом.*

***Keywords:** innovation, innovative project, elements of innovative project, innovative project management model.*

Инновационный проект - набор взаимосвязанных программ и целей для их реализации, которые представляют собой комплекс исследований, разработок, производства технических, финансовых, организационных, коммерческих и иных мероприятий, организованных в соответствии с условиями, ресурсами, исполнителями, оформленным пакетом проектной документации и обеспечения эффективного решения конкретных научно-технических задач, что, в свою

очередь, ведет к инновациям [3, с. 77].

Инновационный проект как интегрированная концепция, включающая следующие основные элементы:

– представлять рабочие процессы, которые направлены на получение результатов. Требуют необходимого количества времени и ресурсов. К примеру, производство, поставки, научные исследования;

– ресурсы — это количество объектов, необходимых для выполнения работы. Существуют материальные, информационные, человеческие ресурсы;

– результаты являются продуктом деятельности в качестве целей проекта. Существуют косвенные и прямые, окончательные и промежуточные, как материальные, так и неосязаемые результаты;

– риски - потенциальное воздействие нарушений, вызванных воздействием внешней среды.

Понятие проектирования может включать в себя широкий спектр видов деятельности по планированию и проектированию, выработке технических требований и различных потребительских и функциональных характеристик новых продуктов или процессов. Среди них: подготовительные этапы планирования создания новых продуктов или процессов, их проектирование и внедрение, в том числе доводка с соответствующими изменениями [4, с. 11].

От менеджеров по инновациям требуется осуществление координации и контроля на всех фазах развития инновационного проекта. Так, от менеджмента требуется особое внимание к таким сторонам проекта, как его содержание, обеспеченность информацией, временные критерии, ограничения по ресурсам и существующие приоритеты, а также участники инновационного проекта.

От действий менеджмента зависит характер развития инновационного проекта, не позволяя ему из динамичного превратиться в латентный или прекратиться вовсе. Кроме того, менеджер по проекту занимается проработкой различных рисков, заниматься оценкой различных альтернатив, предусматривает формирование различных резервов, а также прогнозирует различные сценарии

развития проекта: оптимистичный, реалистичный и пессимистичный [5, с. 93].

Управление инновационным проектом подразумевает сложную систему процессов, благодаря чему происходит руководство различными видами ресурсов в течение всего жизненного цикла проекта с помощью различных методов и технологий для соответствия полученных результатов с запланированными ранее целями по таким параметрам как качество, стоимость, время, состав и объем работ, удовлетворенность заинтересованных сторон. Грамотное управление инновационным проектом необходимо для того, чтобы преобразовать инновационную идею до продукта, выпущенного на рынок и высоко оцененного его целевой аудиторией. Поскольку главным образом инновация, с позиции коммерческой выгоды, — это идея, ставшая продуктом, который обладает определенным спросом.

Существуют различные модели управления инновационным проектом. Наиболее известными являются *каскадная* и *спиральная модели*.

Каскадная модель является наиболее распространенной на практике. Ее суть заключается в переходе к реализации следующего этапа жизненного цикла проекта только после того, как были полностью завершены все работы предыдущего этапа. Преимущества данной модели заключаются в том, что по завершении выполнения работ на каждом из этапов формируется отчетность, в которой зафиксированы характеристики по различным важным критериям, что позволяет осуществлять перманентный контроль над течением проекта, вовремя заметить и отреагировать на возможные отклонения от плана. Еще одно преимущество заключается в логичности и последовательности фаз реализации инновационного проекта, что позволяет осуществлять планирование относительно сроков выполнения работ или необходимых ресурсов [1, с. 50].

Отрицательные стороны каскадной модели заключаются в её недостаточной гибкости, т.е. в вынужденной заморозке всех текущих работ, в случае обнаружения каких-либо несоответствий, и необходимости в возвращении к более ранним, уже пройденным, этапам реализации проекта, а также в необходимости,

в таком случае, внесения уточнений и соответственно пересмотра всех ранее сформированных планов. В результате, под угрозой оказываются все три составляющие «железного треугольника проекта», другими словами, возрастает риск срыва сроков, увеличиваются издержки и ухудшается качество продукта. На рисунке 1 представлена каскадная модель управления инновационным проектом.

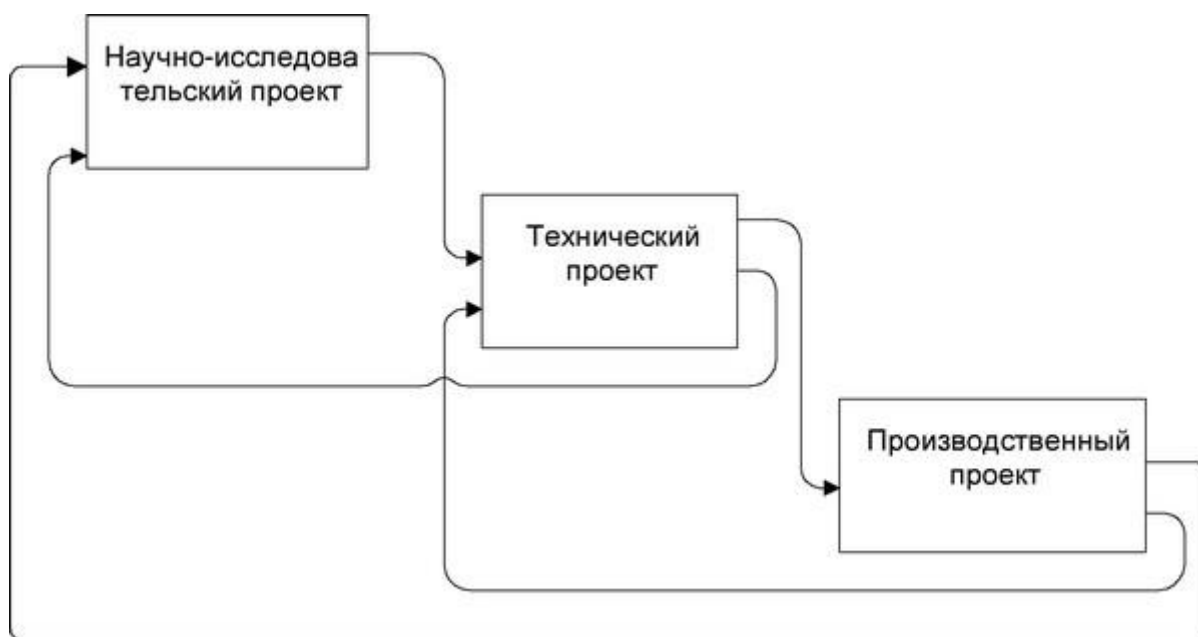


Рис. 1. Каскадная модель управления инновационным проектом

Использование спиральной модели позволяет избежать проблем, с которыми не может справиться каскадная модель. Основная идея данной модели заключается в важности координации. Данная функция становится наиболее важной в трех, так называемых, переломных точках жизненного цикла инновационного проекта. Это моменты перехода от науки к проектированию, от проектирования к производству нового продукта и на этапе перехода от производства к сбыту. Особенность данной модели заключается в разработке прототипов будущего продукта в ходе осуществления проекта. Создание таких прототипов позволяет оценивать и корректировать различные параметры инновационного продукта.

Рисунок 2 демонстрирует спиральную модель управления инновационным проектом.



Рис. 2. Спиральная модель управления инновационным проектом

С. Уйлрайт и К. Кларк предложили модель *Воронка* для управления инновационным процессом. Данная модель акцентирует внимание на процессе отбора инновационных идей. В модели представлен многоступенчатый процесс отбора из большого числа «сырых» проектов наиболее перспективных и коммерчески обоснованных. Данная модель наглядно демонстрирует одно из важнейших условий успешной инновационной деятельности: стремление как можно больше расширить «вход» для различных инновационных идей и как можно сильнее сузить «выход» для принятых в рассмотрение инновационных задумок посредством услужения условий отбора инновационных проектов на каждой из последующей ступени. Отрицательной стороной модели *Воронка* является то, что она в большей степени характерна для крупных предприятий, в которых функционируют специальные отделы, занимающиеся разработкой инноваций, или для организаций, чья деятельность связана исключительно с инновациями, например, стартапы [5, с. 89].

Для управления продуктовыми инновациями используют классическую модель Р. Купера «Stage-gate». Особенность данной модели заключается в том, что основную роль в процессе управления инновационным проектом она

отводит процессу принятия решения. Согласно данной модели, началу каждого этапа разработки инновационного проекта предшествует процесс принятия решения относительно целесообразности продолжения проекта, а также специфики последующего этапа, что позволяет следить за качеством выполняемого проекта. Каждый этап данной модели подразумевает под собой осуществление различных работ. В этих работах задействованы сотрудники из различных отделов компании, но работающие в рамках данного проекта как единая команда, возглавляемая лидером. Преимуществом данной модели являются постоянный контроль за качеством исполнения работ по проекту со стороны менеджеров и возможность скорректировать дальнейшие действия при первом возникновении каких-либо отклонений [2, с. 36].

А. Густофсон и М. Джонсон разработали модель управления инновационным проектом в результате внесения ряда изменений в модель Купера «Stage-gate». Модифицированная модель представляет собой инструмент для управления инновациями в сфере услуг. Ключевой и отличительный элемент данной модели заключается в работе с целевым сегментом потребителей и выявление их потребностей. Модифицированный вариант модели «Stage-gate» учитывает не только стратегические цели компании и ее возможности, но и представления потребителей об услуге.

Список литературы

1. Инновационный менеджмент: учебник для магистров, обучающихся по направлению подготовки «Менеджмент»/ В. Я. Горфинкель [и др.]. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 391 с.
2. Богомолова А. В. Управление инновациями: учебное пособие/ Богомолова А. В. – Томск: Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, Эль Контент, 2017. – 144 с
3. Грибов В. Д., Никитина Л. П. Инновационный менеджмент: Учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 189 с.

4. Агарков А. П. Управление инновационной деятельностью: учебник для бакалавров/ Агарков А. П., Голов Р. С. – М.: Дашков и К, 2015. – 208 с.

5. Дармилова Ж. Д. Инновационный менеджмент: учебное пособие для бакалавров/ Дармилова Ж. Д. – М.: Дашков и К, 2014. – 168 с

БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ, УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ УЧЕТ И АУДИТ

УДК 338:012

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СТАДИЙ ПРОЦЕССА ВОСПРОИЗВОДСТВА ОСНОВНЫХ СРЕДСТВ СТРОИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Фролов Николай Юрьевич

соискатель

ФГБОУ ВО Самарский государственный экономический университет,
г. Самара

***Аннотация:** в статье рассматриваются основные этапы процесса воспроизводства основных средств. Изложены основные особенности стадий процесса воспроизводства. Стадии процесса воспроизводства описаны с учетом особенностей функционирования предприятий строительной отрасли.*

***Annotation:** the article discusses the main stages of the process of reproduction of fixed assets. The main features of the stages of the reproduction process are described. The stages of the reproduction process are described taking into account the peculiarities of the functioning of enterprises in the construction industry.*

***Ключевые слова:** основные средства, стадии воспроизводства, строительная отрасль.*

***Keywords:** fixed assets, stages of reproduction, construction industry.*

Строительная отрасль является одной из ключевых отраслей национальной экономики. Будучи локомотивом экономического развития страны, она формирует условия для динамичного развития производственного потенциала

народного хозяйства. В ходе строительства создается пассивная часть основных средств для других отраслей экономики. Внедрение инновационных технологий в отрасли создает условия для эффективного функционирования современных производств. Процесс воспроизводства основных средств строительных компаний является циклическим и состоит из определенных этапов.

Первоначальной стадией процесса воспроизводства основных средств строительных компаний является их создание и приобретение. Поступление основных средств на предприятие осуществляется одним из следующих способов:

1. в качестве вклада в уставный капитал;
2. в результате строительства;
3. путем приобретения за плату;
4. путем безвозмездной передачи;
5. по договору мены.

Учредители в качестве вклада в уставный капитал могут вносить любое имущество, в том числе основные средства. При этом учредители самостоятельно определяют стоимость вносимого имущества по рыночным ценам, либо по согласованной оценке [1, с. 27].

Процесс строительства основных средств включает этапы: проектирования, возведения конструкций с учетом производственных целей и технологических особенностей производства, ввод объектов в эксплуатацию. Их строительство может выполняться как с помощью подрядных организаций, так и самостоятельно (хозяйственным способом). Сооружение основных средств собственными силами зачастую производится с целью экономии денежных средств.

В случае покупки основных средств строительная компания оплачивает не только их стоимость, но и затраты, связанные с доставкой, установкой, монтажом, консультационными услугами, вознаграждением посредническим организациям. В силу специфики осуществляемой деятельности строительные предприятия главным образом приобретают активную часть основных средств (краны, экскаваторы, транспортные средства и др.), а пассивную часть

воссоздают самостоятельно.

Также возможно получение основных средств на безвозмездной основе, которое осуществляется в двух формах: по договору дарения и в качестве пожертвования.

Поступление основных средств по договору мены предполагает передачу в собственность предприятия одного объекта имущества в обмен на другой. При этом в учете отражаются операции как по выбытию активов, так и по поступлению объектов основных средств.

Следующий этап процесса воспроизводства предполагает ввод объектов основных средств в эксплуатацию. На данном этапе формируется их первоначальная стоимость с учетом всех произведенных затрат для определения величины амортизационных отчислений. Так же определяется степень готовности объекта основных средств к условиям эксплуатации специально созданной комиссией.

На стадии эксплуатации основных средств происходит выполнение строительно-монтажных работ. Строительные компании несут производственные затраты, связанные с эксплуатацией и ремонтом действующей строительной техники и механизмов. Основные средства в процессе производства работ переносят свою потребительную стоимость по частям, при этом постепенно ее утрачивая. Этот процесс переноса стоимости называется амортизацией основных средств и является следующей стадией процесса воспроизводства.

Амортизация используется для оценки уменьшения стоимости активов в течение определенного временного интервала. Так же, под амортизацией подразумевается объективный экономический процесс постепенного переноса части стоимости средств труда по мере их износа на производимые с их помощью товары или оказываемые услуги [2, с. 94].

П. Самуэльсон считает, что амортизация – это денежная оценка потребленной стоимости капитала [3, с. 115]. Некоторые экономисты, такие как К.

Р. Макконелл и С.Л. Брю, рассматривают амортизацию как ежегодные

отчисления, которые отражают объем потребленного капитала [4, с. 48].

Амортизационные отчисления производятся долями по нормам, определенным в законодательстве. В соответствии с ПБУ 6/01 выделяют 4 способа начисления амортизации:

1. Линейный;
2. Способ уменьшаемого остатка;
3. Способ списания стоимости пропорционально объёму продукции (работ);
4. Способ списания стоимости по сумме чисел лет срока полезного использования [5, с. 45].

В зависимости от выбранного способа амортизации строительные предприятия решают задачи по своему техническому оснащению. В свою очередь, государство стимулирует организации внедрять инновации и своевременно обновлять основные средства. Поэтому можно сказать, что амортизация является инструментом экономической политики как государства, так и самих предприятий. Но в действительности амортизация не отражает реальный (моральный и физический) износ основных средств, хотя в экономической литературе многие авторы не различают понятий износ и амортизация, считая их синонимами. В частности, данной позиции придерживаются Пизенгольц М. З., [6, с. 126] Донцова Л. В. и Никифорова Н. А. [7, с. 284].

Кузнецова С. В. считает, что основные средства теряют свои характеристики постепенно под влиянием внешних сил и процессов физического устаревания [8, с. 48].

В словаре экономических терминов дается следующее определение понятия «износ» – это старение, изнашивание основных средств в процессе их производственного использования. Различают моральный и физический износ. Моральный износ — это утрата стоимости основных средств вследствие появления аналогичных объектов, использующих более современные технологии, что повышает производительность труда [9, с. 84]. В свою очередь, физический износ

– это материальное изнашивание основных средств, потеря ими физических свойств, качеств, размеров, работоспособности [10, с. 289].

На наш взгляд, амортизация и износ - различные понятия. Зачастую, строительная техника эксплуатируется сверх сроков нормативного использования и не дает амортизационных отчислений, но при этом она является работоспособной и приносит экономические выгоды.

Этой точки зрения придерживаются и Сигидов Ю. И., Мороз Н. Ю., которые считают, что износ принадлежит полю объективной реальности, а амортизация – стоимостное понятие, результат субъективных, учетных абстракций [11, с. 158].

Начисление амортизации отражается в бухгалтерском учете в виде расходов, которые отражаются в бухгалтерских регистрах, а износ основных средств не имеет денежного отражения. вследствие эксплуатации строительных машин и механизмов в условиях естественной среды, их износ носит более интенсивный характер, что приводит к преждевременному выводу основных средств из эксплуатации.

Целесообразность дальнейшего использования объектов строительной техники, либо их замены производится именно на основе оценки физического и морального износа. Эксплуатация старых строительных машин и механизмов увеличивает затраты на их обслуживание и ремонт, при этом уменьшается производительность труда, а, следовательно, и будущие экономические выгоды.

Строительные компании осуществляют воспроизводство основных средств в следующих формах:

- ремонт;
- замена строительной техники (реновация);
- модернизация;
- техническое перевооружение (на качественно новом уровне) действующего предприятия;

- реконструкция;
- расширение действующего предприятия;
- новое строительство.

В экономической литературе формы воспроизводства относят к простому или расширенному виду. Так же расширенная форма воспроизводства может быть экстенсивного или интенсивного типа [12, с. 56].

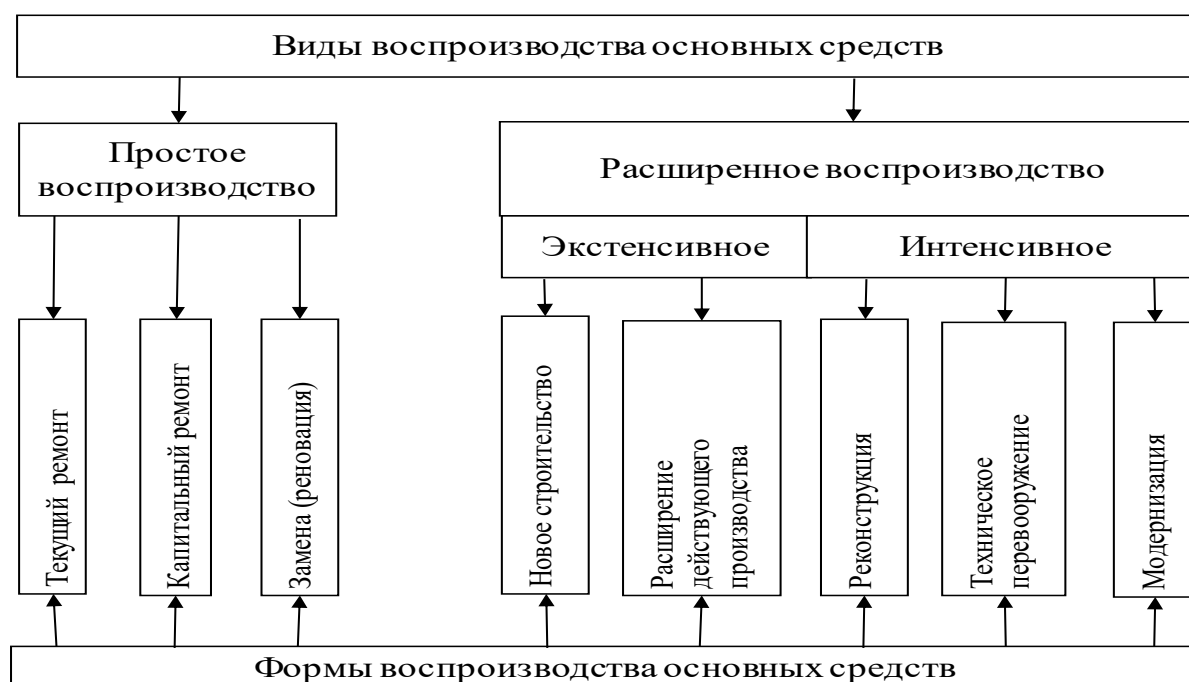


Рисунок 1 - Формы воспроизводства основных средств

В зависимости от стратегии и целей развития строительного предприятия, ему приходится решать вопрос выбора формы воспроизводства. При принятии решения необходимо учитывать, что строительная компания – это сложная организационная и техническая структура с большим количеством взаимосвязей. Необходимо принимать во внимание влияние применения определенной формы воспроизводства основных средств на улучшение технологии производства строительно-монтажных работ. Процесс применения форм воспроизводства – поэтапный, он предполагает учет ряда факторов: прогноз развития строительной отрасли, проектирование и расчет технологии воспроизводства, стадии развития технической системы. Если применение любой из форм воспроизводства

основных средств не целесообразно в виду морального или физического износа строительной техники, снижения получаемой прибыли, то принимается решение о ее ликвидации путем продажи либо утилизации. Оценка ликвидационной стоимости основных средств производится предприятием самостоятельно с учетом рыночных цен и возможности их продажи. В случае, если объект основных средств неликвиден и не может быть продан, строительная компания принимает решение о его демонтаже. При этом к учету могут быть приняты механизмы и запасные части демонтируемой строительной техники по рыночной стоимости. Таким образом, возникает финансовый результат в виде разницы между доходами, полученными от продажи или демонтажа строительных механизмов и расходов по предпродажной подготовке и разбору оборудования. Прибыль, полученная таким образом, является одним из источников воспроизводства парка строительных машин и механизмов и входит в структуру собственных средств финансирования приобретения строительной техники.

Источники финансирования могут быть как собственными, так и заемными. К собственным источникам относятся:

- прибыль (в том числе от продажи ликвидируемой строительной техники);
- амортизационные отчисления.

В свою очередь к заемным источникам относятся:

- средства кредитных учреждений;
- государственное бюджетирование;
- денежные средства частных компаний и инвесторов;
- лизинг.

Чистая прибыль строительной компании, которая остается в его распоряжении после уплаты всех налогов, может быть направлена на воспроизводство необходимых машин и механизмов. Размер выделяемых средств зависит от финансовых возможностей предприятия и стратегии развития. Собственники строительной компании самостоятельно принимают решение о средствах, направляемых на воспроизводство парка машин и механизмов. В настоящее время на

государственном уровне отсутствуют налоговые преференции для капитальных вложений. Собственники не имеют мотивации для обновления своих основных средств. На наш взгляд, необходимо освободить от налогообложения ту часть прибыли строительных предприятий, которая будет направлена на покупку новых основных средств, таким образом стимулируя руководство предприятий своевременно производить замену строительных машин и механизмов. Данная мера способствовала бы более интенсивному обновлению парка строительной техники, интенсификации производства, повышению безопасности труда.

Основным источником воспроизводства основных средств строительных компаний являются амортизационные отчисления. Амортизация, выраженная в стоимостном виде, является амортизационными отчислениями. Амортизационные отчисления – это денежные средства, направляемые на приобретение, строительство, изготовление новых основных средств. Сумма амортизационных отчислений включается в себестоимость осуществляемых строительного-монтажных работ и тем самым формирует их цену.

Отличительной особенностью амортизации является то, что сумма амортизационных отчислений не зависит от финансовых результатов деятельности предприятия. Именно амортизация является общественно необходимой нормой использования основных средств и экономическим условием воспроизводства средств труда. Для эффективного управления воспроизводством на уровне как государства, так и строительных компаний формируется амортизационная политика. С ее помощью государство стимулирует собственников обновлять основные средства. В Налоговом кодексе РФ предложено использование двух методов – линейного и нелинейного. Нелинейный метод начисления амортизации экономисты называют ускоренным. Линейный метод используется для основных средств, с длительным сроком использования (до 25 лет): передаточных устройств, сооружений. Дасковский В. Б. и Киселев В. Б. справедливо отмечают, что сегодня амортизационная политика не является эффективным инструментом стимулирования воспроизводства основных средств. С одной стороны,

начисление амортизации строго регламентировано нормативно-правовыми актами, а с другой - ее целевое расходование никак не контролируется [13, с. 49]. Зачастую собственники строительных предприятий направляют амортизационные отчисления не на воспроизводство строительной техники, а на пополнение оборотных средств.

Главным достоинством собственных источников финансирования воспроизводства является отсутствие необходимости обслуживать денежные средства (оплаты процентных ставок заемного капитала, страхования). Но в связи с нехваткой собственных средств для воспроизводства парка необходимой техники у строительных компаний возникает необходимость привлечения заемного капитала.

Привлечение средств кредитных организаций возможно только на возмездной основе. Кредитные инструменты обеспечивают рост финансового потенциала строительного предприятия для расширения его производства. Но в тоже время присутствуют определенные риски: ухудшение финансовой устойчивости и снижение платежеспособности компании.

Еще одним источником финансирования воспроизводства является государственное бюджетирование, которое представляет собой средства, выделяемые на безвозмездной основе, но с условием их возврата либо передачи части активов предприятия в муниципальную или федеральную собственность. Бюджетное финансирование чаще всего осуществляется в виде целевых программ поддержки бизнеса. Государство финансирует инновационные проекты, которые направлены на развитие перспективных направлений в экономике страны.

Так же для финансирования воспроизводства основных средств в качестве заемных средств привлекаются денежные средства частных инвесторов. В качестве инвесторов могут выступать физические или юридические лица, которые вкладывают собственные средства с целью извлечения прибыли.

Сегодня важным источником финансирования воспроизводства является лизинг. А. Я. Сухарев, В. Е. Крутских дают определение лизинга, как вида

инвестиционной деятельности по приобретению имущества и передаче его на основании договора лизинга физическим или юридическим лицам за определенную плату, на определенный срок и на определенных условиях, установленных договором, с правом выкупа средств труда лизингополучателем [14, с. 88].

Применение лизинга строительными предприятиями имеет большие преимущества: компании не тратят одновременно большие суммы на покупку строительной техники, не требуется предоставление залога и существует возможность уменьшения налогооблагаемой прибыли. Лизинг осуществляется на договорной основе, предусматривающей передачу имущества от лизингодателя к лизингополучателю. Строительная техника является дорогостоящей, поэтому лизинг является эффективным способом обновления парка машин и механизмов. Во многом, именно благодаря лизингу, строительная компания может получить в пользование современное оборудование и расширить масштабы производства.

Проведя исследование всех стадий процесса воспроизводства основных средств, следует сделать вывод, что эффективность воспроизводственных мероприятий во многом зависит от выбранной формы (модернизация, замена, реконструкция, капитальный ремонт и др.). Критерием эффективности выбранной формы воспроизводства является получаемая прибыль строительной компанией.

Список литературы

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 29.07.2017) // Собрание законодательства РФ. – 1994. – Ст. 90.
2. Шаркова, А. М. Словарь финансово-экономических терминов / А. М. Шаркова, А.А. Килячков, Е. Р. Маркина и др. – М.: Дашков и Ко, 2016. – 1168 с.
3. Samuelson, P.A. Economics / P.A. Samuelson, W. D. Nordhaus – McGraw – Hill / Irwin, 2009. — 744 p.
4. McConell, C.R. Economics: Principles, Problems and Policies / C.R. McConell, S.L. Brue – McGraw-Hill Irwin companies, 2008. – 876 p.
5. Положение по бухгалтерскому учету «Учет основных средств» ПБУ 6/01

(06.07.1999 в ред. от 10.09.2011). – М.: Проспект, 2014. – 704 с.

6. Пизенгольц, М. З. Бухгалтерский учет в сельском хозяйстве. Т.1.Ч.1. Бухгалтерский финансовый учет: Учебник. – 4-е изд., перераб. и доп. / М. З. Пизенгольц. – М.: Финансы и статистика, 2004. – 488 с.

7. Донцова, Л. В. Анализ бухгалтерской отчетности. / Л. В. Донцова, Н. А. Никифорова. – М.: Дело, 1998. – 208 с.

8. Кузнецова, С. В. Износ и амортизация – устанавливаем тождество / С. В. Кузнецова // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2010. - № 12. – С. 171-174.

9. Яркина, Т. В. Основы экономики предприятия: краткий курс / Т. В. Яркина. - М.: Инфра-М, 2014. - 287 с.

10. Губский, Е. Ф. Энциклопедический словарь / Е. Ф. Губский, Г. В. Кораблева, В. А. Лутченко. – М.: Инфра-М, 2010. – 576 с.

11. Сигидов, Ю. И. Амортизация основных средств: вопросы теории и методики учета: монография / Ю. И. Сигидов, Н. Ю. Мороз. – М.: Инфра-М, 2015. – 175 с.

12. Бланк, И. А. Словарь-справочник финансового менеджера / И .А. Бланк. – Киев: Ника-Центр, 1998. – 480 с.

13. Дасковский, В. Б. Механизм интенсификации воспроизводственной функции амортизации / В. Б. Дасковский, В. Б. Киселёв, Е. И. Голикова // Хранение и переработка сельхозсырья. - 2008. - № 4. - С. 11-20.

14. Сухарев, В. Я. Большой юридический словарь / А. Я. Сухарев, В. Е. Крутских, А.Я. Сухарева. – М.: Инфра-М, 2003. – 428 с.

ЭКОНОМИКА ТРУДА И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

УДК 336

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ОПТИМАЛЬНОЙ ЧИСЛЕННОСТИ РУКОВОДЯЩЕГО ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Шапошникова Ольга Владимировна

магистрант

ФГБОУ ВО Российского государственного геологоразведочного
университета им. Серго Орджоникидзе (МГРИ), г. Москва

***Аннотация:** в данной научной статье ее автор рассуждает на тему расчета оптимальной численности персонала, полагая, что одна из главных задач, которую должна решать организация, стремящаяся быть эффективной. Наряду с этим в работе делается акцент на методике расчета оптимальной численности руководящего корпуса предприятия, содержащей в себе три основных этапа, на описании которых подробно останавливается автор научной публикации.*

***Annotation:** in this scientific article, the author argues on the topic of calculating the optimal number of personnel, believing that one of the main tasks that an organization striving to be effective should solve. Along with this, the work focuses on the method of calculating the optimal number of the company's management corps, which contains three main stages, the author of a scientific publication dwells on the description of which in detail*

***Ключевые слова:** персонал, трудовые ресурсы, численность персонала, расчет оптимальной численности персонала, оптимальная численность руководящего персонала.*

***Key words:** personnel, labor resources, number of personnel, calculation of*

optimal number of personnel, optimal number of management personnel.

Потребность любой организации в квалифицированном и грамотном персонале является насущной проблемой любого российского предприятия. Здесь, на наш взгляд, важно детерминировать, что ученые в области управления персоналом, под потребностью организации в персонале, понимают некую совокупность сотрудников, квалификация которых соответствует профилю деятельности компании, что позволяет, в свою очередь, самой организации оперативно достигать поставленные перед ней цели, решать насущные задачи, продиктованные стратегией и тактикой ее развития.

Детальный анализ количественных характеристик персонала предприятия в целом и его руководящего корпуса в частности, является очень важным составляющим компонентом аналитического процесса, который проводится в целях детерминации обеспеченности организации оптимальным по численности кадровым составом. Наряду с этим возникает потребность в проведении оценочной процедуры, позволяющей определить квалификационный уровень сотрудников предприятия, динамику (скорость) их движения, а также грамотного использования рабочего времени с целью разработки возможных вариантов более эффективного использования трудовых ресурсов предприятия.

Наряду с вышеописанным, анализ количественных характеристик персонала дает возможность решить ряд задач, как-то:

- качественно и детально исследовать динамику численности персонала предприятия;
- выявить структуру кадрового состава;
- изучить текучесть кадров и движение персонала предприятия;
- выявить степень эффективности использования фонда рабочего времени.

Как правило, документация компании, затрагивающая непосредственно кадровые вопросы, а также данные оперативного учета численности и использования фонда рабочего времени, дают возможность проанализировать численность персонала и сделать соответствующие выводы. В качестве

информационных источников здесь выступают:

- трудовые договоры (контракты) и договоры гражданско-правового характера;
- штатное расписание организации;
- личные карточки сотрудников;
- внутриорганизационные приказы, отображающие движение сотрудников (прием, перевод на другую должность, предоставление ежегодных отпусков, увольнение и т. п.)

Анализ научной литературы по менеджменту показывает, что потребность в персонале может быть как общей, так и дополнительной [1, с. 39].

Общая потребность в человеческих ресурсах организации – это то количество сотрудников, которое строго необходимо для успешного выполнения запланированного объема работы. В свою очередь, дополнительная потребность в человеческих ресурсах подразумевает такое количество сотрудников предприятия, которое потребуется в будущем – т. е. в планируемом периоде времени. Числовая величина, отражающая дополнительную потребность организации в человеческих ресурсах, суммируется с уже запланированной численностью работников на начало периода.

Общеизвестно, что детерминация величины, отражающей потребность предприятия в персонале, должна в обязательном порядке учитывать меры по росту производительности труда и высвобождению рабочей силы в рамках организации [2, с. 82].

Наряду с этим, современные российские исследователи, специалисты в области менеджмента человеческих ресурсов, утверждают, что определение плановой численности сотрудников напрямую зависит от специфических особенностей и характера производства, от производственной программы (ключевого вектора развития компании), а также набора трудовых функций, которые выполняют работники предприятия.

Однако, определение оптимального числа менеджерского корпуса

предприятия чаще всего затруднено. Данное затруднение возникает ввиду того, что представители аппарата управления организации не имеют четких нормативов по нормам выработки и нормам обслуживания в отличие от рядовых рабочих предприятия. Величина руководящих сотрудников детерминируется типовыми структурами, которые рекомендованы его отдельными подразделениями, и напрямую зависит от объема выпускаемых товаров и(или) услуг, а также численности работников, находящихся в подчинении. Важно обратить внимание, что данный способ носит довольно-таки приблизительный характер и не всегда отражает реальные потребности предприятия в персонале руководящего характера.

Если руководствоваться исключительно набором выполняемых управленческих функций, то оптимальная численность руководящего корпуса организации может определяться с поправкой на опору ключевых функций управления, которые носят общеизвестный характер. Как, например:

- линейное (иными словами, общее) руководство основным производственным процессом;
- разработка и доведение до совершенства конструкций изделий, производимых на предприятии;
- оптимизация состава продукции;
- обеспечение производственного процесса необходимым инструментарием и оснасткой;
- процессы, направленные на стандартизацию и нормализацию продукции предприятия, а также его ключевых технологий;
- доведение до совершенства систем управления производством и процесса его организации;
- контроль за своевременной выплатой заработной платы;
- обеспечение контроля за своевременным ремонтом оборудования и устранением текущих поломок, а также его энергетическое обслуживание;
- непрерывный контроль за качеством производимой продукции (товаров и услуг);

- учет финансовой деятельности и контроль за ведением бухгалтерии;
- комплектация и подготовка (обучение, переобучение) кадрового состава предприятия;
- осуществление процедур, направленных на охрану труда и его безопасность.

Очень часто в основу расчета оптимальных нормативов численности менеджерского корпуса организации по ведущим ее подразделениям ложатся результаты статистического анализа фактической численности сотрудников предприятия. В учет берутся такие факторы, как:

- многообразие (разнообразие) и сложность выполняемого объема работ;
- прямое соответствие квалификации работника степени сложности и объема выполняемых им работ;
- применение современных средств анализа и обработки внешних информационных потоков, которые оказывают объективное влияние на степень трудоемкости выполнения работ, а также на процесс реализации функций базовых структурных подразделений.

В процессе анализа научной литературы, затрагивающей вопросы, связанные с разработкой методик расчета оптимальной нормативной численности персонала (из числа руководящего состава и специалистов), мы определили, что большинство специалистов в области управления персоналом при планировании численных величин сотрудников предприятия, прибегают к трехэтапному порядку [3, с. 23].

1. Первый этап предполагает сбор необходимой информации посредством анкетного исследования. А анкетном листе должна быть отражена информация, затрагивающая специфику и характер выполняемых работ, трудозатраты отдельно взятых производственных операций и т.п. Все показатели разбиваются на периоды, такие как: рабочий день, рабочая неделя, рабочий месяц, рабочий год. Анкетные листы заполняют высококвалифицированные специалисты предприятия, опираясь на такие методы как фотография (самостоятельная) рабочего

времени и экспертная оценка линейного менеджера.

2. Второй этап подразумевает создание оптимальных нормативов численности сотрудников базовых (ведущих) структурных подразделений организации.

Сюда можно отнести:

- изучение нормативных документов, затрагивающих деятельность структурных подразделений;

- подробную детализацию должностных инструкций сотрудников предприятия. Важно отметить, что данные процедуры осуществляются с целью определения содержания трудового процесса и детерминации перечня функций, которые закреплены за каждым подразделением;

- подробный анализ собранного материала, отражающего числовые показатели затрат рабочего времени. Здесь очень важно тщательным образом обобщить и сгруппировать полученные данные по однотипным позициям выполняемых трудовых функций;

- акцент на показателях, которые напрямую отражают результаты трудовой деятельности с дифференциацией по рабочим местам и позициям.

3. Третий этап подразумевает, что на базе полученной информации будут разработаны математические модели расчета оптимальной (нормативной) численности сотрудников предприятия с учетом их занятости в рамках того или иного структурного подразделения. Суть данного этапа заключается в том, что оптимальная (нормативная) численность сотрудников конкретного предприятия находится в прямой зависимости от величины их загрузки соответствующими функциями, прописанными в рамках должностных инструкций.

Третий этап (при условии правильной его реализации) дает возможность достичь не только максимальной реализации производственных трудовых функций персонала предприятия, но и обеспечить максимально полный объем работ, которые необходимо осуществить ради реализации определенных (конкретных) функций. Индикатором успешного завершения третьего этапа являются:

- увеличение точности и обоснованности трудозатрат на осуществление

должностных обязанностей и производственных функций;

- оптимизация численности сотрудников предприятия [4, с. 129].

Реализация вышеописанного трехэтапного порядка, опирается на методологический подход, благодаря которому возможно определить нормативную численность персонала, основываясь на том, что отдельно взятая производственная функция содержит в себе целый ряд подфункций. Подфункции возможно реализовать исключительно за счет работы, выполнение которой подразумевает под собой набор отработанных операций.

Благодаря анкетированию сотрудников возможно определить, в какой степени должны быть дифференцированы производственные функции. Так, например, по мнению отечественных исследователей, нормативы по управляемости для топ-менеджеров предприятия определяются из расчета от 5 до 7 управляемых звеньев. Соответственно, если у генерального директора организации 6 заместителей, то у заместителя 6 автономных (самостоятельных) подразделений.

Очень важно, чтобы при расчете общей численности сотрудников организации было учтено, что численность начальников небольших подразделений предприятия, как-то: отделы, лаборатории и т.п., и численность также заместителей начальников данных отделов должны были быть учтены при расчете нормативной численности персонала по данному подразделению.

Таким образом, расчет оптимальной численности персонала предприятия является одной из ключевых задач, которую любая организация, стремящаяся быть и оставаться эффективной, должна обязательно для себя решать. Как показывает практика, расчет оптимальной численности сотрудников руководящего состава – задача еще более сложная, однако не следует забывать, что большинство показателей работы организации находятся в прямой зависимости от качества выполнения своих трудовых полномочий именно руководящим корпусом предприятия.

Список литературы

1. Красавина Е. В. Использование новых подходов при формировании и

управлении персоналом предприятия // Научные исследования и разработки. Экономика фирмы. 2015, Т. 4. №1. С. 37-41.

2. Красавина Е. В. Формирование эффективного кадрового состава предприятия / Формирование эффективного трудового потенциала персонала организации: сборник статей Международной научно-практической конференции. Под редакцией Г. И. Москвитина, Е. З. Карпенко, А. А. Степанова. – Москва, 2016. С. 80-85.

3. Красавина Е. В. Система работы с кадрами в современной компании // Научные исследования и разработки. Экономика фирмы. 2016, Т. 5. № 2. С. 22-25.

4. Сыровецкий В. А., Назарова З. М. Формы и способы организации и стимулирования инновационной деятельности на предприятиях минерально-сырьевого комплекса. / Стратегия развития геологического исследования недр: настоящее и будущее (к 100-летию МГРИ–РГГРУ) материалы международной научно-практической конференции. - Москва: МГРИ–РГГРУ. – 2018. С. 128-130.

УДК 336

**СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ РАСЧЕТА ОПТИМАЛЬНОЙ
ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ****Шапошникова Ольга Владимировна**

магистрант

ФГБОУ ВО Российского государственного геологоразведочного
университета им. Серго Орджоникидзе (МГРИ), г. Москва

***Аннотация:** автор данной научной статьи последовательно и детально изучает современные методы расчета оптимальной численности персонала организации. Каждый метод несет в себе подробное описание; наряду с этим автор выделяет достоинства и недостатки каждого из представленных в научной статье методов расчета оптимальной численности персонала, обращая при этом внимание читателей, что универсальных методов и методик расчета все же не существует.*

***Annotation:** the author of this scientific article consistently and in detail studies modern methods for calculating the optimal number of personnel in an organization. Each method carries a detailed description; At the same time, the author highlights the advantages and disadvantages of each of the methods for calculating the optimal number of personnel presented in a scientific article, while drawing the reader's attention to the fact that there are no universal methods and methods of calculation*

***Ключевые слова:** персонал, трудовые ресурсы, численность персонала, методы расчета оптимальной численности персонала.*

***Key words:** personnel, labor resources, number of personnel, methods of calculating the optimal number of personnel.*

Эффективные методики расчета оптимальной (нормативной) численности

персонала организации играют очень важную роль и дают возможность предприятию функционировать без существенных «сбоев». Ведь необходимое количественное и качественное соотношение сотрудников в компании – это залог ее успешной работы в целом [4, с. 499].

Однако, на наш взгляд, прежде чем начать описывать существующие на сегодняшний день методики расчета, необходимо изначально обратиться к основным принципам, которые ложатся в основу данных методов и методик, позволяющих оптимально произвести нужные расчеты [5, с. 129].

Первый принцип основан на расчете численности работников с учетом оптимизации процессов их трудовой деятельности. А именно: внедрение нового программного обеспечения (программного продукта), введение в эксплуатацию нового (современного) оборудования, применение новых технологий или абсолютно новых рабочих процедур предполагают иные принципы расчета оптимальной численности персонала, чем прежние. Расчет же оптимальной (нормативной) численности сотрудников предприятия без учета оптимизации их трудовой деятельности и трудовых процессов не даст никаких результатов. Так как при расчете оптимальной численности персонала в обязательном порядке необходимо учитывать резервы роста производительности труда на предприятии.

Второй принцип базируется на «аксиоме», смысл которой в том, что оптимальные методы расчета численности персонала необходимо подбирать дифференцированно, а именно в четкой зависимости от того, на какую категорию работников организации они рассчитаны. Так как все современные методы и методики имеют свою четкие границы (область) применения.

Третий принцип заключается в том, что при выборе одного из многих методов необходимо руководствоваться уровнем его сложности. А именно: насколько он трудоемок, какие расчеты он под собой подразумевает, насколько сложно будет получить исходную информацию для проведения оптимальных расчетов, какие данный метод выдвигает требования для подведения конечных результатов и т.п.

Проанализировав большое количество источников отечественной и западной научной литературы по управлению персоналом, мы можем с уверенностью утверждать, что каких-либо универсальных методов и методик расчета оптимальной (нормативной) численности персонала на сегодняшний день не существует [1, с. 39].

Руководство каждого предприятия должно самостоятельно делать и выбор и нести за него ответственность, при этом, не забывая, что у каждой организации собственная уникальная ресурсная среда. Соответственно, те методы, которые положительным образом зарекомендовали себя в других компаниях, не обязательно приведут к успешному результату в рамках функционирования другой организации [2, с. 82].

Методы расчета оптимальной численности персонала достаточно многообразны. В рамках данной научной работы мы остановимся на описании следующих.

Первый метод, который известен современной теории и практике управленческой науки носит название – ориентировочный. Основными категориями персонала, которые он может охватить, являются основные, либо вспомогательные рабочие предприятия. Трудоемкость, по мнению специалистов, у данного метода низкая, однако, и точность его невысока.

Суть ориентировочного метода расчета численности персонала организации сводится к тому, что процесс планирования численности сотрудников происходит путем внесения корректив в базовые величины. Эту процедуру (корректировки) возможно осуществить в случае изменения объемов производства. Таким образом, определение численности осуществляется за счет показателей ожидаемого изменения объемов производства, а также производительности труда основных и вспомогательных работников компании. Следует отметить, что данный метод может быть эффективным исключительно на тех предприятиях, которые производят однородные товары, в случаях же производства разнородных товаров его эффективность будет сведена к нулю. Выделяя очевидные достоинства

и недостатки ориентировочного метода можно отметить, что к его явным «плюсам» специалисты относят его относительную простоту и то, что он не требует в процессе его применения сложных расчетов и построения математических моделей, а информация не должна быть чрезмерно детализирована. К явным же «минусам» принято относить – достаточно высокие требования к исходным данным, а также исключительная точность оценки показателей, отражающих изменения производительности труда в плановом отрезке времени.

Второй метод, который также нашел широкое применение в процессе практической деятельности организаций, называется – метод прямого нормирования. Он, как и предыдущий метод расчета, чаще используется для рабочих (основных и вспомогательных). Трудоемкость у метода прямого нормирования специалисты оценивают как среднюю. В свою очередь, точность полученный данных напрямую зависит от степени актуальности на текущей период времени нормативов трудовых операций.

При практическом применении данного метода важно понимать, что нормативы численно сотрудников (а именно их необходимое количество) определяются посредством норм обслуживания. Иными словами, оптимальная численность персонала должна находиться в строгой зависимости от количества обслуживаемых станков, агрегатов, машин и прочего оборудования.

К положительным характеристикам метода прямого нормирования можно отнести высокую точность полученных результатов, а также то, что он позволяет целостно охватить и учесть нюансы (особенности) производственного процесса. Однако, по мнению специалистов, есть у данного метода и недостатки. Для точных расчетов в ходе применения метода прямого нормирования требуется большое количество исходных данных, сами расчеты носят достаточно трудоемкий характер.

Третий метод широко известный современной науке носит название метода экспертных оценок. Его явным преимуществом является то, что он может быть применен для расчетов оптимальной численности персонала любой

категории. Трудоемкость у данного метода относительно низкая, однако он не дает абсолютно точных результатов, что можно отнести к его недостаткам.

Давая описательную характеристику методу экспертных оценок, важно обратить внимание на то, что его идея достаточно проста. А именно: в процессе его практического применения необходимо собрать и проанализировать мнения экспертов, непосредственно занимающихся расчетами численности персонала на предприятии. Однако, нельзя оставить без внимания тот факт, что применение данного метода на практике чаще всего происходит в тех случаях, когда невозможно использовать другие методы расчета оптимальной численности персонала ввиду недостатка информации. Тем не менее, данный метод с успехом применяется тогда, когда необходимо подвергнуть корректировке ранее полученные данные (рассчитанные нормативы численности).

К явным положительным аспектам применения метода экспертных оценок можно отнести его оперативность и невысокую степень трудоемкости в процессе реализации. Однако, существенным «минусом», который способен перечеркнуть «плюсы», является высокий уровень субъективности и научной необоснованности полученной информации.

Алгоритм его практического применения таков. На первом этапе формируется группа экспертов (способных в рамках своей профессиональной квалификации ответить на поставленные перед ними вопросы). Второй этап предполагает сбор мнений экспертов, на предмет их оценки общей численности персонала предприятия, либо его конкретных подразделений. Третий этап – это сравнительный анализ полученных данных предприятия, на котором в данный момент метод экспертных оценок реализуется, с аналогичными данными других организаций и компаний. И, наконец, четвертый этап предполагает согласование мнения экспертов посредством различных методов, как, например, методом устранения крайних оценок путем их последующего усреднения, методом Дельфи и тп.

Важно отметить, что успешное применение метода экспертных оценок на практике напрямую зависит от профессионального уровня и компетентности

экспертов в области планирования численности персонала в организации.

Четвертым методом, который мы хотели бы упомянуть в рамках данной научной работы, является метод функционального анализа. По своей сути он относится к высокотрудоемким; погрешность полученных результатов у данного метода достаточно низкая. Чаще всего его применяют тогда, когда необходимо рассчитать оптимальную численность руководящего персонала, либо же сотрудников, выполняющих важные для организации административно-управленческие функции. Как известно, процедура нормирования трудовой деятельности вышеуказанных категорий персонала ввиду аналитического характера их трудовой деятельности, сильно затруднена, а в ряде случаев практически невозможна. Рассуждая о сути данного метода, мы отметим, что его практическая реализация требует сбора, анализа и статистической обработки информации, отражающей данные о функциях, выполняемых конкретным подразделением.

Основными этапами данного метода являются:

1. Сбор информации и наборе функций, которые выполняют сотрудники конкретного подразделения.
2. Детерминация принципов распределения функций между сотрудниками.
3. Детализация функций по времени и по частоте их выполнения.
4. Анализ принципов распределения функций и степени загруженности сотрудников конкретного подразделения.
5. Поиск возможных резервов для выполнения производственных функций на основе ранее проведенного анализа.
6. Вычисление оптимального количества сотрудников для выполнения тех или иных функций, закрепленных за подразделением.

И, наконец, пятый метод известный науке и практике в области управления персоналом носит название статистический метод с использованием нормообразующих факторов. Данный метод носит универсальный характер и подходит для расчета оптимальной численности практически всех без исключения категорий

персонала. В основу данного метода ложатся расчеты с применением корреляционно-регрессивного анализа.

Основной перечень этапов представлен ниже.

На первом этапе необходимо определить перечень всего набора функций, существующих в системе управления персоналом конкретной организации. Однако, если нужно произвести расчеты исключительно по отдельно взятому подразделению, то во внимание берутся функции, характерные именно для данного подразделения.

Второй этап предполагает, что все функции, ранее уже детерминированные, распределяются между подразделениями компании.

Реализация третьего этапа осуществляется при помощи работы экспертов, основная задача которых определить перечень факторов, оказывающих воздействие на численность сотрудников предприятия. При этом, что важно, параллельно осуществляется отбор наиболее значимых факторов по каждой отдельно взятой функции.

Четвертый этап – это формирование базы исходных данных по уже отработанным факторам.

И, наконец, на пятом этапе происходит формирование регрессионных управлений для численности сотрудников предприятия и на основе этого рассчитывается оптимальная численность персонала на перспективу (плановый период).

Таким образом, подводя итог, мы можем отметить, что различные методы и методики расчета оптимальной численности персонала организации отнюдь не универсальны. Каждый из вышеописанных нами методов при его грамотном применении может существенным образом способствовать оптимизации работы как отдельно взятого подразделения, так и целого предприятия [3, с. 23].

Список литературы

1. Красавина Е. В. Использование новых подходов при формировании и управлении персоналом предприятия // Научные исследования и разработки.

Экономика фирмы. 2015, Т. 4. №1. С. 37-41.

2. Красавина Е. В. Формирование эффективного кадрового состава предприятия / Формирование эффективного трудового потенциала персонала организации: сборник статей Международной научно-практической конференции. Под редакцией Г. И. Москвитина, Е. З. Карпенко, А. А. Степанова. – Москва, 2016. С. 80-85.

3. Красавина Е. В. Система работы с кадрами в современной компании // Научные исследования и разработки. Экономика фирмы. 2016, Т. 5. №2. С 22-25.

4. Лютягин Д. В., Красавина Е. В. Экономическая кооперация отраслей хозяйства как импульс развития минерально-сырьевого сектора в условиях санкционного давления // Финансовая экономика. 2019, №1. С. 496-500.

5. Сыровецкий В. А., Назарова З. М. Формы и способы организации и стимулирования инновационной деятельности на предприятиях минерально-сырьевого комплекса. / Стратегия развития геологического исследования недр: настоящее и будущее (к 100-летию МГРИ–РГГРУ) материалы международной научно-практической конференции. - Москва: МГРИ–РГГРУ. – 2018. С. 128-130.

«Инновационное развитие экономики»
VIII Международная научно-практическая конференция
Научное издание

ООО «НИЦ ЭСП» в ЮФО
(Научно-исследовательский центр «Иннова»)
353440, Краснодарский край, г.-к. Анапа,
ул. Крымская, 216, оф. 32/2
Тел.: 8 (918) 38-75-390; 8 (861) 333-44-82
Подписано к использованию 10.07.2019 г.
Объем 550 Кбайт. Электрон. текстовые данные

