

ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИЗМЕРЕНИЙ В ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОМ ОБЩЕСТВЕ

Международная научно-практическая конференция
23 ноября 2012г.



Министерство образования и науки РФ
ФГБОУ ВПО «Удмуртский государственный университет»
Институт экономики и управления

ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИЗМЕРЕНИЙ В ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОМ ОБЩЕСТВЕ

Сборник статей Международной
научно-практической конференции
23 ноября 2012г.

Организационный комитет:

Председатель – В.Н. Бобков, д.э.н., профессор, заслуженный деятель науки
РФ, генеральный директор ОАО «Всероссийский центр
уровня жизни»

Члены оргкомитета: Ю.С. Перевощиков, д.э.н., профессор, научный
консультант НОЦ ЭМиКТ;

А.В. Аношин – к.э.н., доцент, директор ИЭиУ УдГУ;

Т.В. Плетнева – к.э.н., доцент кафедры экономика
и социология труда, директор НОЦ ЭМиКТ



Ижевск

2012

УДК 399.9
ББК 65.050.12я431
П 781

Рекомендовано к изданию Редакционно-издательским советом УдГУ

Научный редактор Т.В. Плетнева, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и социологии труда, директор научного образовательного центра «Экономическая мерология и квалиметрия труда» (НОЦ ЭМиКТ) Института экономики и управления ФГБОУ ВПО «УдГУ»

П781 Проблемы социально-экономических измерений в постиндустриальном обществе. — Ижевск: Изд-во «Удмуртский университет», 2012. — 117 с.

ISBN 978-5-4312-0120-2

Сборник содержит статьи, где освещены теоретические и методологические проблемы измерений экономических и социальных процессов в постиндустриальном обществе, а также концепции квалиметрического анализа направлений экономической деятельности и социальных процессов в современном социуме.

ISBN 978-5-4312-0120-2

УДК 399.9
ББК 65.050.12я431

© ФГБОУ ВПО «Удмуртский государственный университет», 2012
© Институт экономики и управления, 2012

Содержание

Агапова В. «Оценка внешних факторов влияющих на образ покупателя продуктов компании».....	5
Баранова З.Я. «Сравнительный анализ оценки психологического благополучия детей-сирот».....	11
Баскин А.С. «О пределах применения измерителей социально-экономических процессов».....	15
Беляков В.А. «О необходимости совершенствования методов программирования социально-экономического развития территорий на основе количественной оценки качества создаваемых и потребляемых благ».....	19
Боткин О.И. «Ступени экономической системы (по поводу книги Ю.Пер «Экономическая метрология»)».....	22
Верушкина Ю.В. «Применение квалиметрии в оценке недвижимости».....	29
Галкин А.Л. «Моделирование оценки сложности кинематических схем».....	31
Гончарова Э.А., Братчиков В.Н. «Оценка бизнес-потенциала муниципального образования».....	35
Лавринович А.В. «Заработная плата как измеритель интеллектуального труда в медийном рекламном агентстве».....	39
Латышева А.И. «Измерение социальных процессов при формировании кадрового потенциала и высокой цены трудовых ресурсов села (крестьянства)».....	43
Мызрова, Отставнова «Профессиональные предпочтения молодежи в условиях становления рыночной экономики».....	50
Некрасов В.И. «СОЦИАЛЬНЫЕ МЕХАНИЗМЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ: формирование единиц оценки".....	56
Оубрехтова М. «Расчет заработной платы – порядок формирования заработной платы и ее расчет в Чешской Республике».....	60
Осипов А.К., А.В. Ажимова «К вопросу об эффективности регионального управления».....	65
Отставнова Л.А. «Теоретико-методологические основы планирования рабочих мест на предприятии».....	76
Перевощиков Ю.С., Ермилов В.В., Корнилова М.А., Щукин О.П. «Применение теории параметризации в задаче квалиметрического анализа изделий одежды».....	83
Перевощикова Д.А. «Применение квалиметрического метода при оценке сложности и результатов труда специалистов».....	90
Плетнева Т.В. «Эффективная занятость как результат качественного рекрутмента в организации».....	93

Соколова Н.Г. «К вопросу субъективной оценки качества жизни населения города: внутригородской маркетинг».....	96
Хаммершмидт М., Макаров А.М., Щербак А.Д. «Оценка эффективности деятельности бизнес-структур предприятия в современной экономике».....	108
Хильченко Л.В. «Использование теории квалиметрии в создании информационной системы управления предприятием отрасли станкостроения».....	111
Сведения об авторах.....	114

ОЦЕНКА ВНЕШНИХ ФАКТОРОВ ВЛИЯЮЩИХ НА ОБРАЗ ПОКУПАТЕЛЯ ПРОДУКТОВ КОМПАНИИ

Соединенное Королевство (Великобритания), Anglia Ruskin University
Cambridge Campus East Road, Cambridge, CB1 1PT

Одним из главных факторов, влияющих на образ покупателя продуктов компании являются доходы населения. Статистические данные свидетельствуют, что среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников во всех странах неизменно растет (Таблица 1)

Таблица 1. - Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников (единиц национальной валюты)

	Валюта	2000	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Россия ¹⁾	рубль	2223	5499	6740	8555	10634	13593	17290	18638
Страны - члены Европейского союза									
Болгария	лев	227	276	295	327	364	434	543	614
Венгрия	форинт	107974	156550	174777	186549	196714	209615	224463	227742
Италия	евро	1803	1929	2017	2081	2140	2190	2258	2294
Латвия	лат	151	194	212	247	304	399	481	462
Литва	лит	1070	1178	1244	1368	1597	1902	2163	2067
Польша	злотый	2247	2471	2521	2557	2605	2723	2958	3102
Румыния	румынский лей	287,5	669,8	824,7	978,0	1157,0	1407,0	1773,0	1844,6
Словакия	словацкая крона ²⁾	442,0	552,9	604,8	664,9	719,2	781,0	814,4	839,3
Словения	толар ⁴⁾	191669	253200	267571	277279	290635	1285	1391	1439
Соединенное Королевство (Великобритания)	фунт стерлингов	8,6	9,7	10,3	10,6	11,0	11,4	11,8	...
Финляндия	евро	2734	2876	...
Чешская Республика	чешская крона	14403	18162	19153	20125	21330	22710	24372	24945
Эстония	эстонская крона ⁶⁾	314	430	466	516	601	724	825	784

1) 2010 г. – 20952 рубля.

2) С 2009 г. – евро.

3) Все данные приведены в евро.

4) С 2007г. – евро.

5) Размер заработной платы в среднем за час.

6) С 2011 г. – евро.

Однако для определения истинной покупательной способности населения его располагаемый доход рассматривается с учетом величины инфляции и индекса роста цен за определенный период, а полученная качественно новая величина - реальный располагаемый доход - отображает реальное количество товаров и услуг, которые можно приобрести на него. Количественной характеристикой покупательной способности населения может служить общий объем товаров и услуг, которые могут быть приобретены населением. (Таблица 2)

Таблица 2. - Основные показатели уровня жизни населения

	Индекс развития человеческого потенциала ¹⁾ , 2010	ВВП на душу населения по паритету покупательной способности, 2008 (Россия =100)	Фактическое конечное потребление домашних хозяйств по паритету покупательной способности, 2008 (Россия =100)	Индекс потребительских цен, 2010 в процентах к 2000	Индекс концентрации доходов (коэффициент Джини) ²⁾ , процентов
Россия	0,719 ⁴⁾	100	100	325	42,0
Страны – члены Европейского союза					
Австрия	0,851	196	190	121	29,1
Бельгия	0,867	181	182	123	33,0
Болгария	0,743	69	77	178	45,3
Венгрия	0,805	102	106	173	31,2
Германия	0,885	183	193	117	28,3
Греция	0,855	147	183	139	34,3
Дания	0,866	194	194	122	27,0
Ирландия	0,895	210	184	128	34,3
Испания	0,863	163	167	128	34,7
Италия	0,854	163	174	123	36,0
Кипр	0,810	153	180	129	28,4
Латвия	0,769	89	102	169	36,3
Литва	0,783	96	118	134	37,6
Люксембург	0,852	441	258	125	29,2
Мальта	0,815	121	135	127	27,8
Нидерланды	0,890	211	201	122	27,2

Польша	0,795	89	104	132	34,2
Португалия	0,795	123	143	127	35,4
Румыния	0,767	74	84	313	31,2
Словакия	0,818	114	119	153	24,8
Словения	0,828	144	140	151	31,2
Соединенное Королевство (Великобритания)	0,849	181	217	123	32,4
Финляндия	0,871	186	186	117	26,9
Франция	0,872	168	190	119	29,8
Чешская Республика	0,841	127	122	129	25,1
Швеция	0,885	193	194	116	25,0
Эстония	0,812	107	108	151	36

¹⁾ Оценки ПРООН.

²⁾ По последним опубликованным данным (2000-2010 гг.).

³⁾ Оценки ФАО.

⁴⁾ 2009 г. – 0,714.

Данные таблицы 1 и 2 подтверждают не только зависимость покупательной способности от уровня заработной платы, но и указывают на изменение покупательной способности благодаря другим показателям, в том числе, от степени отклонения фактического распределения общего объема доходов (потребительских расходов) населения от равномерного распределения (коэффициент Джини).

Картину дополнит обобщающий показатель, отражающий совокупные потребительские ожидания и намерения населения (Индекс потребительской уверенности). (Таблица 3)

Таблица 3. - Индекс потребительской уверенности населения в 2010 г.¹⁾
(в процентах)

	Индекс потребительской уверенности ²⁾		Индекс потребительской уверенности ²⁾
Россия	-9,8	Люксембург	5,8
Страны - члены Европейского союза		Мальта	-30,8

Австрия	9,9	Нидерланды	4,4
Бельгия	-0,4	Польша	-21,2
Болгария	-33,8	Португалия	-50,8
Венгрия	-22,2	Румыния	-54,5
Германия	10,9	Словакия	-18,6
Греция	-69,0	Словения	-21,2
Дания	9,0	Соединенное Королевство (Великобритания)	-18,4
Ирландия	...	Финляндия	21,7
Испания	-20,7	Франция	-16,6
Италия	-22,4	Чешская Республика	-13,2
Кипр	-31,3	Швеция	24,3
Латвия	-24,0	Эстония	-6,2
Литва	-22,0	Европейский союз	-11

1) По всем странам, кроме России, источник информации: электронная база данных Евростата.

2) По данным за ноябрь 2010 г

Значения индексов могут изменяться в пределах от -100 до +100: отрицательная величина индекса означает преобладание негативных оценок в обществе, положительная – позитивных.

Однако, не смотря на то, что доходы жителей разных стран, несомненно, определяют в пользу продуктов какой компании сделать выбор, тем не менее, на предпочтение потребителей действуют множество иных факторов.

Для примера, рассмотрим факторы, влияющие на образ покупателя продуктов компании класса люкс Burberry.

Символичная Британская компания Burberry была основана в 1856 году в маленьком городке Бйсингсток, графство Гампшир, в Англии молодым портным Томасом Бербери.

Успех пришел к компании с изобретением её основателем водонепроницаемого, но в тоже время теплого и дышащего материала Габардин в 1880 году.

В конце 19-го столетия и начале 20-го Великобритания переживала время невероятных открытий, изобретений и достижений подданными Британской Короны.

1897 г. - путешественник Майор Джексон исследует и заносит на карту Арктический круг.

1903-1906 г.г. Роалд Амундсен и его команда впервые в истории пересекают ранее неизвестные Арктические воды Северного полюса.

1910 г. – Клод Грэхэм-Уайт совершает первый полёт на самолёте из Лондона в Манчестер, который длился менее 24х часов.

В 1911 г. - Роалд Амундсен и его команда снова оказываются в центре всеобщего внимания в этот раз ставшими первыми людьми, достигшими Южного полюса.

Все вышеуказанные участники в своих экспедициях и полётах отдали предпочтение обмундированию из габардина Burberry.

Безусловно, перечисленные события были ярко освещены в прессе и телевидении в его самом раннем развитии. Таким образом, с конца 19-го века Burberry стала производить лыжные костюмы, куртки для езды на велосипеде и веломопеде и походами под парусом, ставши неизменным выбором людей любящих спорт, приключения и активный образ жизни.

В 1914 году Burberry была назначена главным поставщиком военной формы Британской Армии, и главной задачей компании стало адаптировать ранее изготавливаемую ею продукцию под армейские нужды. Поэтому, а также и по причине политически крайне беспокойного времени на территории Европы, а вследствие и разразившейся в 1939 году Второй Мировой войной, имя компании стало прямой ассоциацией с военной формой и людьми её носившими. Именно тогда и появился знаменитый и по сей день тренч Burberry.

Время шло, и Вторая Мировая война завершилась в 1945г.. Однако, несмотря на столь сильную привязанность Burberry к военным кругам, благодаря инновационному дизайну, а также великолепным качествам, которые тренч от Burberry показал в несомненно тяжелых условиях войны, о чем быстро разошлась информация от людей с неё вернувшихся, одежда Burberry получила новую жизнь среди гражданского населения не только Англии, но и за её пределами тоже. Более того, с приходом эры кино у Burberry появляется возможность влиять на предпочтения и вкусы покупателей в свою пользу, одевая невероятно популярных и любимых, а тем самым влиятельных, в то время звёзд кино. Именно таким успешным маркетинговым ходом стало спонсирование сенсационной картины Блэйка Эдвардса «Завтрак у Тиффани» в 1961 году. В фильме, получившем огромное количество наград, главная героиня Холли Голайтли, сыгранная легендарной актрисой Одри Хэпбёрн, к тому времени уже имевшей статус

актрисы с безупречным стилем, несколько раз на протяжении всего фильма, включая его эмоциональный конец, появляется в тренче Burberry.

Результат столь успешной рекламной кампании не заставил себя ждать, и уже скоро марка Burberry приобрела позицию компании с долгой и богатой историей и стала ассоциироваться с неувядающей классикой, достатком и высшими слоями общества, которые прилагали к себе вышеперечисленные атрибуты.

На протяжении долгого времени продукция компании была доступна исключительно богатому слою общества. Однако, с приходом капитализма и резким развитием экономики с начала 90-х годов 20-го века, заработная плата в развитых странах мира тоже стремительно возросла и продолжала расти. Данный скачок привёл в целом к стремительному улучшению качества жизни во всё тех же развитых странах, что сделало возможным людям покупать больше товаров и услуг и товаров и услуг по более высокой цене, т.е. в большинстве случаев покупать те товары и услуги, которые раньше средним и низким слоям общества были недоступны. Такая перестановка, несомненно, расширила потенциальный круг покупателей товаров класса люкс, к которым непосредственно относятся товары, производимые компанией Burberry. Однако, изменения во внешней среде привели и изменению стиля жизни покупателей Burberry, который стал быстрым и насыщенным! Более того, вследствие всемирной глобализации, на рынок вышли конкуренты, которых раньше не было у Burberry. Таким образом, компания столкнулась с потребностью радикальных изменений, как в собственном облике, так и в своём отношении к желаниям и нуждам своих покупателей, чтобы выигрывать их предпочтение в свою пользу у других игроков на рынке.

Все это привело к тому, что сегодня портрет потребителя Burberry стал очень разнообразен. И, не смотря на то, что Burberry всё так же является маркой, изготавливающей предметы роскоши по соответственной названию цене, покупателем брэнда сегодня может вполне стать человек не только в свои 20 лет, но и менее, так сказать, обремененный материальным достатком.

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ОЦЕНКИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ ДЕТЕЙ-СИРОТ

г. Ижевск, ФГБОУ ВПО Удмуртский государственный университет

Все исследователи утверждают, что семья – это важный и уникальный институт социализации. Именно семья дает возможность пройти первый адаптационный период к жизни в социуме. В детстве формируются привычки, система ценностей, основы социальных отношений. Наши неблагоприятные качества, комплексы тоже во многом программируются в детском возрасте. И те позиции, которые у ребенка формируются в детстве в системе социальных отношений, определяют в дальнейшем стиль жизни (А. Адлер), или жизненный сценарий (Э. Берн). Если в детстве была заложена позитивная программа, то можно говорить и о дальнейшем психологическом благополучии личности.

В зарубежной психологии проблема изучения различных аспектов психологического благополучия личности (psychological well-being) привлекает к себе внимание исследователей, начиная с 60-х годов прошлого века, когда вышла в свет книга N.Bradburn «The structure of psychological well-being» («Структура психологического благополучия») [5]. Затем появился целый ряд оригинальных теорий, описывающих природу и строение психологического благополучия и, тем самым, преодолевших ограниченность дихотомии «здоровье-болезнь» для описания различных аспектов позитивного психологического функционирования.

N.Bradburn описал структуру психологического благополучия. Данная структура представляет собой баланс, достигаемый постоянным взаимодействием двух видов эмоций - позитивных и негативных. Радостные и печальные события отражаются и накапливаются в сознании человека в виде соответствующего аффекта. Разница между положительным и отрицательным аффектами и является показателем психологического благополучия личности и отражает общее ощущение удовлетворенностью жизнью [5].

Следуя данной логике можно предположить, что дети, лишенные родительского попечения, но взятые на воспитание в семью будут в большей степени удовлетворены жизнью, в отличие от их сверстников, проживающих в условиях государственных учреждений, так как именно в семье ребенок может получить большее количество положительных эмоций.

Нами было проведено исследование, основной целью которого явилось изучение особенностей психологического благополучия детей-сирот, социализирующихся в приемных семьях.

В исследовании приняли участие дети-сироты, воспитывавшиеся в условиях приемной и опекунской семьи, а также выпускники государственных учреждений интернатного типа в возрасте от 16 до 21 года. Выборка испытуемых составила 48 человек юношеского возраста. Отметим, что большинство сирот из опекунских и приемных семей воспитывались в семье большую часть своей жизни.

Для изучения психологического благополучия юношей был сформирован пакет из трех психодиагностических методик:

1. Тест смысложизненных ориентаций (СЖО), по результатам которого были определены следующие показатели: цели в жизни, процесс жизни, результативность жизни (удовлетворенность самореализацией), локус контроля - Я (Я- хозяин жизни), локус контроля - жизнь (управляемость жизни), общий показатель или общая осмысленность жизни.
2. Тест жизнестойкости, который представляет собой адаптацию опросника Hardiness Survey, разработанного американским психологом Сальваторе Мадди [6]. Жизнестойкость – это система убеждений о себе, мире, отношениях с ним, которые позволяют человеку выдерживать и эффективно преодолевать стрессовые ситуации. В одной и той же ситуации человек с высокой жизнестойкостью реже испытывает стресс и лучше справляется с ним. Жизнестойкость включает в себя три сравнительно самостоятельных компонента: вовлеченность, контроль, принятие риска. Соответственно, тест жизнестойкости включает как общий показатель, так и три показателя по отдельным компонентам (субшкалам). Результаты теста жизнестойкости позволяют оценить способность и готовность человека активно и гибко действовать в ситуации стресса и трудностей или его уязвимости к переживаниям стресса и депрессивности. Жизнестойкие убеждения создают своего рода «иммунитет» к действительно тяжелым переживаниям. Важно, что жизнестойкость влияет не только на оценку ситуации, но и на активность человека в преодолении этой ситуации (выбор копинг-стратегии) [1].
3. Методика «Шкала психологического благополучия».
«Шкалы психологического благополучия» (ШПБ) - это адаптированный русскоязычный вариант опросника «The scales of psychological well-being», предложенного С.Ryff [7].
Набранные баллы суммируются в следующие шкалы: «Самопринятие», «Автономия», «Управление средой», «Личностный

рост», «Позитивные отношения с окружающими», «Цели в жизни». Кроме этого рассчитывается индекс общего психологического благополучия, который определяется путем суммирования баллов, полученных по всем шести шкалам теста. [3].

Многие зарубежные и отечественные исследователи (M.Argyle, S. R. Maddi, M.Martin, L.Lu, C. Ryff, П.П.Фесенко, Т. Д. Шевеленкова, Д. А. Леонтьев, и др.) рассматривают осмысленность жизни и жизнестойкость в качестве детерминант психологического благополучия и, в свою очередь, психологическое благополучие может проявлять себя через жизнестойкость и осмысленность жизни [6, 1, 3, 4, 6, 7, 8].

Был проведен сравнительный анализ показателей у испытуемых первой группы (юноши, социализирующиеся в условиях приемных семей) и второй группы (юноши, социализирующиеся в государственных учреждениях) с использованием непараметрического критерия Манна-Уитни (U- критерий). В результате были получены достоверно значимые различия по всем показателям методик, за исключением показателя автономии (табл.9).

Таблица

Различия показателей психологического благополучия опрошенных юношей

Показатели	Средние значения		U критерий Манна-Уитни	Уровень значимости, р
	Социализирующиеся в семье	Социализирующиеся в гос. учреждениях		
1. Осмысленность жизни	103,83	80,00	90,00	≤ 0,05
2. Цели в жизни (СЖО)	32,54	23,13	100,50	≤ 0,05
3. Процесс жизни	31,79	23,88	113,00	≤ 0,05
4.Результативность жизни	26,04	18,92	93,50	≤ 0,05
5. Локус контроль- Я	21,29	16,71	128,50	≤ 0,05
6. Локус контроль-жизнь	30,00	21,50	68,50	≤ 0,05
7. Жизнестойкость	81,88	59,17	117,00	≤ 0,05
8. Вовлеченность	35,96	27,42	146,50	≤ 0,05
9. Контроль	29,88	21,29	122,00	≤ 0,05

10. Принятие риска	16,04	10,46	117,00	$\leq 0,05$
11. Позитивные отношения	62,38	50,71	115,50	$\leq 0,05$
12. Автономия	55,50	51,54	204,00	$\leq 0,05$
13. Управление средой	59,54	48,04	86,00	$\leq 0,05$
14. Личностный рост	64,63	53,17	72,50	$\leq 0,05$
15. Цели в жизни (ШПБ)	64,00	49,83	86,50	$\leq 0,05$
16. Самопринятие	57,13	46,92	146,00	$\leq 0,05$
17. Психол. благополучие	362,96	300,20	84,00	$\leq 0,05$

Как видим из показателей таблицы, уровень психологического благополучия юношей, социализирующихся в приемных семьях значительно выше, чем у юношей, социализирующихся в государственных учреждениях.

Проведенное исследование подтвердило тот факт, что положительное влияние семьи способствует формированию психологического благополучия личности, а также благополучной социализации и социальной адаптации индивида не только в детском возрасте, но и в течение всей жизни.

Психологическое благополучие личности и ее удовлетворенность жизнью это те характеристики, которые могут служить гарантом законопослушания и профилактикой асоциального поведения личности. Ибо отсутствие таковых ведет к проявлению скрытых агрессий, озлобленности и многочисленных форм девиантного поведения вообще.

Использованная литература

1. Леонтьев Д.А. Тест смысложизненных ориентаций. М.: Смысл, 2000 - 18с.
2. Пергаменщик Л.А. Опросник «Шкалы психологического благополучия» К.Рифф: Процесс и результаты адаптации.//Психологическая диагностика. №3, 2007г. с. 73-87, Шевеленкова Т.Д., Фесенко П.П. Психологическое благополучие личности //Психологическая диагностика. №3, 2005г. С. 95- 122
3. Шевеленкова Т.Д., Фесенко П.П. Психологическое благополучие личности //Психологическая диагностика. №3, 2005г. С. 95- 122
4. Argyle, M., Martin, M., & Lu, L. (1995). Testing for stress and happiness: The role of social and cognitive factors. In C.D.Spielberger, & I.G.Sarason (Eds.), Stress and emotion (pp.173–187).Washington, DC: Taylor & Francis

5. Bradburn, N. M. (1969). *The structure of psychological well-being*. Chicago: Aldine
6. Maddi, S. R. (1999). "The personality construct of hardiness: I. Effects on experiencing, coping, and strain". *Consulting Psychology Journal: Practice and Research* 51 (2): 83–94
7. Maslow, A. (1968). *Toward a psychology of being* (2nd ed.). New York: Van Nostrand.
8. Ryff, C. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069–1081

А.С. Баскин

О ПРЕДЕЛАХ ПРИМЕНЕНИЯ ИЗМЕРИТЕЛЕЙ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ

г.Ижевск, ФГБОУ ВПО Удмуртский государственный университет

Для измерения социально-экономических процессов экономическая наука и практика сегодня используют множество показателей: объем ВВП и ВВП на душу населения, динамика цен, среднемесячная заработная плата, численность и доля бедных в стране, и многие другие. Они важны для аналитиков, прогнозистов, политиков и т.д. Ведь именно по ним оценивается успешность (не успешность) действий президентов, глав правительств, правящих партий. Большинство населения ими интересуются мало, точнее совсем не интересуются. И в этом проявляется присущий населению в целом здравый смысл. Населению важны цены, качество и доступность основных жизненных благ - все то, что определяет благосостояние, качество жизни. При этом людей мало интересуют такие экономические показатели как среднемесячная заработная плата, средний уровень цен, процент бедных, уровень безработицы и др. Среднемесячная зарплата не значимее средней температуры больных в больнице, уровень бедности в стране можно систематически понижать (как и уровень безработицы) используя те или иные критерии и методы измерения. Увеличивая заработную плату и численность работников госаппарата можно увеличить величину ВВП и ВНД. ВВП равен сумме добавленной стоимости, чем больше посредников на рынке, например лекарств, тем больше добавленная стоимость, тем больше среднедушевой ВВП, тем выше уровень цен, тем больше поступлений НДС и т.д. Но тем менее доступны лекарства, тем ниже качество жизни. Стремление более точно измерить уровень благосостояния порождает множество показателей. Так ещё в конце XIX в. Э.Энгель предложил оценивать благосостояние долей

расходов на питание в доходах населения. У.Нордхауз и Дж.Тобин предложили показатель чистого экономического благосостояния (NEW), ООН рассчитывает для большинства стран индекс развития человеческого потенциала (ИДЧ) и систему показателей качества жизни, рассчитывая соответствующие рейтинги стран. Неправительственные организации рассчитывают индексы счастья, а король Бутана предложил сделать основным экономическим показателем развития страны «валовой индекс счастья».

Счастье, т.е. удовлетворенность своим положением зависит от многих факторов и напрямую не связано с объемом и структурой потребления. Ещё 2,5 тысяч лет назад Ксенофонт писал, что богат не тот у кого всего много, богат тот, кто доволен немногим. Показательна история Ливии. При Каддафи население имело много больше, чем граждане высокоразвитых стран, не говоря о России: бесплатное образование и бесплатная медицина, отсутствие квартплаты, дотации на покупку квартиры, автомобиля, единовременная помощь при открытии личного бизнеса, при рождении ребенка, на покупку квартиры молодоженам и пр. и пр. Но диктаторский режим все меньше удовлетворял ливийцев. Итог известен.

Из всего сказанного вытекает, что все экономические показатели (измерители) имеют право на существование в определенных границах. При абсолютизации любых из них происходит искажение экономической действительности. Идеальных измерителей нет и быть не может.

В первую очередь это относится к стоимости продукции. Согласно К.Марксу, стоимость есть воплощенный в товаре и обнаруживающийся в обмене общественный труд. Иначе говоря, стоимость образуется в процессе производства в соответствии с затраченным общественно-необходимым трудом (ОНЗТ). Рынок выявляет эти затраты, устанавливая цены. Иначе говоря, ОНЗТ вещь неуловимая. Ф.Энгельс писал, что люди будущего будут распределять ресурсы пропорционально потребностям и обойдутся без услуг «прославленной стоимости». Советская практика показала, что обойтись без стоимостных (денежных) измерителей плановая экономика не может. Валовая продукция (произведение физического объема выпуска на цену) породила не экономию затрат труда и всех ресурсов, а, напротив, их фактическое и мифическое увеличение. Что породило нарастание диспропорций в экономике и гибель системы. Защитником стоимостных показателей для оценки экономических результатов полезно перечитать статью В.Селюнина и Г.Ханина «Лукавая цифра» («Новый мир», 1987, №2), нобелевскую лекцию М.Аллэ. Осознание ограниченности действовавшей практики ценообразования по фактическим затратам привело к созданию в 60-х годах при Академии Наук СССР комиссии по разработке методики определения ОНЗТ.

Комиссия тихо прекратила свое существование. Нельзя измерить неизмеримое. Измерение стоимости, ОНЗТ не просто не возможно, оно контрпродуктивно.

Неоклассическая теория использует категорию «ценность», которая есть соотношение полезности и редкости. Ценность, как и трудовая стоимость не поддается измерению. Прежде всего потому, что полезность понятие субъективное. А.Маршалл пришел к выводу (который сегодня не оспаривается), что нет ценности вне цены. А цена определяется соотношением предельных рыночных издержек, определяющих предложение, и предельной рыночной полезности, определяющий спрос на данном рынке. Заведомо и предельные издержки, и предельная полезность не известны, не определяемы. Рынок, устанавливая цены равновесия, сам определяет и предельную полезность, и предельные издержки. Все три параметра рынка (цена, спрос, предложение) связаны функционально и взаимопределяются, а бесконечная хозяйственная практика из непрерывно изменяет. Поэтому стоимость, ценность, полезность не поддаются измерению. Стремление их измерить не только бессмысленно, но и контрпродуктивно. Поэтому экономическая теория отказалась от попыток непосредственного измерения полезности (кардинализма) и перешла к ординализму. Только рыночная конкуренция определяет данные параметры в данном месте, в данное время. И чем она острее, тем эффективнее будет экономика, тем больше уровень доходов и потребления, тем эффективнее используются ресурсы, в т.ч. главный из них – труд. Конечно все эти рассуждения справедливы с учетом методологического принципа «при прочих равных условиях».

Если измерение полезности, ценности, но в первую очередь стоимости, и раньше было контрпродуктивным, то этот их коренной порок особенно остро проявляется в постиндустриальной экономике (экономике знаний, новой экономике). В такой экономике, которую в России еще нужно создать, основным созидателем ценности является креативный класс – интеллектуальная элита общества. Рабочий класс – исполнитель идей креативного класса. Нормальные условия для работы и жизни и тех, и других обеспечивает самый многочисленный - обслуживающий класс (Р.Флорида). Измерять стоимость, ценность затраченным трудом, т.е. временем труда, становится теперь просто лишённым всякого смысла.

Таким образом, все стоимостные (денежные) показатели могут и должны использоваться для экономических измерений. При этом ни один из них нельзя абсолютизировать. Нужно видеть их ограниченность и пределы применения. Сказанное можно отнести и к натуральным измерителям, которые на первый взгляд, более адекватны природе экономических процессов. Киловатт – часы электроэнергии, тонны добытого угля, квадратные метры введенного в строй жилья, количество

пошитых костюмов и т.д. пригодны для измерения однородных явлений. Но и здесь мы сталкиваемся с проблемами структуры и качества электроэнергии, угля, жилья и т.д. В ряде случаев можно использовать приведенные показатели. Но и они имеют ограниченную сферу применения – статистический учет. Конкретному потребителю нужна сталь определенных параметров, туфли нужного размера, цвета, фасона и т.п., никакие измерители не обеспечат решению этой проблемы. Известно, что СССР в 80-е годы XX в. занимал первое место в мире по производству стали, тракторов, кожаной обуви, шерстяных тканей и т.д. Но предприятия и население испытывали острейший дефицит всего. Предложить потребителю широкую гамму изделий, из которых он выберет (закажет, купит) наиболее полезный продукт может только высококонкурентный рынок. Для более ограниченных целей применимы квалиметрические показатели: для расчета норм времени, норм выработки, расценок и т.д., особенно в производстве технически сложных изделий в машиностроении и других отраслях. Но они теряют свое значение при использовании для анализа макроэкономических процессов и явлений. Так используемую ООН систему показателей качества жизни можно свести, используя современный математический аппарат, к единому интегральному показателю. Такой показатель (НДІ) уже использует ООН для группировки стран по уровню развития, для международных сопоставлений, но этот показатель не учитывает и не может учитывать многих параметров качества жизни, которое определяется не только количеством и качеством съеденного, выпитого, изношенного и т.д. Оно зависит и от трудно измеряемой степени экономической и политической свободы, жизненных личных и семейных установок, возможности достижения поставленных целей и пр. и пр. Поэтому качество жизни зависит и от качества образования, здравоохранения, общепринятых культурных норм, от реальной (не формальной) политической конкуренции.

Итог: все экономические и социальные измерители, имеют смысл и значение только в определенных, строго очерченных пределах, только для определенных целей.

**О НЕОБХОДИМОСТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МЕТОДОВ
ПРОГРАММИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО
РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИЙ НА ОСНОВЕ КОЛИЧЕСТВЕННОЙ
ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА СОЗДАВАЕМЫХ И ПОТРЕБЛЯЕМЫХ БЛАГ**

г. Кудымкар, филиал ФГБОУ ВПО Удмуртский государственный
университет

На наш взгляд имеются существенные нерешённые методические вопросы программирования социально-экономического развития территорий, которое мы понимаем как систему алгоритмов социально-экономического развития на основе прогноза вариантов развития территорий, в формировании условий для реализации наиболее приемлемого из них, а в случае необходимости – в создании возможностей для реализации альтернативных вариантов при условии сохранения целевой функции развития территории.

Отсутствует нормативно-правовая база, позволяющая разрабатывать программные алгоритмы развития территорий: применяемые в регионах и муниципалитетах положения о разработке программ социально-экономического развития соответствующих территорий не позволяют на этапе разработки программы предусмотреть и зафиксировать в ней альтернативные варианты развития, а значит, требуют внесения изменений в программы посредством принятия дополнительных нормативно-правовых актов, что затрудняет процесс освоения финансовых ресурсов в условиях современного бюджетного законодательства.

Качество жизни населения может быть использовано как основной критерий оценки эффективности деятельности органов управления территорий, в том числе для составления рейтинга территорий.

Однако в процессе оценки качества жизни населения и эффективности деятельности органов управления территорий возникает проблема сравнительной оценки результатов их деятельности, достигнутых уровней развития и качества жизни населения различных территорий, а также проблема оценки достижения целевых параметров, поскольку они заключаются в создании различных по своим характеристикам материальных и нематериальных благ, прямое сравнение которых затруднено.

Следовательно, требуется разработка методики количественной оценки качества создаваемых при участии органов управления территорий и потребляемых населением благ (в первую очередь – объектов капитального строительства, в том числе жилья; государственных и муниципальных услуг, в том числе услуг образования и здравоохранения;

жилищно-коммунальных услуг; потребляемых продуктов питания и товаров длительного пользования), которая позволила бы сопоставлять и проводить сравнительный анализ результатов деятельности органов управления, достигнутых уровней развития и качества жизни населения различных территорий с точки зрения качества совокупности благ, создаваемых или потребляемых на соответствующих территориях.

Основная цель исследования – разработать принципы программирования социально-экономического развития территорий на основе количественной оценки качества создаваемых и потребляемых благ во взаимосвязи с системой управления качеством жизни

Поставлена цель решить основные методические проблемы программирования социально-экономического развития территорий, которое понимается нами как процесс разработки и выполнения чёткого алгоритма действий органов управления территориями, направленных на достижение поставленных целей социально-экономического развития, в условиях многовариантного развития событий.

Разрабатываемый алгоритм и принципы программирования социально-экономического развития призваны способствовать повышению эффективности деятельности органов управления территориями в форме ускорения процесса реализации мероприятий программ за счёт внедрения механизмов автоматического выбора альтернативного варианта достижения поставленных целей социально-экономического развития.

Разрабатываемые аспекты методологии программирования социально-экономического развития имеют целью облегчить работу органов управления субъектами РФ и органов местного самоуправления в процессе разработки и исполнения программ социально-экономического развития соответствующих территорий, способствуя ускорению роста качества жизни населения.

В этих целях разрабатывается система показателей и основные принципы количественной оценки качества создаваемых и потребляемых благ в муниципальных образованиях благ.

Для решения указанных выше проблем в рамках проводимого нами исследования необходимо:

- проанализировать существующие идеи, методики и концепции в области разработки программ социально-экономического развития территорий, а также нормативно-правовую базу, регламентирующую процесс разработки и реализации программ развития. Выполнение данной задачи потребует изучения опыта органов управления субъектами РФ и муниципальных образований в области разработки программ социально-экономического развития территорий, а также результатов их реализации.
- адаптировать традиционную теорию алгоритмов к применению задач в социально-экономической проблематике таким образом, чтобы её

применение позволяло разрабатывать вариативные программы социально-экономического развития посредством внедрения механизмов автоматической корректировки выполняемых в их мероприятиях для достижения поставленных целей.

- разработать проект решения о внесении изменений в положение о разработке программы социально-экономического развития муниципального образования либо субъекта РФ, которые позволят разрабатывать программные алгоритмы развития территорий, предусматривающие и фиксирующие в них альтернативные варианты развития. Это упростит и ускорит процесс освоения финансовых ресурсов в условиях современного бюджетного законодательства и быстро меняющейся социально-экономической и организационно-правовой конъюнктуры.

- обосновать необходимость и возможность управления качеством жизни населения посредством социально-экономического программирования. Разработать концепцию социально-экономического программирования, основанного на целевых показателях, отражающих изменение качества жизни населения территории, с целью использования показателей качества жизни для оценки эффективности деятельности органов управления территориями, в том числе для составления рейтинга территорий.

- проанализировать основные социально-экономические показатели развития территорий, содержащихся в программах социально-экономического развития территорий или отражающих качество жизни населения, провести регрессионный анализ и корреляционный анализ статистических данных с целью выявления зависимостей между ними, позволяющих эффективно воздействовать на переменные факторы для достижения целевых показателей.

Ожидаемые результаты научного исследования заключаются в:

- разработке принципиально новой методики количественной оценки качества создаваемых при участии органов управления территориями и потребляемых населением благ (в первую очередь – жилья и потребляемых населением товаров), которая позволит сопоставлять и проводить сравнительный анализ результатов деятельности органов управления, достигнутых уровней развития и качества жизни населения различных территорий с точки зрения качества совокупности благ, создаваемых или потребляемых на соответствующих территориях.

- создании программного продукта, позволяющего рассчитать количественные показатели качества потребительских агрегатов (в частности потребительской корзины) и качества жизни населения, определяемого на основе количественной оценки качества потребляемых благ.

- выявлении новых зависимостей между социально-экономическими показателями развития территорий, функционально выраженных в чёткой математической форме, которые позволят встроить в систему социально-экономического программирования механизмы автоматического регулирования направления развития территории, а возможно, позволят уточнить некоторые из известных закономерностей в экономике (например, взаимосвязь между динамикой ВВП и уровнем безработицы)

- разработке ряда справочников квалиметрических показателей отдельных видов благ, составляющих основу потребительских агрегатов (в частности потребительской корзины), использование которых позволит дать полноценную количественную оценку качества совокупности создаваемых и потребляемых на определённой территории благ, а также количественно выразить качество жизни населения территорий в целях оптимизации системы управления качеством жизни.

О.И. Боткин

СТУПЕНИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ (ПО ПОВОДУ КНИГИ Ю.ПЕР «ЭКОНОМИЧЕСКАЯ МЕТРОЛОГИЯ»)

г. Ижевск, ФГБОУ ВПО Удмуртский государственный университет

В управлении общественной деятельностью советского периода главенствующее положение занимала политическая экономия. Она считалась классовой, партийной наукой, затрагивающей коренные экономические и политические интересы людей. Считалось общепризнанным, что политическая экономия – это наука об общественно-производственных отношениях людей на различных ступенях развития человеческого общества, что она изучает не техническую сторону производства, а экономические законы, управляющие производством и распределением материальных благ.

Трансформационные процессы в системе управления общественной жизнью Российской Федерации, порожденные глобализационными процессами, изменили структуру экономической политики российского государства, и наметилась тенденция научного осмысления всей структуры экономической теории. Возникла соподчиненность национальных особенностей управления экономическими явлениями с мировой системой экономических понятий и категорий: макро-микро-мезо разделов всеобщей экономической науки.

В современной российской среде ученых и практиков происходит критический анализ различных аспектов экономической теории и практических методов управления социально-экономическими процессами. Представляемая вниманию читателей книга «Трансформационные процессы в миниэкономике» одна из таких критико-аналитических работ. Ее автор, профессор, доктор экономических наук, Ю.С. Перевошиков не новичок в науке. Он имеет солидный производственный, научно-педагогический и общественно-политический опыт работы. Необходимость своей книги автор объясняет тем, что уральскими учеными российской академии наук (Институт экономики УрО РАН) выдвинута идея выделения в общей структуре экономической системы специальной подсистемы, названной членом-корреспондентом РАН, доктором физико-математических наук, доктором экономических наук Е.В. Поповым «институты миниэкономки» (2003-2005 гг.).

Вопросы становления «миниэкономки» самостоятельной частью экономической системы широко обсуждались участниками «Всероссийского симпозиума по миниэкономке» (Екатеринбург, 2002 г.), а затем вышла специальная книга под названием «Миниэкономика» [Попов Е.В., Татаркин А.И. Миниэкономика. М.: Наука, 2003].

Автор рецензируемой книги отмечает свою приверженность инициативе уральских ученых и вместе с этим дает довольно широкую и подробную аналитику сущности, разносторонности и всеобщности миниэкономических явления и процессов в реальной социально-экономической жизни общества. В связи с появлением раздела миниэкономки в системе экономической науки автор книги подвергает критическому анализу фундаментальное понятие «экономическая система». Рассматривая различные определения этого понятия, сформулированные в советской и в современных школах учеными обществоведами, выдвигается авторская позиция в понимании сущности категории, а именно: «Экономическая система – это множество единичных процессов труда, взаимосвязанных в иерархически структурированной социальной совокупности жизнедеятельности людей, управляемой на основе принципов кибернетики» (с. 19).

Особенность авторской позиции действительно значима, если сравнить с современным энциклопедическим определением понятия «экономическая система» (см. Большая экономическая энциклопедия. М.: Эксмо, 2007). В энциклопедии определено, что «система экономическая – это совокупность принципов, правил, определяющих форму и содержание экономических отношений, возникающих в процессе производства». Даже самое поверхностное сравнение выделяет существенные различия в авторском трактовании. «Множество единичных процессов труда» в энциклопедии: «совокупность принципов, правил». Концепция автора

позволяет рассматривать множество процессов труда в иерархической соподчиненности в социальной структуре, а энциклопедия даже не упоминает о процессах труда, ограничившись – «в процессе производства». В книге непосредственно дается метод: «управляемой на основе принципов кибернетики», который связывает экономику и социологию с естественнонаучными направлениями, а энциклопедия ссылается на «форму и содержание экономических отношений», тем самым загоняя «совокупность принципов, правил» в саму экономическую систему.

Авторское определение экономической системы позволило обосновать правомерность выделения в иерархической структуре наряду с макро-, микро-, мезо-уровнями в социально-экономической соподчиненности «миниэкономическую» ступень. В общей концепции миниэкономики автор солидарен с участниками екатеринбургского симпозиума в том, что «Для интеграции достижений экономической науки в области теории и практики деятельности предприятий решено Всероссийский симпозиум по миниэкономике сделать традиционным». Автор рецензируемой книги предлагает обширный план развития миниэкономики как науки, социально-экономической категории и как практического менеджмента, ориентированного на современные тенденции институционализма.

Инициатор миниэкономики Е.В. Попов в своей специальной книге «Институты миниэкономики» (2005 г.) миниэкономике расшифровывает как «экономика предприятия», объектом исследования определяется: «хозяйствующий субъект (предприятие)», в качестве предмета исследования выдвигаются «подразделения хозяйствующего субъекта (экономические агенты предприятия)». Ю.С. Перовщиков, поддерживая основную идею, расширяет узкий горизонт объекта исследования, ограниченный только экономикой предприятия. Он в систему интересов миниэкономики включает предприятия, организации, учреждения со всеми их организационно-правовыми формами существования. Свой критический анализ Ю.С. Перовщиков обосновывает современными тенденциями институционализма, на основе которых в международной системе счетоводства (национальное счетоводство) вводится понятие и юридическая форма фиксирования предприятий, организаций, учреждений как институциональных единиц, что означает: первичный субъект экономической деятельности. В национальном счетоводстве, кроме институциональной единицы, введены и другие уточняющие, расширяющие единицы учета и анализа: гомогенная производственная единица – это абстрактное понятие, принятое для обозначения составных частей институциональных хозяйственных единиц. Система национальных счетов вводит понятие хозяйственной единицы вместо близкого ей по

смыслу и ранее употреблявшегося термина «субъект экономической деятельности». В национальном счетоводстве существует категория лиц, осуществляющих экономические операции, связанные с ведением их домашнего хозяйства. Следовательно, в сферу миниэкономики домашние хозяйства должны входить наравне с предприятиями.

Особое значение приобретает совокупность деятельности коллективов административных и банковско-финансовых организаций и учреждений. Национальное счетоводство по рекомендации международной системы ООН в состав резидентов институциональных единиц включает и внутреннюю (собственную) деятельность административных учреждений, банковских, финансовых, развлекательных, туристических и др. подобных организаций. Такой подход расширяет границы миниэкономики, и возникает необходимость исследования начальных, промежуточных и конечных целевых функций введенной уральскими учеными иерархической ступени в экономическую систему общества.

В рассматриваемой книге ее автор, воспринимая положительно термин «миниэкономика», дает достаточно убедительный анализ взаимосвязи миниэкономики с общей теорией институционализма. Ю.С. Перевощиков исходит из общей концепции ученых институционалистов разных стран, которые разработали положения очень близкие к положениям сторонников исторической школы политэкономии в том плане, что в них экономические факторы рассматриваются в структурах той среды, где они действуют. Эта среда состоит главным образом из системы первичных элементов, без функционирования которых не существует иерархическая структура социальной и экономической деятельности общества.

Метод институционалистов основывается, следовательно, на изучении конкретных данных, появляющихся на локальных географически очерченных, оформленных, зарегистрированных местах, имеющих имущественный комплекс и функционирующих по установленным правилам, нормам и фиксируемым результатом. Известно также, что субъект классического политэкономического метода «человек экономический» (воссозданный из мельчайших психологических элементов, связанных в концепцию) институционалисты заменяют «социологическим» человеком, находящимся в центре совокупности отношений или, как говорится, «человеком в конкретной ситуации». Институционалистский метод широко используется статистикой, которая дает возможность установить истинные причины возникновения ряда общественных явлений с помощью коэффициентов проявляющейся корреляции или путем сопоставления данных, полученных в результате проводимых наблюдений. Институционалистский метод в известной

степени лежит в основе ряда современных практических методов, применяемых для экономических наблюдений и экономической политике («индексы», «барометры» и т.д.).

Методы институционализма, как утверждают французские ученые Ив Бернар и Жан Клод Колли, сделали экономическую науку более конкретной. Данный метод позволил создать противовес излишней абстрактности экономической теории, создал рациональную основу для тех, кто должен был разрабатывать и проводить в жизнь экономическую политику.

Отмечая положительную сторону институционализма в мировой системе автор рецензируемой книги выясняет негативные результаты начальных шагов российских институционалистов, исходящие из неточной идентификации русского перевода латинского слова *institutum* – **учреждение**; **установление**; *institution* – **наставление**; *institution* – **устройство**. Ю.С. Перовщиков настойчиво утверждает, что в экономической системе понятий необходимо рассматривать две категории институционализма, а именно: одна обобщенная категория – институт, а другая категория, исходящая из первой – институция, которая имеет существенное отличие от первой, как в теоретическом значении, так еще и в большей степени в практической интерпретации как совокупность норм и правил общественных отношений людей в политэкономическом смысле. В рецензируемой книге ее автор подробно объясняет свою позицию, привлекая к объяснению и ее обоснованию исторические документы (например, «Институции Гая» – римское право) и практические методы реального статистического учета имущественных комплексов институциональных единиц.

Один из разделов книги Ю.С. Перовщикова называется «К вопросу о наноэкономике». В ней практически анализируется одна из исследовательских работ члена-корреспондента РАН Г.Б. Клейнера «Наноэкономика» (Вопросы экономики, 2004). В упомянутой работе Г.Б. Клейнер всесторонне анализирует термин «наноэкономика», и в сводной таблице «Система базисных экономических дисциплин и иерархия их предметных областей» приводит свой вывод о том, что наноэкономика – это экономика «физического лица», и она является экономической дисциплиной, **объект изучения** которой – «поведение индивидуальных участников процессов производства, распределения, потребления: наноуровень. **Предмет изучения**: процессы, акторы, факторы, определяющие поведение индивидуальных агентов экономики. **Ракурс изучения**: сочетание процессного и объектного подходов». Г.Б. Клейнер наноэкономике вводит в общую структуру экономического анализа, добавляя вышеуказанные характеристики в системную среду: «В этом

смысле наноэкономика естественным образом дополняет микроэкономику и миниэкономику».

Оппонируя Г.Б. Клейнеру в анализируемой книге Ю.С. Перевощиков весьма подробно высказывается *за* и *против* наноэкономики как экономики «физического лица». Он однозначно утверждает, что «если уж присоединяться к приверженцам наноэкономики как к социально-экономической дисциплине (научному направлению), то лишь с пониманием **наноэкономики как фундаментального учения об экономике рабочего места**. Аксиома в этом направлении: единичный процесс труда, совершающийся на рабочем месте физическим лицом» (с. 153).

К доказательству своей концепции Ю.С. Перевощиков приступает, прежде всего, с этимологии древнегреческих слов: ойкос, номос и нано, достаточно убедительно сопоставляя с соответствующими русскими эквивалентами. Здесь необходимо признать положительное значение терминологической глубины всего исследования автора книги.

Одним из существенных научных достоинств является методический принцип рассмотрения всех экономических явлений и как трансформационных процессов, совершающихся на множестве разнообразных рабочих мест. В настоящее время трансформационная экономика в научной среде рассматривается, чаще всего с позиций преобразования форм собственности и методов владения. В рецензируемой книге ее автор к понятию «трансформация» привлекает естественнонаучные принципы, а именно: закон преобразования и сохранения массы веществ, закон преобразования и сохранения энергии и закон преобразования и накопления информации. Такой подход, в какой-то степени, пионерный для современной экономической теории.

Внимание читателей может привлечь исторический подход к обоснованию концепции: наноэкономика – это экономика рабочего места. В книге даются ссылки на американский опыт изучения и проектирования производства, начиная с рабочего места, известного в истории как система тейлоризма, печально излагаемого в советской системе политэкономии как «система выжимания пота».

Далее автор использует своеобразный опыт советской экономики труда, олицетворяемый основоположником НОТ А.К. Гастевым, который мировой опыт тейлоризма трансформировал в советскую систему управления, выдвинувшую принцип: «от каждого по способностям, каждому по его труду». Особенности методологии А.К. Гастева в рецензируемой книге излагается в специальной главе под названием «Поэзия А.К. Гастева о рабочем месте». Приводится любопытный взгляд А.К. Гастева на значение рабочего места в общей социально-экономической системе, а именно: рабочее место необходимо

рассматривать как целое предприятие, а самого рабочего как директора предприятия. Такой подход к первичному звену общественной кооперации производства – это историческое начало «наноэкономики как экономики рабочего места».

В критико-аналитической работе, выполненной Ю.С. Перевощиковым, можно заметить как бы случайно оброненное название профессии – наноэкономист. Кого же следует нарекать таким «прозвищем (имеется в виду положительно)? В книге (10, 11 главы) подробно излагается многолетняя исследовательская работа самого автора под названием «Трудовой процесс (Инженерно-экономический поиск меры труда)» и «Качество и количество труда». В них излагается теория, методология и прикладные методы исследования процессов труда, совершающихся на конкретных рабочих местах. Еще в 1988 г. Ю.С. Перевощиков защитил докторскую диссертацию в Ленинградском университете на тему «Измерение затрат труда и его результатов на рабочем месте» и ему было присвоена степень доктора экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика, планирование и организация управления народным хозяйством».

В одной из его ранних (1977) исследований «Труд и его норма. (Нормирование труда – основа его общественной организации)» завершающий параграф назван: «4.9. Что дальше?» В нем ответом на поставленный вопрос высказывается интересная мысль: «В настоящее время имеются значительные достижения в различных науках, так или иначе составляющих отдельные разделы, части, аспекты учения о труде... Таковы, например, технология, физиология, психология, экономика, НОТ, эргономика, нормирование, праксиология и другие. Однако нет комплексного учения, объединяющего достижения различных наук о единичных процессах труда. Эту науку можно бы назвать трудологией... И вместе с наукой должны появиться соответствующие специалисты – трудологи» (с. 133).

А если всерьез задумана наноэкономика как научное направление экономики труда («физического лица»), то она и должна стать трудологией по ее сущности, связанной с первичным звеном общественной деятельности. Да и специалисты получают название своей весьма важной профессии (нормировщик, зарплатчик, НОТ-овец и т.п.) наноэкономист. В среде современных экономических рассуждений можно заметить и другие уровни: макроэкономист, микроэкономист, появляются уже выражения: «Он же миниэкономист». А после работ Г.Б. Клейнера вполне резонно прозвучало: «Он же наноэкономист». Дай Бог! Мы за такое развитие.

ПРИМЕНЕНИЕ КВАЛИМЕТРИИ В ОЦЕНКЕ НЕДВИЖИМОСТИ

г. Саранск, Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарева

Оценка текущей рыночной стоимости недвижимости является одной из наиболее востребованных и, вместе с тем, одной из наиболее сложных задач на рынке оценки и принятия решений. Сложность заключается, во-первых, в большом количестве факторов, влияющих на оценку. Во-вторых, сам характер факторов представляет существенную проблему – некоторые из них довольно сложно формализовать (например, «степень престижности района», местоположение, «внешний вид объекта» и т.д.). В-третьих, рынок недвижимости достаточно динамичен, что подразумевает высокую скорость изменения значения параметров оценки с течением времени.

В современной экономической теории и оценочной практике одной из основных тенденций является постоянное стремление к более точному количественному описанию исследуемых объектов.

В сравнительном подходе в оценке рыночной стоимости недвижимости используют метод сравнения продаж. Данный метод может быть реализован построением корректировочных таблиц, регрессионных и квалиметрических моделей.

При применении корректировочных таблиц свойственны недостатки:

- ✓ информация об объектах-аналогах может быть проигнорирована;
- ✓ шкала качественных оценок («лучше», «аналогично», «хуже») не может отражать адекватно мнение оценщика (например, можно использовать шкалу количественных оценок (-2, -1, 0, +1, +2), которая предоставляет больше возможностей для отражения свойств объектов-аналогов сравнения по отношению к объекту оценки);
- ✓ характеристика объектов-аналогов может вносить существенно разный вклад в стоимость объектов-аналогов, то есть обладать разной значимостью;
- ✓ оценщик должен быть уверен в знаке корректировок, то есть точно знать, как влияет изменение того или иного параметра на стоимость.

Методы корреляционного и регрессионного анализа является одним из направлений статистического анализа, наиболее широко применяемых в оценочной практике. Методология корреляции применяется при измерении с помощью определенных статистических показателей (коэффициентов корреляции) степени меры зависимости двух или более признаков. А методология регрессии используется при определении односторонней стохастической зависимости с помощью функции, которая называется функцией регрессии.

Применение методологии корреляционного анализа предъявляет к исходной информации определенные требования:

- статистическая выборка объектов должна быть однородной или, другими словами, рассматриваемые объекты должны быть однотипными;
- статистическая выборка объектов должна быть достаточно многочисленной (требование достаточности числа наблюдений, количество объектов сравнения должно быть больше, чем количество величин сравнения);
- исследуемые показатели должны быть приведены к одним условиям исчисления у всех объектов в выборке и измерены с одинаковой точностью;
- включаемые в исследование факторные признаки должны быть независимы друг от друга (критерий Дарбина-Уотсона), так как наличие тесной связи между ними свидетельствуют о том, что они характеризуют одни и те же стороны изучаемого явления и в значительной мере дублируют друг друга; полностью исключаются факторы, функционально связанные с результирующим признаком.

Если объектов сравнения недостаточно, что весьма характерно для российских условий, разумной альтернативой построению корректировочных таблиц и построению регрессионных моделей является разработка квалиметрической модели.

Алгоритм построения квалиметрической модели следующий:

- ✓ Строится дерево свойств (один уровень и элементы сравнения (m));
- ✓ Строятся шкалы для измерения простых свойств. Каждая шкала образуется браковочным ($k_{бр}$) и эталонным ($k_{эт}$) значением и интерполяционным соотношением. Параметр k_{ij} - значение величины сравнения с номером i для объекта сравнения с номером j . Наличие шкалы позволяет вычислить относительные показатели по каждому простому свойству по следующей формуле $q_{ij}=(k_{ij}-k_{бр})/(k_{эт}-k_{бр})$. Значение всех относительных показателей лежит в диапазоне от 0 до 1, что позволяет соизмерять между собой свойства, имеющие разные натуральные измерители.
- ✓ Путем «свертки» формируется интегральный показатель качества объекта $K_j=\sum G_i \cdot q_{ij}$, находящийся в диапазоне от 0 до 1, где G_i – вес для элемента сравнения с номером i .
- ✓ Если Y_0 - стоимостной показатель для объекта оценки, то $Y_0=Y_э \cdot K_0$, где Y_0 – стоимостной показатель для некоторого эталонного объекта, а K_0 – интегральный показатель качества объекта оценки. Эталонный объект обладает максимальным интегральным коэффициентом качества $K_{эт}=1$. Если оценщик обладает данными о нескольких объектах сравнения, то можно вычислить интегральные коэффициенты качества для

всех объектов сравнения K_1, \dots, K_n и, соответственно, n значений Y_{o1}, \dots, Y_{on} . Для нахождения Y_o применяют парную линейную регрессию, для этого построить зависимость $Y_o = f(K_j)$ и подставить в нее значение K_o .

$$Y_o = \text{ТЕНДЕНЦИЯ}(Y_{oj}; K_j; K_o)$$

Весовые коэффициенты G_i определяются в квалиметрии, как правило, методом экспертных опросов. Квалиметрическая модель позволяет получить результат даже в том случае, когда оценщик обладает информацией только об одном объекте сравнения. Наличие большего количества объектов сравнения повышает достоверность результатов моделирования.

Экспертные методы, активно используемые в квалиметрии, и методы регрессионного анализа не должны противопоставляться, а должны органически дополнять друг друга. Если имеется достаточное количество надежных объектов сравнения, можно использовать оба подхода и оценщик получает приятную возможность анализа и выбора.

А.Л.Галкин

МОДЕЛИРОВАНИЕ ОЦЕНКИ СЛОЖНОСТИ КИНЕМАТИЧЕСКИХ СХЕМ

г.Кудымкар, филиал ФГБОУ ВПО Удмуртский государственный университет

В данной статье рассматривается методика оценки структурной сложности кинематических схем механизмов: пар, цепей и редукторов. Работа выполнена в рамках научно исследовательской тематики научного образовательного центра «Экономическая метрология и квалиметрия труда» института экономики и управления ФГБОУ ВПО «УдГУ».

Кинематические схемы в данной работе выступают как информационные модели элементов структуры единичного процесса труда: или продукта труда, или орудия труда. Кроме этого, могут рассматриваться в совокупности с деталями (3) – звеньями схемы. В таких случаях необходимо выполнить квалиметрический расчет механизма в целом. Целью фреймового анализа кинематических схем механизмов является построение информационной структуры схемы на основе PDL-формулы и оценка структурной сложности схемы (2).

Согласно разработанной нами методике, предварительно записываются PDL-формулы для звена, кинематической пары или, например, открытой простой цепи (1):

$$[Z_1] = Z_1; [p(Z_1, Z_2)] = Z_1 \& Z_2;$$

$$[\{p(Z_1, Z_2), p(Z_2, Z_3), \dots, p(Z_{n-1}, Z_n)\}] = (Z_1 \& Z_2) \vee (Z_2 \& Z_3) \vee \dots \vee (Z_{n-1} \& Z_n).$$

где & - обозначает бинарную операцию конкатенации звеньев,

\vee - обозначает операцию конкатенации кинематических пар.

На основе PDL-формул, согласно общей схеме, составляются информационные структуры кинематических схем механизмов (2).

Структурная сложность кинематической пары вычисляется по формуле:

$$C(IF(T_{0pj})) = \exp \left(1 - \exp \left[1 - \frac{4 \cdot \min \{Con_{1j}, Con_{2j}\}}{Con_{1j} + Con_{2j}} \right] \right), \quad (1)$$

где Con_{1j} и Con_{2j} – значения функции связанности 1 и 2 звена j -ой кинематической пары:

$$Con_j = 1 - \frac{1}{s_j}, \quad (2)$$

где s_j – число степеней свободы звена Z_j .

Рассмотрим методику расчета структурной сложности схемы поступательной кинематической пары.

Пусть кинематическая пара представляет собой цилиндр – звено Z_2 , надетый на стержень – звено Z_1 . Стержень имеет одну поступательную степень свободы, цилиндр – две степени свободы: одну поступательную вдоль стержня и одну вращательную – относительно стержня. Тогда значения функции связанности для звеньев этой кинематической пары равны:

$$Con_1 = 5/6$$

$$Con_2 = 2/3,$$

и информационная структура пары на основе PDL-формулы имеет вид (1):

$$IS_p = \langle [IF(T_{01}) | R(\&_2)(T_1^1(Z_1, 5/6), T_2^1(Z_2, 2/3)) | \cdot \rangle.$$

Таким образом, структурная сложность одномерной информационной структуры кинематической пары поступательной, вычисленная по формуле 6, составит: $C(IS_p) \approx 1,717 \log_{10}$, а относительный показатель структурной сложности, вычисленный по формуле

$$K_s(IS_p) = \frac{C_s(IS_p)}{\xi_s \cdot \dim IS_p}, \quad (3)$$

равен: $K_s(IS_p) \approx 1,717$, где $\xi_s = 1 \log_{10}$.

Далее, в качестве следующего примера, рассмотрим кинематическую схему, состоящую из 4 кинематических пар, с PDL-формулой:

$$[\{p(Z_1, Z_2), p(Z_2, Z_3), p(Z_3, Z_4), p(Z_4, Z_1)\}] = (Z_1 \& Z_2) \vee (Z_2 \& Z_3) \vee (Z_3 \& Z_4) \vee (Z_4 \& Z_1).$$

Информационная структура этой схемы после фреймового дифференцирования (2)

$$FrameD(IS_{ps0}) \mapsto \bigcup_{i=1}^4 IF(T_{oi})$$

будет иметь вид:

$$IS_{ps0} = \left\langle \begin{array}{l} IF(T_{01}) | R(\&_2)(T_1^1(Z_1, Con_1), T_2^1(Z_2, Con_2)) | \cdot \\ IF(T_{02}) | R(\&_2)(T_1^1(Z_2, Con_2), T_2^1(Z_3, Con_3)) | \cdot \\ IF(T_{03}) | R(\&_2)(T_1^1(Z_3, Con_3), T_2^1(Z_4, Con_4)) | \cdot \\ IF(T_{04}) | R(\&_2)(T_1^1(Z_4, Con_4), T_2^1(Z_1, Con_1)) | \cdot \end{array} \right\rangle.$$

Сложность схемы цепи будет равна сумме значений сложностей фреймовых компонент информационной структуры IS_{ps0} .

На основе предложенного метода, рассматриваются в качестве информационных моделей кинематические схемы редукторов, а также может быть выполнена оценка их структурной сложности.

Кинематическая схема редукторов ЦУ-100 – ЦУ-250 содержит четыре схемы подшипников роликовых и схему зубчатой передачи. При этом роликовые подшипники и зубчатые передачи рассматриваются как совокупности кинематических пар и их кинематические схемы анализируются по разработанной методике для пар и цепей.

После фреймового дифференцирования информационной структуры кинематической схемы данных редукторов получаем 15 фреймовых компонент.

Запишем информационную структуру IS_{r250} схемы редуктора ЦУ-250 в виде матрицы-структуры. Первые 12 строк матрицы-структуры соответствуют четырем кинематическим схемам роликовых подшипников, последние три строки относятся к кинематической схеме зубчатой передачи. Структурная сложность кинематической схемы редуктора составляет $17,28 \log_{10}$.

Таким образом, ИС кинематической схемы редуктора ЦУ-100 – ЦУ-250 является 15-ти мерной.

Аналогично возможно выполнение вычислений структурных сложностей кинематических схем цилиндрических одноступенчатых, двухступенчатых и трехступенчатых редукторов: ЦУ100 – ЦУ250, 1Ц2У100 – 1Ц2У250, 1Ц3У160 – 1Ц3У250.

Следует отметить, что результаты выполненных вычислений в процессе фреймового анализа, соответствуют аналогичным результатам, полученным в научно-исследовательском технологическом институте «Прогресс».

$$IS_{r,250} = \left[\begin{array}{l} IF(T_{01}) | R(\&_2)(T_1^1(Z_{11}, Con_{11}), T_2^1(Z_{21}, Con_{21})) |. \\ IF(T_{02}) | R(\&_1)(T_1^1(Z_2, Con_2)) |. \\ IF(T_{03}) | R(\&_1)(T_1^1(Z_3, Con_3)) |. \\ IF(T_{04}) | R(\&_2)(T_1^1(Z_{14}, Con_{14}), T_2^1(Z_{24}, Con_{24})) |. \\ IF(T_{05}) | R(\&_1)(T_1^1(Z_5, Con_5)) |. \\ IF(T_{06}) | R(\&_1)(T_1^1(Z_6, Con_6)) |. \\ IF(T_{07}) | R(\&_2)(T_1^1(Z_{17}, Con_{17}), T_2^1(Z_{27}, Con_{27})) |. \\ IF(T_{08}) | R(\&_1)(T_1^1(Z_8, Con_8)) |. \\ IF(T_{09}) | R(\&_1)(T_1^1(Z_9, Con_9)) |. \\ IF(T_{10}) | R(\&_2)(T_1^1(Z_{110}, Con_{110}), T_2^1(Z_{210}, Con_{210})) |. \\ IF(T_{11}) | R(\&_1)(T_1^1(Z_{11}, Con_{11})) |. \\ IF(T_{12}) | R(\&_1)(T_1^1(Z_{12}, Con_{12})) |. \\ IF(T_{13}) | R(\&_1)(T_1^1(Z_{13}, Con_{13})) |. \\ IF(T_{14}) | R(\&_1)(T_1^1(Z_{14}, Con_{14})) |. \\ IF(T_{15}) | R(\&_1)(T_1^1(Z_{15}, Con_{15})) |. \end{array} \right]$$

Литература

- 1) Галкин А.Л. Фреймовый анализ изображений//Вестник Московской академии рынка труда и информационных технологий. 9(21) – М.: Мартит. 2005. - С.48-53.
- 2) Галкин А.Л. Фреймовый анализ информационных структур. Монография. - Екатеринбург: Изд-во Института экономики УрО РАН, - Ижевск: Изд-во Удмуртского госуниверситета, 2008. – 180 с.
- 3) Галкин А.Л. Фреймовый анализ сложности геометрических фигур//Известия Тульского государственного университета. Серия математика. Механика. Информатика. Том 11. Выпуск 5. Информатика. – Тула, 2005. – С.49-59.

ОЦЕНКА БИЗНЕС-ПОТЕНЦИАЛА МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

г. Санкт-Петербург, Санкт-Петербургский государственный
университет экономики и финансов

Ключевая роль в достижении и поддержании устойчивого развития страны принадлежит муниципальным образованиям (МО), которые создаются и функционируют для решения вопросов жизнеобеспечения связанных общностью проживания граждан и представляют территориально-политическую организацию населения. Структурные преобразования в экономике страны, происходившие в последние годы, привели к изменениям в формировании и управлении муниципальных образований и необходимости создания системы территориального управления развитием бизнеса, ориентированной на формирование и развитие производственного потенциала. В системе категорий, раскрывающих содержание концепции экономического развития муниципального образования региона, одним из центральных является понятие его производственного (экономического) потенциала.

Под производственным потенциалом хозяйственной системы муниципального образования, на наш взгляд, следует понимать совокупность производственных ресурсов, имеющих в их распоряжении для созидательной деятельности и расширенного воспроизводства системы жизнеобеспечения населения и получения максимально возможного производственного результата, который может быть получен при наиболее эффективном использовании производственных ресурсов, при имеющемся уровне техники и технологий, передовых формах организации производства. Под таким потенциалом будем понимать совокупную способность находящихся на территории региона отраслей, предприятий, организаций осуществляющих производство необходимых обществу товаров и услуг в конкретных условиях и с использованием реальных экономических ресурсов. Производственный потенциал определяется на основе показателей, характеризующих физический объем промышленного производства, производительность труда, динамику капитальных вложений в промышленность, состояние основных фондов промышленности.

Производственный потенциал муниципального образования - это сложная территориально-производственная система, состоящая из элементов, имеющих общую цель и критерии эффективности функционирования, и отношений возникающих между ними, и являющаяся в свою очередь подсистемой региональной хозяйственной

системы. Принимая во внимание все характерные черты производственного потенциала, можно утверждать, что и каждый элемент производственного потенциала также является системой, только другого уровня, имеющей общую с другими системами (элементами) производственного потенциала и производственным потенциалом в целом.

Проблемы развития большинства МО в значительной степени связаны с эффективным использованием их производственного потенциала и каждый переход системы управления предприятием к более его высокому уровню требует своевременного перехода к новому состоянию и уровню, прежде всего адаптивному управлению организационным развитием бизнеса. Следовательно, на современном этапе для обеспечения экономического роста необходимо, прежде всего, добиться существенного повышения эффективности использования бизнес-потенциала МО.

Бизнес-потенциал муниципальных образований с учетом выбранных целей и стратегий определяет его функционал и включает перечень бизнес-функций и функций менеджмента, требуемых для поддержания производственной деятельности. Для этих целей необходимо определить необходимые для этого ресурсы (материальные, человеческие, информационные) и сформировать организационную структуру управления.

Реализация механизма развития производственного потенциала муниципального образования должна проводиться совместно на основе трехстороннего партнерства (районная администрация, работодатели, профсоюзы) с взаимным учетом всех интересов и исходя из стратегических направлений развития района и сохранения предприятия как основной составляющей районного социально-экономического комплекса, обеспечивающей занятость населения, доходы местных бюджетов, дающих востребованную населением продукцию. На наш взгляд, необходимо разработать механизм мониторинга реализации производственного потенциала, создав систему муниципальной статистики, т.е. предусмотреть создание единой информационной базы показателей социально-экономического развития. Система показателей должна позволять проводить оценку инфраструктурных возможностей для реализации крупных инвестиционных проектов в муниципальном образовании, выявление формальных и неформальных барьеров для ведения бизнеса (в том числе формирования конкурентоспособных экономических кластеров) и осуществления инвестиционных проектов, объективную оценку необходимости финансовой поддержки муниципального образования.

Бизнес-потенциал необходимо рассматривать в совокупности с бизнес-развитием МО, под которым следует понимать систему прогрессивных изменений в соответствии с техническим, экономическим и

социально-культурным прогрессом, способствующий расширению деятельности и увеличению значимости бизнеса его предприятий, как в экономической, так и в социально-политической среде.

Одним из механизмов снижения дотационности муниципальных образований и увеличения уровня собственных доходов, по нашему мнению, является наращивание и реализация бизнес-потенциала территории, конечной целью которого является открытие новых производств, расширение уже действующих, увеличение числа рабочих мест. В условиях острой нехватки финансовых ресурсов у органов местного самоуправления муниципальных образований весьма важным является налаживание продуктивного взаимодействия местных властей с потенциальными инвесторами.

Бизнес-потенциал муниципальных образований применительно к управлению входящих в его состав промышленных предприятий, по мнению авторов, должен рассматриваться как совокупность имеющихся возможностей и ресурсов для разработки и реализации стратегии развития бизнеса. Механизм его управления должен рассматриваться как деятельность администрации, осуществляемая путем целенаправленного изменения целей, возможностей, структуры, функций, правил и процедур взаимодействия всех участников бизнеса.

Инструментарий диагностики производственного потенциала муниципального образования (МО) должен основываться на тщательном анализе, прогнозе и вероятностной оценке всего комплекса внутренних и внешних условий, моделировании развития событий для последующего принятия решений по развитию бизнеса.

Диагностика производственного потенциала должна основываться на преобразовании состава частей экономики МО и состоит в изменении:

отраслевой структуры;

- места и роли муниципального образования в экономике субъекта Российской Федерации;
- структуры производственной и непроизводственной сфер, их потенциала и составляющих внутри них;
- внешнеэкономических и межрегиональных связей;
- среды обитания;
- форм собственности;
- системы управления.

При оценке производственного потенциала муниципальных образований, на наш взгляд, необходимо:

- определить особенности формирования и тенденции развития производственного потенциала на основе характеристики структурно-функциональной модели и показателей (индексов),

имеющих существенное значение для оценки его элементов в развитии региональной системы жизнедеятельности населения;

- разработать на основе существующих теоретических и методических положений методику оценки и проведения анализа производственного потенциала муниципальных образований для определения восприимчивости и способности их к развитию бизнеса;
- провести оценку развития бизнеса и выявить региональные особенности инновационно-инвестиционных процессов, определив их влияние на развитие производственного потенциала;
- обосновать экономическую целесообразность производства некоторых видов продукции с целью поставки ее субъектам Российской Федерации, создав механизм реализации по организации новых производств и выбору пунктов размещения предприятий, как основных элементов формирования промышленных комплексов муниципальных образований;
- разработать инструментарий по дальнейшему вовлечению минерально-сырьевых ресурсов в сферу использования и развития производительных сил муниципальных образований.

Бизнес-потенциал необходимо рассматривать в совокупности с бизнес-развитием муниципальных образований, под которым следует понимать систему прогрессивных изменений в соответствии с техническим, экономическим и социально-культурным прогрессом, способствующий расширению деятельности и увеличению значимости предприятий. Бизнес-развитие – сложный процесс, и управление им требует специальных навыков, одним из которых является системный взгляд на управление инвестиционной политикой.

На наш взгляд, прежде всего, при определении в муниципальном образовании инвестиционной политики следует решить ряд задач:

- выявить проблемы и перспективы развития бизнес-потенциала муниципального образования; определить сущность и механизм инвестиционной политики муниципального образования и выявить ее проблемы и перспективы развития;
- определить сущность и механизм инвестиционной политики муниципального образования и выявить ее проблемы и перспективы развития.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА КАК ИЗМЕРИТЕЛЬ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ТРУДА В МЕДИЙНОМ РЕКЛАМНОМ АГЕНТСТВЕ

Москва, ОАО «Всероссийский центр уровня жизни»

В условиях информационной экономики существенно возрастает роль интеллектуального труда, который связан с производством интеллектуальных услуг, деятельностью по производству, обработке, хранению и распространению информации и знаний. При этом изменяется вся система трудовых отношений, как по горизонтали «работник – работник», так и по вертикали «работник – руководитель». В информационном секторе руководитель уже является не столько начальник, сколько человек, координирующий работу людей, которые могут находиться на большом расстоянии друг от друга.

Современная техника, технологии и методы хозяйствования ослабляют возможности и необходимость авторитарного контроля руководства. Это вызвано усложнением труда, повышением роли знаний, навыков творческих операций в трудовом процессе, работы связанной с изобретением новаций, где, прежде всего, требуется самоконтроль, высокая сознательность, ответственность, самодисциплина. Это вызывает необходимость усложнения методов мотивации работников.

Возрастает количество факторов, определяющих результативность труда, расширяется их внутреннее содержание, происходит переход от унифицированных схем определения размеров заработной платы к учету индивидуальных особенностей и достижений работников.

Возрастет роль переговоров между работодателем и наемным работником, и в целом, их отношения становятся более персонифицированными.

Вместо формальных штатных расписаний и тарифно-квалифицированных справочников на первое место выходит индивидуальная оценка личностных характеристик и достижений каждого конкретного работника.

Важной тенденцией современного рынка труда становится переход от системы оплаты труда к системе стимулирования результативности. Основным приоритетом является соизмерение трудового вознаграждения с профессиональным ростом и другими личностными характеристиками работника. Общей тенденцией развития форм и разновидностей оплаты труда является рост числа зарплатобразующих факторов.

Креативность постепенно превращается в основной источник конкурентного преимущества. Поэтому прогрессивные работодатели ценят креативность все выше и стараются поощрять и использовать ее при помощи различных приемов оплаты труда.

Большие компании пытаются воссоздать рабочую обстановку, которая характерна для небольших предприятий, где царит дух предпринимательства, таким образом мотивировать работника на получение компанией сверхприбыли.

Автором проведено исследование систем оплат труда, применяемых в 5 международных медийных рекламных агентствах.

Исследование показало, что по мере роста рекламного бизнеса происходит переход от повременной системы оплаты к повременно-премиальной с использованием большого числа дополнительных способов компенсации.

В медийных рекламных агентствах используют три базовых зарплатных элемента – оклад, премию, льготы.

Благодаря усилиям международных агентств в России сформировалась рекламная индустрия. Сегодня в России представлены все международные рекламные холдинги. Заимствованы западные схемы работы. Методы и опыт мотивации в странах Западной Европы и в США перенесены в Россию.

Так на этапе развития и расширения бизнеса проводится балльно-факторная оценка должностей, осуществляется грейдинг. Для определения окладов специалистов рекламных агентств, применяется аналитическая оценка по «системе Эдварда Хэй».

Для формирования переменной части заработной платы в большинстве медийных агентств, применяется только стандартный подход. Переменная часть вознаграждения привязывается к отработке определенного календарного периода. Основной формой вознаграждения является годовая премия в размере месячного оклада сотрудника.

Производственный подход применяется в одном агентстве. В основе производительного подхода – повышение мотивации сотрудника к достижению заранее определенных целей, которые выражаются в КРІ (key performance indicators), т.е. ключевые показатели деятельности или эффективности. В рамках данного подхода основной формой вознаграждения является бонус, выплата которого обусловлена достижением заранее установленных целей и показателей по итогам определенного периода.

Премия выплачивается поквартально в размере до 100% от месячного оклада. При расчете % премии, учитываются КРІ, которые определяются руководителем сотрудника в начале года и прописываются в трудовом договоре. Об этом сотрудника информируют при получении

предложения по работе. Данные выполнения KPI предоставляются сотруднику, на основе их выплачивается квартальная премия. Такой механизм премирования призван обеспечить мотивацию работника на улучшение его текущей деятельности, которое выражается в общем трудовом вкладе работника в результаты работы агентства.

В медийном рекламном агентстве в расчет переменной части вознаграждения берутся следующие показатели:

1. выполнение оборота
2. выполнение агентских коммитментов
3. наличие или отсутствие технических ошибок, повлекших финансовые потери для компании
4. аккуратность в работе с внутренним ПО
5. удовлетворенность клиента
6. кросс-функциональное взаимодействие

Эти показатели для системы вознаграждения сформированные на основе «Системы сбалансированных показателей» (Balanced scorecard), которая была разработана экономистами Робертом С. Капланом и Дейвидом П. Нортоном. Достоинство «Системы сбалансированных показателей» состоит в том, что она трансформирует стратегию компании в задачи и показатели по четырем ключевым направлениям, таким как: финансы, клиенты, внутренние бизнес-процессы и обучение персонала.

После получения фактического значения показателей, рассчитывается соответствующий размер премии с учетом фактического значения (кол-во баллов), веса показателя.

При достижении показателей того или иного уровня выплачивается определенный процент к окладу.

KPI для линейных сотрудников, отражают результативность выполнения конкретным работником, поставленных перед ним, его непосредственным руководителем, индивидуальных целей и задач на текущий отчетный период.

Высшее руководство (аккаунт-директора, руководители отделов) получают единовременный годовой бонус, который рассчитывается от оборотной маржинальности.

Главной особенностью программы вознаграждения руководителей, является оценка их деятельности, преимущественно по достижению общекорпоративных показателей. Общекорпоративные цели и KPI отражают результаты деятельности всего агентства.

Для руководителя среднего звена, при формировании переменной части в структуре бонуса, характерно соотношение общекорпоративных и индивидуальных целей, и KPI .

Для руководителя среднего звена, используются следующие KPI:

- Маржинальная прибыль

- Количество новых клиентов (тендеры)
- Общая клиентская оценка
- Уменьшение дебиторской задолженности
- Количество менеджеров, повысивших категорию

Деятельность генерального директора агентства оценивается исключительно по общекорпоративным целям (Повышение стоимости бизнеса) и KPI

- EBITIDA - Earning Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization (прибыль - до вычета налогов, процентов и амортизации)

- ROACE - Return on Average Capital Employed (рентабельность задействованного капитала (акционерного и заемного), используемого для получения этой прибыли).

- Чистая прибыль

На основе проведенного исследования выявлены недостатки существующих систем оплаты труда:

1. Материальное стимулирование специалистов осуществляется исключительно на основе фиксированного бонуса, в виде 13 зарплаты, что не обеспечивает мотивации к повышению конечных результатов эффективности агентства. Т.е. работник никак не мотивирован на получение агентством сверхприбыли.

2. Бонус, как вознаграждение, выплачиваемое в зависимости от достижения поставленных сотруднику индивидуальных целей. Применяемый механизм позволяет оценивать только исполнение обязанностей сотрудника.

Размер премии определяется руководством, исходя из балансовой прибыли, расчетный процент премии резервируется в фонде оплаты труда. Фактически премия выступает как дополнительная заработная плата и не играет стимулирующей роли в достижении конечных результатов.

Это означает, что в условиях информационной экономики необходимы серьезные изменения системы стимулирования, на основе создания новых механизмов экономических отношений между рекламным агентством и сотрудниками.

Совершенствование системы оплаты в рекламном бизнесе должно осуществляться в направлении повышения заинтересованности сотрудников в увеличении конечного результата деятельности, прибыли от реализуемых деловых услуг. Существенно лучшего использования творческих способностей и развития новаторской инициативы у сотрудников рекламного агентства. Более широкого использования таких систем оплаты труда, которые усиливают групповую кооперацию и формируют коллективный интерес в повышении эффективности работы агентства.

**ИЗМЕРЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОЦЕССОВ ПРИ
ФОРМИРОВАНИИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА И ВЫСОКОЙ
ЦЕНЫ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ СЕЛА (КРЕСТЬЯНСТВА)**

г.Пермь, ФГБОУ ВПО Пермская государственная
сельскохозяйственная академия им. академика Д. Н. Прянишникова

***Аннотация.** Статья посвящена проблемам измерений социоэкономических процессов при формировании кадрового потенциала, параметры профессиональной подготовки сельских специалистов. Автор показывает, что власть, бизнес и образование, создают высокую цену (качество) трудовых ресурсов села, это положительно влияет на качество жизни крестьян.*

***Ключевые слова:** социоэкономические процессы, формирование кадрового потенциала, высокая цена трудовых ресурсов, человеческий капитал села, измерительные процедуры в социоэкономической метрологии, параметры.*

Реальная действительность многообразна и сложна, однако научная мысль имеет стремление дифференцировать представление о ней для пристального рассмотрения граней и аспектов этого многообразия с последующим синтезом - обобщением разноаспектного представления в консолидированное знание.

В данной научной статье основными аспектами рассмотрения являются происходящие процессы социоэкономического развития в его сельской составляющей, повышения качества кадрового потенциала сельских территорий и влияние их на цену трудовых ресурсов села. Консолидирующим началом в данной публикации является параллельное осуществление исследования экономической, социальной и образовательной сфер развития, с выявлением взаимосвязей и взаимозависимостей между ними и соответствующей данному подходу интерпретацией результатов. Однако прямой зависимости между экономическим ростом и успешным решением социо-экономических проблем нет. Как оказалось, крестьянина не впечатлила перспектива приблизиться к идеалу, названному «экономическим человеком», и жить в соответствии только с законами, основу которых составляет экономическая конъюнктура. «Цель человеческой жизни в духовности и эта духовная цель есть то, что выделяет человека из его нечеловеческого окружения на этой планете» - ярко высказался английский философ и историк Тойнби[1]. Проектом Urban Indicators Programme предусматривается составление пяти блоков индикаторов мониторинга социоэкономического развития населенных пунктов, в том числе индикаторы социоэкономического

развития, инфраструктуры и транспорта, состояния окружающей среды, местного самоуправления, жилищного сектора. В деятельности системы Eurostat (Европейского статистического агентства) индикаторы развития населенных пунктов представлены также в пяти группах, как то: индикаторы социально-экономического развития, политической активности граждан, образования, среда обитания, культуры, отдыха. Комплекс показателей, разработанный Департаментом транспорта, местного самоуправления и регионального развития Великобритании акцентирует внимание на характеристике условий жизни людей на территории и включает в себя следующие блоки индикаторов : индикаторы состояния системы предоставления общественных услуг; индикаторы - целевые ориентиры; результаты обследований удовлетворенности населения качеством предоставления услуги деятельности местного самоуправления. Социоэкономика села количественно формализуется нами при помощи системы абсолютных, относительных, средних и интегральных параметров, строго соответствующих экономической и социальной составляющим социоэкономических процессов и фиксирующих продолжительность жизненного цикла отдельных элементов. Исходя из этого, появилась потребность в выработке системы «социальных индикаторов», измерительных процедур в социоэкономической метрологии, это привело к появлению и широкому применению в науке таких понятий, как «качество среды», «стандарт жизни», «качество жизни», «качество трудовых ресурсов», «гуманизация образования», «цена трудовых ресурсов», измерение параметров в социоэкономической метрологии. Качество трудовых ресурсов делает их конкурентноспособными в рыночной экономике. В современном представлении качество жизни, высокая цена трудовых ресурсов трактуется, прежде всего, как интегральные понятия, всесторонне характеризующее уровень и степень благосостояния, свободы, социального и духовного развития человека. Особое значение при метрологии социоэкономики села приобретает вопрос о критериях оценки, под углом зрения которых дается окончательная оценка достигнутого уровня и динамики социоэкономических процессов и отношений в конкретных сельских территориях. Интегральный критерий позволяет выделить основные структурные элементы сельской социоэкономики, и в качестве такой комплексной множественной оценки нами предлагается – категория «качество жизни» людей села, «качество кадров», «цена трудовых ресурсов»[2].

Показатели рынка труда и занятости сельского населения частично определяют кадровый потенциал. Под рынком труда сельских территорий понимают совокупность социально-экономических отношений, возникающих в связи с формированием, обменом и использованием специфического товара трудовых ресурсов – составной части кадрового

человеческого потенциала села. Рыночная конъюнктура оказывает неодинаковое воздействие на цену и стоимость сельских трудовых ресурсов. На цену труда это воздействие носит непосредственный характер, на стоимость трудовых ресурсов - опосредованный, косвенный характер – через движение цен, товаров и услуг, входящих в круг потребления наемных крестьян. Цены служат ориентиром для развития сельской отрасли, а также в отношениях между покупателями и продавцами товаров и услуг они выполняют ту же функцию, что и в отношениях между работодателями и наемными работниками. Последние выбирают рабочие места исходя из цен подобно тому, как они выбирают подходящий по цене нужный товар. Крестьянин имеет право продавать свою рабочую силу тому, кто за нее больше заплатит. Обычно заработная плата бывает в целом ниже в тех сферах, где существует избыток кадров. Другими словами, на рынке крестьянской рабочей силы действуют те же силы спроса и предложения, что и на рынке товаров, услуг и капиталов.

Объем спроса и предложения трудовых ресурсов зависят от множества факторов. Демографический фактор – количество населения, его динамика, структура, миграционные потоки. Экономический фактор – объем и структура производства, динамика важнейших макроэкономических показателей (валового продукта, фонда накопления и т.д.), структурные сдвиги в экономике, эффективность труда, уровень инфляции, развитие рыночных отношений и конкуренции. Общественный фактор – уровень жизни, качество предлагаемого труда и квалификация работника, соцобеспечение, система образования, мотивация труда, здравоохранение, условия труда. Правовой фактор – налогообложение, режим труда и отдыха, условия найма, законодательства. Организационный фактор – уровень организации труда, производства и управления. Природно-климатический фактор – условия, степень освоения и обжитости территории, отдаленность территорий от центров. Большинство факторов оказывает воздействие как на спрос, так и на предложение труда. От того или иного соотношения спроса и предложения зависит и цена трудовых ресурсов. Очевидно, что крестьянин, продающий ресурс своего труда, претендует как минимум на такую цену, которая обеспечивает приемлемый в данный момент уровень благосостояния. С другой стороны, работодатели не могут заплатить за труд такую цену, которая бы исключила возможность получения прибыли и нормального функционирования производства. Таким образом, формируется некая объективная величина, лежащая в основе цены труда, которая получила название «стоимость трудовых ресурсов». Таким образом, динамика изменения цены труда зависит не только от соотношения спроса и предложения труда, но и от движения стоимости трудовых ресурсов. Свою дальнейшую конкретизацию она получает в категории «заработная плата». Основными социоэкономическими индикаторами уровня жизни населения

являются среднедушевые денежные доходы населения, величина прожиточного минимума(в среднем на душу населения), реальный размер назначенных месячных пенсий и другие[3].

Огромную роль в повышении цены труда, цены трудовых ресурсов села (крестьянства) имеет социоэкономические процессы в формировании кадрового человеческого потенциала. Еще двадцать лет назад было естественно получать профессиональное образование один раз на всю жизнь. Однако после того как информационная революция пустила процесс технологических изменений буквально вскачь, сметая все на своем пути, качеством, востребованным в готовом специалисте, стала «обучаемость», возникла концепция «непрерывной учебы на протяжении всей жизни». Чтобы российское село заняло достойное место в мировой экономике, система образования должна готовить кадровый потенциал для сельского хозяйства, во-первых, в большом количестве, чтобы укомплектовать отрасли специалистами нужных уровней и, во-вторых, уже сегодня готовить к решению тех задач, которые будут поставлены завтра[4].

Данная совокупность социоэкономических абсолютных параметров является исходным массивом цифровой информации, на основе которого рассчитываются более показательные и пригодные к сравнениям относительные и средние показатели. Вышеприведенные показатели в комплексе с традиционными рассчитываемыми государственной статистикой позволят количественно очертить контуры социоэкономики села, вычленить ее качественные характеристики и определить специфику развития социоэкономики в границах села. Сегодня повышается роль субъективного личностного начала в обеспечении экономического роста сел. Ввиду наличия в человеческой деятельности неформализуемого элемента творчества проблема описания и организации человеческого поведения весьма далека от решения, несмотря на многолетнее развитие как неоклассического, так и институционально-эволюционных экономических теорий[5].

Главным условием эффективного образования крестьян сегодня является гуманистический подход. Только в гуманистической образовательной системе можно создать условия для формирования личности, способной к самореализации и саморазвитию. Инвестиции селян в качественное образование с ожиданием последующего роста собственных доходов[6]. Т. Шульц рассматривал человеческий капитал, трудовые ресурсы в деревне как совокупность затрат на воспроизводство рабочей силы независимо от источника их покрытия, в результате таких инвестиций происходит накопление способностей людей к труду и их созидательной деятельности в обществе. Далее исследовалась зависимость доходов крестьянина, предприятия от природных способностей, знаний, уровня образования, профессиональных навыков, предприимчивости, здоровья,

мобильности и других характеристик человека. В основе теории человеческого капитала лежит «действительный феномен некоторой аналогичности творческой деятельности как всеобщего труда, создающего неограниченную ценность, и капитал как самовозрастающей стоимости».

Рассмотрим, каким образом осуществляется развитие и повышение качества кадрового потенциала, как притворяются гуманистические принципы формирования специалистов, повышение цены на высококвалифицированные кадры агропромышленного комплекса в настоящее время. Реализация мер по поддержке высокой цены на специалистов агропромышленного комплекса осуществляется в рамках краевой целевой программы Министерства сельского хозяйства и продовольствия Пермского края «Развитие сельского хозяйства на 2008-2012 годы»[7]. Одной из главных задач выделяется выстраивание агрообразовательного кластера в регионе «школа - техникум - ВУЗ - агробизнес». Развитие именно системного и кластерного подхода объясняется тем, что существует явное несоответствие квалификации выпускаемых аграрными учебными заведениями специалистов потребностям интенсивного и инновационного развития АПК Приуралья. Проблема усугубляется миграцией сельского населения, особенно молодежи, которая в скрытом или явном виде будет продолжаться и в дальнейшем. При этом сальдо миграции в целом будет отрицательным. Мигрировать будет в основном кадры в возрасте до 40 лет, со средним образованием, ее наиболее активная часть, что приведет к потере человеческого потенциала.

Эффективным механизмом включения сельхозпредприятий стали проекты Министерства сельского хозяйства и продовольствия «агроклассы» и «АгроПРОФИ». Данные проекты ориентированы на воспитание бизнес-мышления у юношей, на повышение престижа агроотрасли путем демонстрации ребятам историй успеха в агробизнесе. В настоящее время проект «агроклассы» приобрел более массовый характер и реализуется Министерством предпринимательства и торговли Пермского края. Проект «АгроПРОФИ» рассчитан на студентов старших и выпускных курсов и подразумевает формирование в ССУЗах и ПУ аграрного профиля агрогрупп. Агрогруппы - своеобразные «элитные отряды», члены которых получают дополнительную поддержку, опыт и знания от представителей агробизнеса, Правительства края, преподавателей и бизнес-тренеров. В агрогруппы отобраны студенты с активной жизненной позицией, стремящиеся к получению дополнительных знаний и навыков и готовые в будущем реализовать себя именно в агроотрасли[8].

Таким образом, проект «АгроПРОФИ» решает проблемы, связанные с включением в образовательный процесс представителей агробизнеса, и

является шагом на пути формирования агрообразовательного кластера – действующей системы заказа на специалистов, их подготовки в теории и практики, трудоустройство, формирование связи бизнес-техникум-власть. При этом функция власти – это координация действий на начальных этапах сотрудничества между предприятием и учебным заведением, сопровождение этих взаимодействий, в первую очередь информационное и идеологическое. В целом это повышает цену трудовых ресурсов региона и качество жизни в селе[9]. Что облегчает анализ направлений экономической деятельности и социальных процессов в современном селе.

Но отметим, что российская экономическая мысль нередко оспаривает применение к человеческим способностям, навыкам, умениям, природным характеристикам такого термина, как «капитал», «трудовые ресурсы». Но именно человеческий капитал – творец вещественного капитала, он создает новую стоимость и приносит прибыль предпринимателям. Таким образом, очевидна некоторая ограниченность, когда характеристики человека идентифицируют с человеческим капиталом. Однако все исследователи соглашаются с тем, что специфичность человеческого капитала должна учитываться в экономике не меньше, чем специфичность активов[10].

Кадровый человеческий потенциал превышает человеческий капитал, трудовые ресурсы поскольку кадровый потенциал учитывает не только полученные доходы, но и еще неиспользованные резервы и характеризует максимальные возможности людей в достижении различных материальных и духовных ценностей[11]. Наиболее известным из комплексов индексов, дающих достаточно информативную характеристику качества жизни людей, является индекс развития человеческого потенциала (индекс человеческого развития), рассчитываемый в соответствии с программой развития ООН более чем для 170 стран мира. Данный индекс (ИРЧП, Human Development Index, HDI) предложен М.Десан и А.Сеном в рамках теории человеческих возможностей как мера свободы человека и возможности вести достойный образ жизни и представляет собой показатель развития в генерализованном виде. Он оценивает три аспекта человеческого развития: достойный уровень жизни, способность прожить долгую и здоровую жизнь и знания. Но методика расчета ИРЧП на уровне сельских поселений в литературе еще не разработана[12]. Однако со временем накопления статистической базы и опыта расчета ИРЧП позволят установить обоснованные предельные границы для показателей уровня развития кадрового человеческого потенциала и его реализация – человеческий капитал, трудовых ресурсов.

Ссылки на источник:

1. Экономика и социум регионального АПК: процессы, проблемы, перспективы развития: Монография/Под общей редакцией

- профессора Ф.З.Мичуриной; А.И.Латышева ПГСХА.- Пермь, 2005.- 346с
2. Материалы Круглого стола МСХ ПК и ПГСХА Поддержка молодых специалистов села
<http://www.agro.perm.ru/press/news/2011/12/06/101256>
 3. Латышева, А.И. Ценообразование [Текст]: учебное пособие/ А.И.Латышева; под ред. Ф.З.Мичуриной; МСХ РФ ФГОУ ВПО «ПГСХА».-Пермь:Изд.ПГСХА, 2011.-87с.
 4. Латышева, А.И. «Гуманизация образовательного процесса как одно из условий профессиональной подготовки современного специалиста для села»//Концепт: научно-методический электронный журнал. - Январь 2012. Киров.-URL: <http://www.covenok.ru>
 5. Материалы VIII Пермского форума «Человек. Общество. Страна», г.Пермь, 18-21 апреля 2012, ВЦ «Пермская ярмарка»/
www.permforum.ru
 6. Долгушкин Н.К. Проблемность современного сельского бытия и пути его оздоровления//Социологические исследования № 2, 2009г. С.86-94
 7. Огородов И. П. Проект МСХ ПК «Повышение эффективности бюджетных инвестиций в агропромышленный кластер». – URL: <http://agro.perm.ru> [Дата обращения 25.12.2011].
 8. Геташвили И. Т. Проект МСХ ПК «Агрогруппы». – URL: <http://www.agro.perm.ru> [Дата обращения 25.12.2011].
 9. Геташвили И.Т. «Гуманитарные инновации в сельской науке и образовании»// Сборник материалов XXIII Международной научно - практической конференции «Наука как гарант стабильного развития». Украина, Горловка 26-27 июля 2012 с.46
http://scoference.org/publ/nauchm_prahticheske_konferenc
 10. Богдановский В. Труд и занятость в сельском хозяйстве//Вопросы экономики № 6. 2007г. С.72-83
 11. Пермский край в цифрах 2011год. Краткий статистический сборник. ТФСГС Пермского края. С.201.
 12. Сухих В.А. Социоэкономика региона: методология исследования, тенденции развития и механизмы регулирования: монография/В.А.Сухих; ПГУ – Пермь, 2008. – 264 с.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ПРЕДПОЧТЕНИЯ МОЛОДЕЖИ В УСЛОВИЯХ СТАНОВЛЕНИЯ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

г. Саратов, Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А.

Переход к рыночной экономике в России реорганизовал прежнюю экономическую систему. В числе прочих произошли существенные изменения в сфере занятости, что значительно ужесточило условия выхода трудоспособного населения на рынок труда и в то же время обусловило выделение человеческого капитала в качестве приоритетного фактора экономического развития. Молодежь, в свою очередь, стала объектом долгосрочных финансовых вложений. Проблема формирования профессиональных предпочтений молодежи отражает сложившуюся в обществе экономическую ситуацию и основные тенденции социально-профессиональной мобильности. В советский период государство активно вмешивалось в вопросы занятости и профессиональной ориентации молодежи. Переход к рыночной экономике в России разрушил господствующую многие годы модель хозяйствования и отношений, что предоставило молодому поколению свободу выбора. На сегодняшний день наблюдается довольно тесная корреляция между степенью развитости рыночных отношений, выбором профессии и вида трудовой деятельности.

Вследствие рыночных преобразований изменилась и сфера профессиональных предпочтений молодежи, изучение которой должно стать одним из наиболее эффективных методов прогнозирования рынка труда. Однако данные официальной статистики не учитывают различные аспекты, включая субъективные мнения респондентов по тем или иным вопросам. Целесообразность изучения независимых исследований обусловлена тем, что информация в них представлена более полно и своевременно. Так, помимо органов государственной статистики мониторинг молодежного сегмента рынка труда проводят крупнейшие российские сайты по поиску работы.

В 2011 году среди подписчиков и посетителей крупнейших в России сайтов по поиску работы www.hh.ru и www.career.ru с помощью рассылки был проведен online – опрос «HR - бренд для молодых специалистов». Состав выборки: пол: женский - 60%, мужской – 40%. Возраст: 18 - 29 лет. География: Москва – 52%, Санкт-Петербург – 15%, регионы – 33% [2]. Исследование показало, что 70% респондентов готовы работать в профессиональной области, не соответствующей их базовому образованию. Только 30% участвующих в опросе не готовы рассматривать подобные предложения. С одной стороны, данная особенность

демонстрирует молодежь как весьма мобильную аудиторию, с другой - косвенно указывает на весьма поверхностный подход молодых людей к выбору образования. Примечательно, что выходцы из ведущих ВУЗов России несколько реже, чем выпускники рядовых учебных заведений, рассматривают возможность трудоустройства не по специальности (68-69% против 74%) (см. Рисунок 1). Полученные данные указывают на то, что первые более ответственно подходят к выбору будущей профессии.

Рисунок 1 – Зависимость готовности рассматривать предложения о



работе не по специальности от статуса учебного заведения, % [2]

Молодежь, работающая по специальности, в меньшей степени склонна рассматривать альтернативные профессиональные варианты. В то же время 80% соискателей с незначительным опытом работы вне своей сферы готовы рассмотреть предложения о работе, не соответствующей профилю их базового образования (см. Рисунок 2).

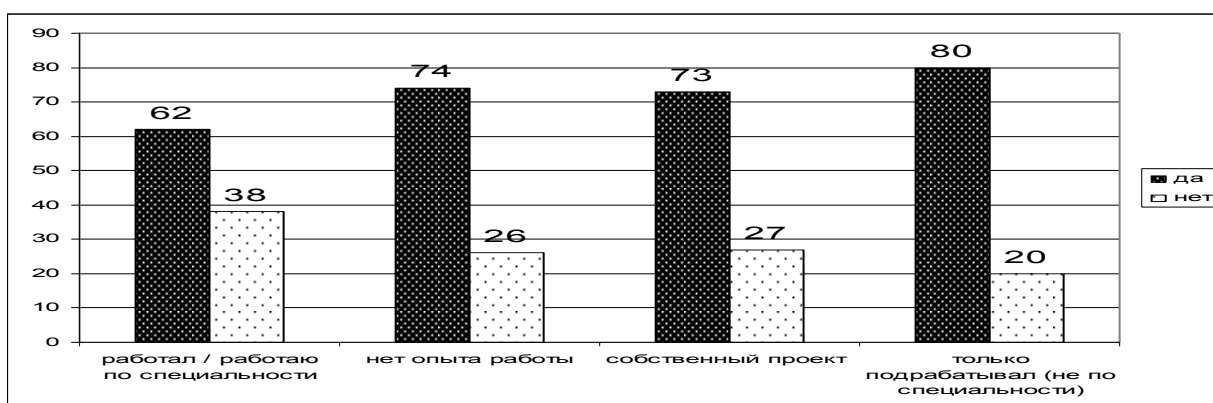


Рисунок 2 – Зависимость готовности рассматривать предложения о работе не по специальности от опыта работы, % [2]

Как показывает рисунок 3, юристы и медицинские работники менее расположены к работе не по специальности. Технические специалисты, педагоги, психологи и специалисты естественнонаучной сферы, напротив, готовы сменить сферу приложения своей рабочей силы в более чем 80%

случаев, что может быть обусловлено более низким проходным баллом на данные специальности в ВУЗе. Это свидетельствует о том, что имеет место быть образование ради получения диплома, нежели ради знаний.

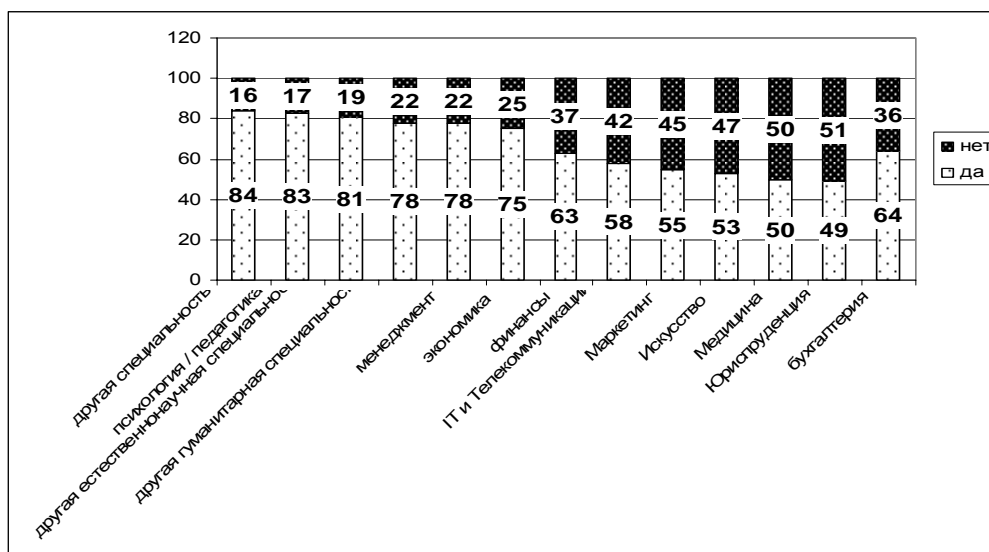


Рисунок 3 – Зависимость готовности рассматривать предложения о работе не по специальности от полученной специальности, % [2]

Трансформация экономики обусловила появление новых профессий и видов деятельности, занимающих лидирующие позиции в различных рейтингах. Наиболее популярными их которых являются IT (телекоммуникации, Интернет 17%), маркетинг (реклама, PR; 16%) и бухгалтерия (15%) (см. Рисунок 4).



Рисунок 4 – Наиболее привлекательные сферы деятельности для молодежи в 2011 году, % [2]

В то же время, по данным Российской Федеральной службы государственной статистики потребность организаций в работниках в сфере здравоохранения и социальных услуг составляет 19%,

обрабатывающих производств - 16,2%, операций с недвижимым имуществом, аренде и предоставлении услуг - 15,6%, транспорта и связи - 12,3%, образовании 9,2% [1].

Основополагающим критерием при выборе места работы 69% опрошенных отметили перспективы карьерного роста. В первую очередь молодые специалисты обращают внимание на размер заработной платы (65%), возможность обучения (60%) и репутацию компании (50%). Примечательно, что гибкий график в меньшей степени оказывает влияние на выбор места работы (см. Рисунок 5).

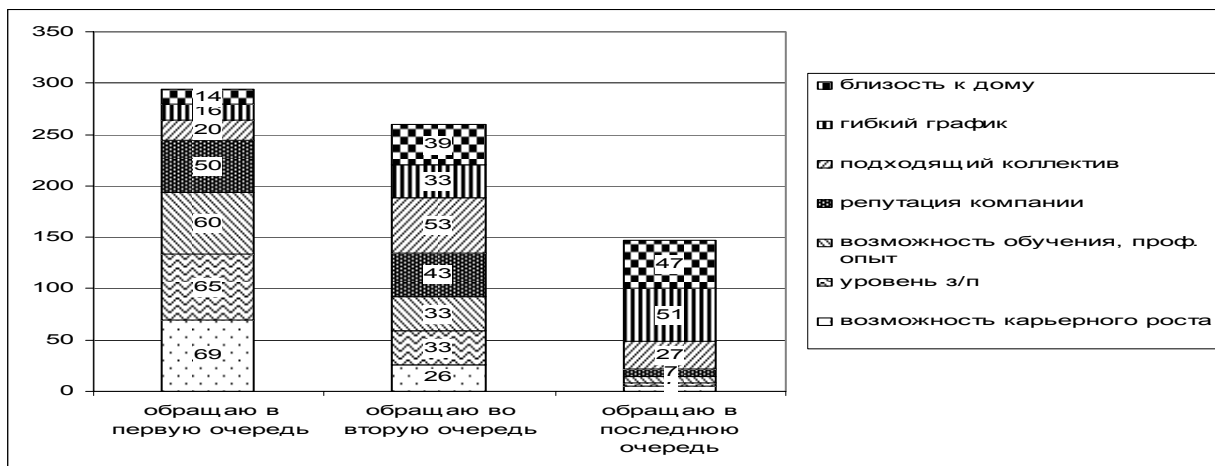


Рисунок 5 – Критерии выбора будущего места работы в 2011 году, % [2]

В числе основных причин отказа от предложений работодателя лидирующую позицию занимает негативная репутация компании (66%), на втором и третьем местах находятся низкая зарплата (62%) и отсутствие карьерного роста (60%) соответственно. Наименее существенными факторами, влияющими на отказ соискателя от предложения работодателя, являются отсутствие обучающих программ и возможности работать по гибкому графику (см. Рисунок 6).

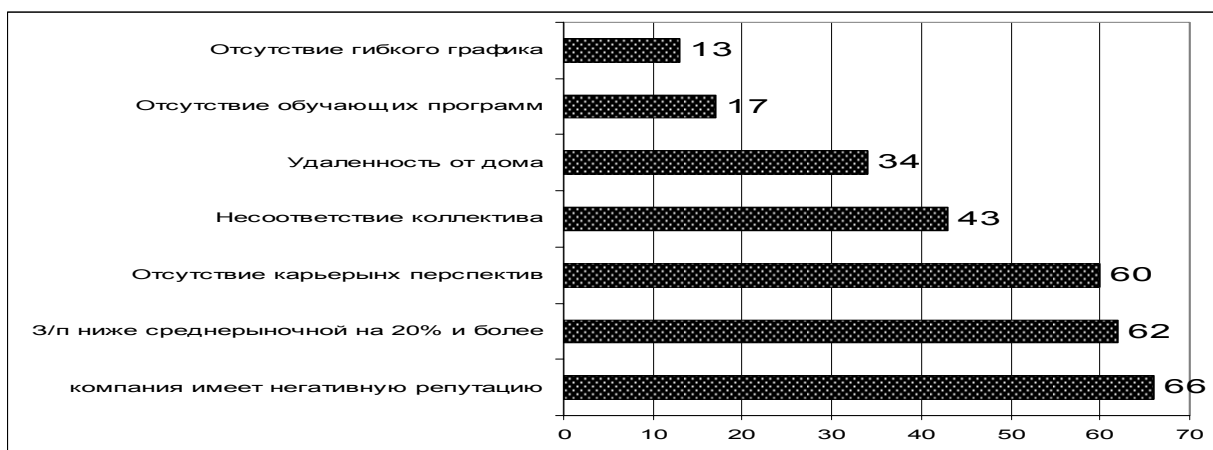


Рисунок 6 – Основные причины отказа молодежи от предложения работодателя, % [2]

На сегодняшний день наиболее привлекательным работодателем для молодых специалистов является крупнейшая нефтегазовая компания ОАО Газпром (26%). Банковская сфера в лице Сбербанка России занимает вторую строчку рейтинга (8%). Третье место делят между собой нефтяной гигант «Лукойл» и американская компания Google (7%) (см. Рисунок 7).

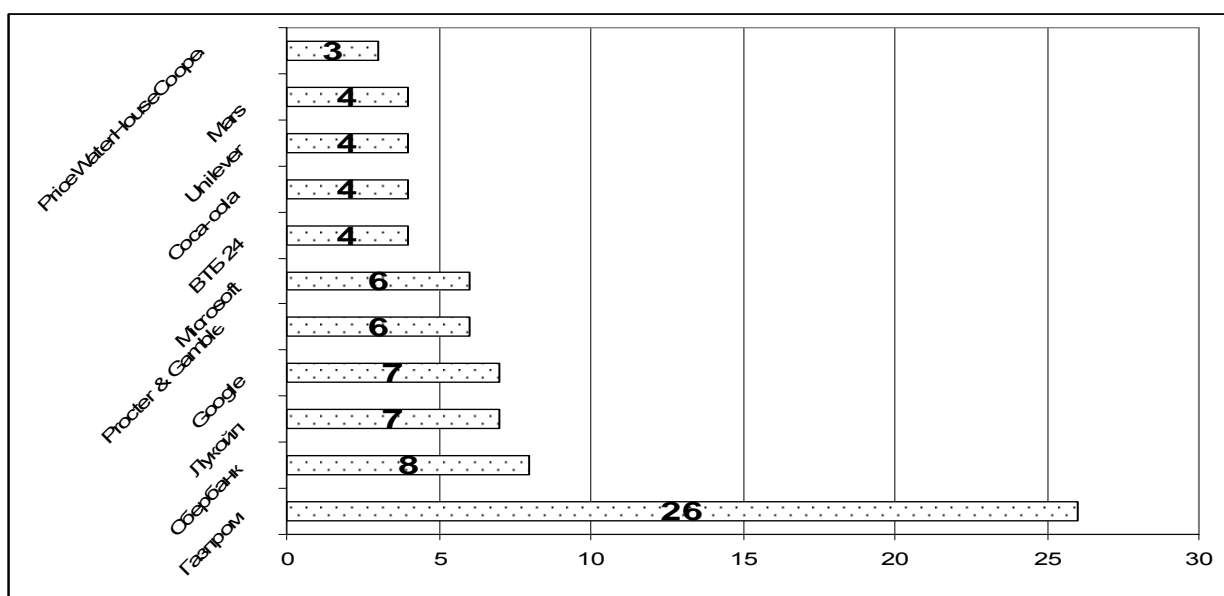


Рисунок 7 – Топ 10 наиболее привлекательных компаний – работодателей для молодежи в 2011 году, % [2]

Компании, представленные в «ТОП-10 наиболее привлекательных работодателей» были выделены опрошенными в первую очередь за счет того, что работа в них открывает возможности для карьерного роста и профессионального развития (43%). Немаловажными условиями также являются известность компании (30%) и высокая заработная плата (14%) (см. Рисунок 8).

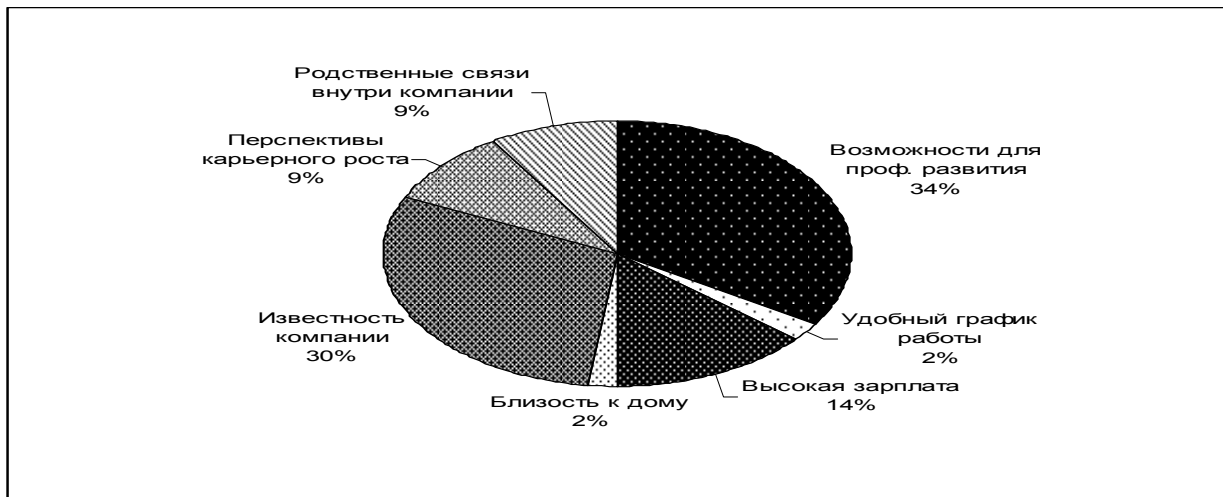


Рисунок 8 – Критерии оценки привлекательности компании – работодателя, % [2]

Наличие двух государственных компаний в рейтинге обусловлено гарантией стабильности дохода; двух нефтегазовых компаний - более высоким уровнем оплаты труда в секторе по сравнению со среднерыночными показателями.

На основе анализа статистических данных можно выделить основные проблемы, оказывающие влияние на профессиональные предпочтения молодежи, в числе которых: несоответствие объемов и профилей подготовки специалистов потребностям рынка труда, отсутствие стажа и опыта работы, инфантилизм молодежи в выборе будущей профессии, чрезмерная дифференциация заработной платы в профессиональном и отраслевом плане.

Вышеназванные проблемы не являются автономными. Они тесно связаны со всем комплексом экономических и социальных проблем, существующих на сегодняшний день в России и требуют от государства принятия адекватных управленческих решений. От эффективности мер проводимой политики зависит будущее нашей страны.

Список литературы

1. Федеральная служба государственной статистики. [Электронные ресурс] – Режим доступа <http://www.gks.ru/>
2. HR-бренд для молодых специалистов [Электронный ресурс] // Career.ru © Группа компаний «HeadHunter». – 2000. – Режим доступа: <http://www.career.ru/>

СОЦИАЛЬНЫЕ МЕХАНИЗМЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ: ФОРМИРОВАНИЕ ЕДИНИЦ ОЦЕНКИ

г.Ижевск, ФГБОУ ВПО Удмуртский государственный университет

Под социальным прогрессом понимается качественное обновление социально-экономических отношений на определенных этапах общественного эволюционного развития. **Социальный прогресс** характеризуется критериями – транспортным развитием, выбором альтернативности, увеличением стоимости времени, качеством уровня жизни или индексом человеческого развития ИЧР (продолжительностью, процентом грамотности взрослого населения, реальный валовой доход на душу населения), уровнем информационного обеспечения.

Понятие «социокультурная динамика» утвердилось после выхода в свет четырехтомника Питирима Сорокина в 1937-1941 годах, где рассматривается генетическое ядро духовной сферы, включающей пять составляющих: науку, культуру, образование, этику и идеологию (религию).

Дальнейшее исследование и развитие это направление получило в оценке **нефизического капитала**, рассматриваемого как совокупность человеческого и социального капитала. Причем идея человеческого капитала принадлежит Г. Беккеру –США (1962).

Концепция социального капитала как потенциала взаимного доверия и взаимопомощи, целенаправленно формируемого в пространстве межличностных экономических отношений (1990 – Р. Патнэм). «По аналогии с физическим и человеческим капиталом, воплощенным в орудиях труда и обучении, которые повышают индивидуальную производительность, «социальный капитал» содержится в таких элементах общественной организации, как социальные сети, социальные нормы и доверие, создающие условия для координации и кооперации ряда взаимной выгоды».

Роль нефизического капитала проявляется и на микро и на макроуровне. На уровне фирмы существует прямая зависимость ее эффективности от состояния человеческого и социального капитала. Этапы развития менеджмента отражают перемещение центра тяжести в управленческих решениях на систему человеческих отношений и человеческих ресурсов.

И **человеческий капитал** (уровень образования и квалификации, состояние здоровья, территориальная, квалификационная и профессиональная динамичность работников), и **социальный капитал** (характер взаимоотношений между людьми, уровень сотрудничества,

взаиморасположения и доверия) в современном производстве функционируют как решающий экономический ресурс.

На рубеже веков наиболее ярко проблемы социального развития нашли отражения в трудах профессора экономики и социологии Чикагского университета Гэри Беккера в экономическом подходе к человеческому поведению. Им разрабатывается новая теория распределения времени через оценку потерянных заработков в главной части личной, а также важной части общественной стоимости. Необходимо понять значение потерянных заработков в свободном времени при образовательных процессах и в инвестициях в человеческий капитал в целом. Экономисты должны учитывать социально-экономические эффекты использования нерабочего или свободного времени в деятельности индивида. Полная стоимость видов услуг при использовании нерабочего (свободного) времени должна включать сумму рыночных цен на услуги и потерянной стоимости затраченного времени на их использование. Все это подтверждает необходимость проведения глубоких научных изысканий социологов и экономистов в оценке свободного времени и его влияния на социальный прогресс общества. Думается назрела необходимость создания новой теории временной стоимости.

В научных исследованиях, на наш взгляд, необходимо рассматривать свободное время как стратегический ориентир в социокультурной динамике социального прогресса. Это вытекает из того, что оценка свободного времени определяет развитие социального прогресса.

Сегодня уже всеми осознано, что поиск мер и измерений в значительной степени способствует развитию цивилизации. Он в определенной степени характеризует и уровень жизни через систему экономических параметров. Конечно, в истории развития цивилизации универсальным параметром развития экономической деятельности оказались деньги. Однако они не являются абсолютным параметром оценки развития, а для дальнейшего совершенствования обеспечения развития мирового сообщества в условиях мировой интеграции XXI века требуется новая парадигма универсальной характеристики измерения накапливаемого богатства.

История однозначно свидетельствует, что чем выше стоит сообщество на историко-экономической лестнице, тем меньший процент прибыли получают сами предприниматели. Интуитивно это сначала объясняли так: чем ниже уровень организованности, тем больше возможность получить прибыль.

К закону падения нормы прибыли в своих экономических трудах близко подошел Карл Маркс. Он почти сформулировал его, пытаясь найти законы, которым подчиняется самая выгодная экономика. К. Маркс препятствием к предельно эффективной экономике считал «бездонную

алчность» предпринимателей (он называл «капиталистами»), а они рвутся туда, где выше прибыль, но он не разглядел что там и ниже общий уровень цивилизации, а значит своим развитием человечество обязано бизнесменам¹.

Сегодня в мире существует система национальных счетов (СНС), Данная система строго группирует все хозяйствующие предприятия по пяти группам со своим функциональным назначением и показателями итогового исполнения этих функций (ООН, 1993): 1) нефинансовые корпорации, 2) финансовые корпорации, 3) государственное управление, 4) домашнее хозяйство, 5) некоммерческие организации для обслуживания домашних хозяйств.

Таблица Основные единицы важнейших систем в социальной эконометрики

№ п/п	Основа – физическая система единиц –СИ	Система национальных счетов – СНС	Система социальной ориентации
1	Длина – метр	ВВП - валовой внутренний продукт	Инстинкты
2	Масса – килограмм	ВНД – валовой национальный доход и ВНРД - валовой национальный располагаемый доход	Нужда
3	Время – секунда	КП – конечное потребление	Потребность
4	Сила электрического тока – ампер	СВТ – сальдо внешней торговли	Интересы
5	Термодинамическая температура – кельвин	ВН – валовое накопление и НС – национальное сбережение	Благо
6	Количество вещества – моль	ЧК – чистое кредитование	Полезность
7	Сила света – кандела	НБ – национальное богатство	Ценность

Основными единицами систем социальной ориентации могут служить такие, что входят в теорию экономического выбора:

Инстинкт – форма генетически обусловленного поведения или его слагаемого - реагирования

Нужда – ощущаемая человеком нехватка чего-либо.

¹ К.Маркс Капитал, том 1. с.355

Потребность – выражение ощущения нехватки чего-либо, принявшее конкретно историческую форму или как желаемое положение вещей, которое можно достичь посредством деятельности, т.е. она является причиной и направляющим началом экономического поведения хозяйствующих субъектов. Потребность – нужда, принявшая специфическую форму в соответствии с культурным уровнем и личностью человека.

Благом может быть названа вещь, обладающая полезными свойствами и тем самым способная удовлетворять соответствующие потребности человека при условии познания им данной причинной связи и возможности распоряжаться (реализовывать свою волю) этой вещью.

Полезность рассматривается как состояние удовлетворенности потребности человека, нашедшее соответствующую форму выражения в его ощущениях, чувствах. Пять видов полезности: 1) рыночная полезность, 2) внутренняя полезность внутри домашнего хозяйства, 3) полезность отдыха, 4) внешняя полезность (общественная), 5) нераспределяемая полезность (морально-этического характера).

Ценность – значимость товара с точки зрения потребителя

Интересы – формы направленности личности, окрашенные положительной эмоцией сосредоточения внимания на определенном феномене.

Известно, что дорога в альтернативный мир от "производства средств производства" к полезному расходу для людей пролегает к производству (продовольствия и лекарств; одежды, обуви, обстановки предметов быта), строительству жилья, общественных зданий и дорог, обеспечению отопления; обеспечению горючим транспорта и средств связи, а также защита людей.

При этом, по мнению ведущего социолога П. Штомпка существует семь форм общественного сознания: 1) мировоззрение; 2) наука; 3) искусство; 4) мораль; 5) право; 6) политика; 7) вера. Эти формы реализуются через процессы организации, как "мягкие поля" взаимодействия: сетей связей; привязанности; зависимостей; обмена; отношений преданностей.

Оценка развития динамических рядов цифровых индикаторов сводятся к отражению процессов предсказания идеального целеполагания, затем к планированию программ. На этом и строится модель социального развития общества, по мнению И.В. Бестужев – Лада: Прогностика --- Глобалистика ---- Альтерналистика. Альтерналистика определяется: 1) низкой энергетикой; 2) экологической гармонией; 3) гармонией питания²
...

² Бестужев –Лада И.В. Альтернативная цивилизация. – М.: Гуманит, изд. центр ВЛАДОС, 1998-352 с.

К компонентам развития хозяйственных систем (ХС) можно отнести: диалектика формирования и руководство ХО; формирование организационного потенциала объекта; оценка потенциала и инфраструктуры ХС; развитие и оценка издержек (производственных и транзакционных; развитие ХС как условие устойчивого обеспечения экономического роста региона. Это развитие базируется на оценке: **Экологии** - что беру, что отдаю; **Транспорта** - что беру, куда везу (Основа); **Технологии** - что беру, как делаю (Основа); **Энергетики** - чем подпитываю (как обеспечить) (Основа); **Информатики** - что изучаю, как приобретаю опыт (Основа)

Данные процессы оцениваются через стратегию снижения транзакционных издержек: 1) формирование регламента процесса подготовки и осуществления различных рыночных транзакций (соглашений, контрактов, договоров) чтобы избежать неоправданных затрат по: а) командировкам; б) путешествий сотрудников; в) сбору и обработке ненадежной, недостоверной информации; г) юридическим казусов сделок; д) выбору "ненужных" заказчиков (клиентов); е) приемам при изучении потенциальных конкурентов; 2) формирование баз данных о потенциальных партнеров по транзакциям; 3) формирования условий приемов устойчивой привязанности потенциальных партнеров к фирме; 4) формирование приемов выбора предпочтительных заказчиков (клиентов) фирм; 5) формирование системного анализа потенциальных конкурентов.

М. Оубрехтова

РАСЧЕТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ – ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ЕЕ РАСЧЕТ В ЧЕШСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ

г. Ческе Будейовице, Институт техники и экономики

Вопросы управления персоналом и определение величины вознаграждения является одной из наиболее значимыми в менеджменте, не взирая на количество сотрудников. Это требует не только правильного определения трудовых правоотношений, но и опирающегося на них и исходящего из них подхода при расчёте зарплат, а также правильного зачисления отдельных составляющих зарплаты и установленных законом отчислений.

Целью данной статьи является определение основных понятий в данной области, наглядное представление определения величин, постоянной части заработной платы, включая применение бонусов и сам расчёт.

Ключевые слова: Трудовые правоотношения, Трудовой кодекс, трудовые отношения, трудовой договор, вознаграждение, валовая зарплата, чистая зарплата, суперваловая зарплата, сумма к выплате, установленные законом отчисления, социальная страховка, медицинская страховка, подоходный налог

Трудовые правоотношения возникают при исполнении наемного труда между работниками и работодателями. Работником является всегда конкретное физическое лицо, работодателем - либо физическое лицо (например, индивидуальный предприниматель), либо юридическое лицо (компания, государственное предприятие, организация, основанная на взносах и т.д. Способность гражданина иметь права и обязанности в трудовых правоотношениях возникает обычно по достижению 15-летнего возраста.

Основными трудовыми правовыми отношениями являются трудовой договор и договора о работах, проводимых вне трудовых взаимоотношений - договор о проведении работ и договор о рабочей деятельности. Приоритетом пользуется трудовой договор как наиболее распространенное основание для возникновения трудовых отношений. Права и обязанности в трудовых отношениях регулируются **Трудовым кодексом**. Он построен на трех конструктивных принципах:

- Регулирует наемный труд.
- Основан на принципе "что не запрещено, то разрешено".
- Связан с Гражданским кодексом.

Наемный труд – это труд, выполняемый под началом работодателя с одной стороны, и подчиненности работника – с другой. Поэтому может выполняться исключительно в рамках трудовых правовых отношений в соответствии с Трудовым кодексом. Трудовые отношения регулируются Трудовым кодексом, в определенных случаях могут регулироваться Гражданским кодексом, но всегда основываются на принципах правового регулирования трудовых отношений. **Трудовые отношения** возникают на основании трудового договора, в исключительных случаях - на основании акта о назначении. Трудовой договор является наиболее распространенным способом трудовых отношений, и заключается в письменной форме. Должен содержать необходимые сведения: согласованный вид работы, место работы и дату начала работы.

Вознаграждение за труд работников в трудовых отношениях регулируется Трудовым кодексом (до 2006 года руководством к действию были два самостоятельных закона). Заработная плата предназначается работнику за труд, в зависимости от сложности и ответственности выполняемой работой, от сложности условий труда, в соответствии с трудовыми показателями и достигнутыми трудовыми результатами.

Заработная плата, как правило, имеет характер денежной компенсации, закон позволяет и другие формы (например, выдача зарплаты в натуральной форме). Заработная плата должна быть согласована и определена в письменном виде до начала выполнения работы. Работодатель может применить любую систему начисления заработной платы (как с помощью тарифной системы, так и без нее), различные формы оплаты (повременная, сдельная, долевая, смешанная), а также может применить различные компоненты заработной платы (премии, вознаграждения, надбавки, бонусы).

Заработная плата выплачивается после выполнения работ. Период, в котором заработная плата выплачивается работодателем, должен быть согласован или определен день регулярных выплат.

Трудовой кодекс также устанавливает сумму так называемых обязательных вычетов, которые работодатель обязан удерживать из заработной платы работника и перечислять соответствующим учреждениям — речь идет о подоходном налоге с физических лиц, выполняющих трудовую функцию (зависимая деятельность), обусловленную трудовым договором, и о страховом сборе на социальное и медицинское страхование. Работодатель обязан сам за себя перечислить социальное и медицинское страхование соответствующим учреждениям. Заработная плата является вознаграждением за выполненную работу. Под этим подразумевается денежное выполнение предоставляемое работодателем сотрудникам, работающим по трудовому договору. Это можно определить как заработную плату за выполнение зависимой деятельности (трудовой функции).

Расчетный период составляет один месяц. Работодатель обязан вести документацию по зарплате для возможного контроля со стороны органов социального, медицинского страхования, а также финансовых органов. Основным внутренним бухгалтерским документом учета заработной платы являются учетные и выплатные документы, которые включают в себя все данные по заработной плате.

Для понимания порядка исчисления заработной платы работников важно, прежде всего, познакомиться с отдельными элементами по заработной плате и с используемыми терминами.

Валовая заработная плата - (Hrubá mzda) = основная заработная плата (повременная, сдельная)

+ надбавки

+ другие элементы зарплаты (премии, вознаграждения)

+ компенсационная заработная плата (за отпуск, праздники)

Чистый оклад (Čistá mzda) = валовая заработная плата – **обязательные вычеты** (медицинское и социальное страхование, налог на прибыль от зависимой деятельности).

Сумма к выплате = чистая заработная плата - другие вычеты (сбережения, алименты...)

+ компенсация заработной платы по нетрудоспособности.

Суперваловая зарплата = валовая заработная плата + медицинское и социальное страхование, выплачиваемые работодателем. С суперваловой зарплатой рассчитывается подоходный налог работников. Это чешская особенность, этот термин больше нигде не встречается.

Измерительной основой для социального и медицинского страхования является валовая заработная плата.

Ставки по **социальному страхованию**: 6,5% отчисляет работник, 25% - работодатель.

Ставки по **медицинскому страхованию**: 4,5% отчисляет работник, 9% - работодатель.

Измерительной основой по **налогу на прибыль с доходов от зависимой деятельности** является суперваловая заработная плата. Его ставка составляет 15%. Подоходный налог удерживается в виде аванса по налогу. Ежемесячно можно применять **налоговые скидки**, ежегодно - **вычитаемые статьи**.

Вычитаемые статьи удерживаются из налоговой базы, в то время как налоговые скидки вычитаются непосредственно из суммы начисленного налога.

Наиболее распространенные налоговые скидки:

Скидка для налогоплательщика 2070, - CZK.

Частичная утрата трудоспособности 1345, - CZK.

Алименты на ребенка 1117, - CZK.

Учеба 335, - CZK.

Налоговые льготы могут быть использованы только у одного работодателя.

Рассмотрим порядок исчисления заработной платы работника.

Валовая заработная плата – социальное и медицинское страхование – аванс подоходного налога = чистая зарплата

Чистая заработная плата + компенсация по нетрудоспособности или пособия страхования по болезни–сбережения - другие отчисления = сумма к выплате.

Пример: Месячная заработная плата работника составляет 30.000.

У него двое несовершеннолетних детей (на них распространяется скидка), скидка также распространяется и на него (налогоплательщика) медицинское страхование (МС), социальное страхование (СС), подоходный налог работника (ПН)

Валовая заработная плата 30 000,-

МС + СС за работников (6,5+4,5%) 3 300, (11% от 30 000.)

МС+СС за работодателя (9+25%) 10 200, (34% от 30 000.)

Суперваловая зарплата 40 200, (30 000 + 10 200)
Аванс подоходного налога перед скидками 6 030, (15% от 40 200,)
Скидка для налогоплательщика 2 070,
Скидка на двоих детей 2 234,
Авансовый налог после скидок 1 726. (6030 – 2070 – 2234)
Чистая зарплата 24 974.- (30 000 – 3 300 – 1 726)

В этом примере, чистая заработная плата равна сумме к выплате.

Заработная плата начисляется за отработанный на основании применяемых систем оплат труда.

В следующем месяце весь цикл расчета и начисления заработной платы повторяется.

Проблема эффективного управления кадрами и четкое определение величин заработных плат, не взирая на величину учётной единицы, является одной из сложнейших сторон в работе каждой организации. Учёт труда и окладов должен, прежде всего, синхронно отразить, с учетом специфических особенностей каждого подразделения, весь труд, затраченный на отдельные виды деятельности учётной единицы. Сложность этого подчёркивается и большим количеством законов, распоряжений, постановлений правительства и мер, из которых необходимо исходить при управлении персонала и расчете зарплат. Вероятно, это в значительной мере влияет и на то, что методы и способы определения величин заработной платы часто меняются. Темне менее, точно установленные методы и расчёты окладов в зависимости от отдельных видов трудовых правоотношений, включая их правильное начисление, необходимо безусловно строго соблюдать.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

Kovalíková, H., Zákon o účetnictví 2012 – jednoduchý průvodce v každodenní praxi, ANAG 2012, ISBN 978-80-7263-730-0 [Закон о бухгалтерии 2012 – простой путеводитель для ежедневной практики.]

Meritum, Účetnictví podnikatelů 2012, Praha 2012, WoltersKluwer, a.s., ISBN 978-80-7357-618-9 [Бухгалтерия предпринимателей 2012.]

Šubrt, V. a kol. , Abeceda mzdové účetní 2012, ANAG 2012, ISBN 978-80-7263-716-4 [Азбука бухгалтера-расчётчика зарплат 2012.]

Ryneš, P., Podvojně účetnictví a účetní uzávěrka 2012, ANAG 2012, ISBN 978-80-7263-714-0 [Двойной бухгалтер и подведение баланса 2012.]

К ВОПРОСУ ОБ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕГИОНАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

г.Ижевск, ФГБОУ ВПО Ижевская государственная сельскохозяйственная академия

Оценка эффективности и качества управления имеет огромное значение для теории и практики менеджмента, так как именно эти показатели характеризуют конечные результаты деятельности менеджера любого уровня. В научной литературе важность данной проблемы отмечают в своих работах Огарков А.А. (5), Игнатов В.Г. и Албастова Л.Н. (2), Васильев Ю.В., Парахина В.Н. и Ушвицкий Л.И. (6), Фатхутдинов Р.А. (7) и др.

Относительно регионального уровня управления о значимости данного вопроса свидетельствует Указ Президента РФ от 28 июня 2007 г. №825 «Об оценке эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов РФ». В Указе определяется перечень показателей для оценки эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов РФ, необходимость разработки дополнительных показателей и методики оценки эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов РФ, порядок и сроки представления данной информации.

В соответствии с Указом Комиссией при Президенте РФ по вопросам совершенствования государственного управления и правосудия разработана «Методика оценки эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов РФ». Согласно «Методики ...» оцениваются эффективность расходования бюджетных средств, динамика изменения показателей, характеризующих качество жизни, уровень социально-экономического развития региона, степень внедрения методов и принципов управления, обеспечивающих переход к более результативным моделям регионального управления. Оценка в социально-экономической сфере осуществляется по следующим направлениям: развитие экономики, уровень доходов населения, политика в сфере обеспечения безопасности, здоровья, образования, жилищно-коммунального хозяйства, жилищной политики и др.

Таким образом, Указом определяется актуальность проблемы эффективности регионального управления и необходимость активизации исследований в этом направлении.

Для того, чтобы раскрыть поставленный вопрос определимся, прежде всего, с понятием «эффективность». Согласно экономического словаря эффект от латинского effectus означает действие, результат чего-либо (8, с. 1118). Однако, «эффект» и «эффективность» - разные понятия. Для более

полной характеристики важно знать, какими затратами получен эффект, то есть во что обошелся результат. Поэтому необходимо полученный результат сравнить с теми затратами, с помощью которых он получен. Такое сопоставление дает относительную величину – эффективность. Таким образом, эффективность управления (Эу) – «результативность экономической деятельности, экономических программ и мероприятий, характеризуемая отношением полученного экономического эффекта, результата к затратам факторов, ресурсов, обусловившим получение этого результата, достижение наибольшего объема производства с применением ресурсов определенной стоимости» (там же, с. 1121).

$$\text{Эу} = \frac{\text{Эффект (Результат)}}{\text{Затраты управленческого труда}}$$

Из приведенной формулы выходит, что эффективность управления есть функция двух переменных: затрат на содержание аппарата управления или экономичность управления и результатов управленческой деятельности. В качестве затрат на управление могут применяться такие легко измеряемые показатели, как текущие расходы на содержание аппарата управления, эксплуатацию технических средств, содержание зданий и помещений, подготовку и переподготовку кадров управления и др. Результирующими показателями процесса управления могут выступать объемы произведенной и реализованной продукции, выручка, прибыль и др.

Соизмерение затрат и результатов обычно осуществляется с помощью критериев экономической эффективности управления. Однако разработка таких критериев для разных видов деятельности в настоящее время находится на стадии исследований.

Анализ литературы позволяет выделить несколько подходов к пониманию сущности эффективности управления. Так, Игнатов В.Г. и Албастова Л.Н. предлагают оценивать эффективность управления по системе критериев и показателей эффективности. При этом, если критерий эффективности определяет качественную сторону полученного результата, то показатели эффективности – количественную. Согласно данного подхода, для определения эффективности управления используются три критерия эффективности (с. 318-323):

управленческая эффективность (Эупр), т.е. результативность, понимаемая как достижение цели: $\text{Эупр} = \text{Рез-т/Цель} * 100\%$;

экономическая эффективность (Ээкон), которая характеризует соотношение результатов с затратами, необходимыми для их достижения:

$$\text{Ээкон} = \text{Рез-т/Затраты} * 100\%$$

социальная эффективность управления (Эсоц), которая отражает степень достижения социальных параметров управления (развитие потенциала персонала и возможность его реализации, степень удовлетворения спроса населения и др.).

В работе Васильева Ю.В., Парахиной В.Н. и Ушвицкого Л.И. «Теория управления» эффективность управления оценивается в «широком» и «узком» смысле (с. 503). В широком смысле эффективность управления отождествляется с эффективностью функционирования системы в целом. В узком смысле эффективность отражает результативность собственно управленческой деятельности. В обоих случаях для характеристики эффективности применяются обобщающие показатели и система частных показателей экономической и социальной эффективности.

Очень глубокий и подробный анализ теоретико-методологических подходов к определению эффективности и концептуальных моделей региональной эффективности осуществили авторы (). Ими в частности выделяются следующие концептуальные модели эффективности (, с. 126): системно-ресурсная; модель удовлетворенности участника; комплексная модель, содержащая противоречия. На основании сделанного анализа авторы приходят к выводу, что «различные подходы к эффективности находят проявление в структурированных комплексах – аспектах организационной эффективности: функциональном, структурном, организационном, предметно-целевом» (там же, с. 127).

Далее авторы отмечают, что оценка эффективности должна представлять собой непрерывный, тотальный процесс оценки деятельности органов власти, структурных подразделений и государственного служащего, имеющий своим содержанием:

- выбор системы показателей эффективности;
- разработку стандартов (нормативов и процедур эффективности);
- измерение показателей эффективности;
- сопоставление фактического состояния эффективности с требованиями этих стандартов.

Таким образом, проведенный анализ свидетельствует, что в настоящее время нет единого мнения на предмет оценки эффективности регионального управления. И связано это, прежде всего, со сложностью и неоднозначностью рассматриваемых процессов. Как нам представляется, один из методологических принципов рассмотрения данного вопроса заключается в том, чтобы эффективность рассматривать не в отрыве, а в непосредственной связи с системой управления, и в частности с процессом целеполагания. Это связано с тем, что эффективность управления характеризует, прежде всего, уровень (степень) достижения целей организации. Поскольку цели могут быть разными – экономическими,

социальными, экологическими и др., соответственно будут различаться составляющие эффективности управления.

Предлагаемый системный подход к оценке эффективности регионального управления требует осуществления следующей последовательности расчетов:

- модельное представление структуры регионального управления;
- оценка состояния и особенностей субъекта и объекта управления;
- оценка технологии и методов управления;
- оценка ресурсных возможностей системы управления;
- разработка критериальных показателей эффективности управления;
- расчет сравнительной эффективности системы управления.

В виду ограниченности статьи рассмотрим предлагаемый подход более сжато.

Модель системы регионального управления можно представить в виде следующей схемы (рис.)

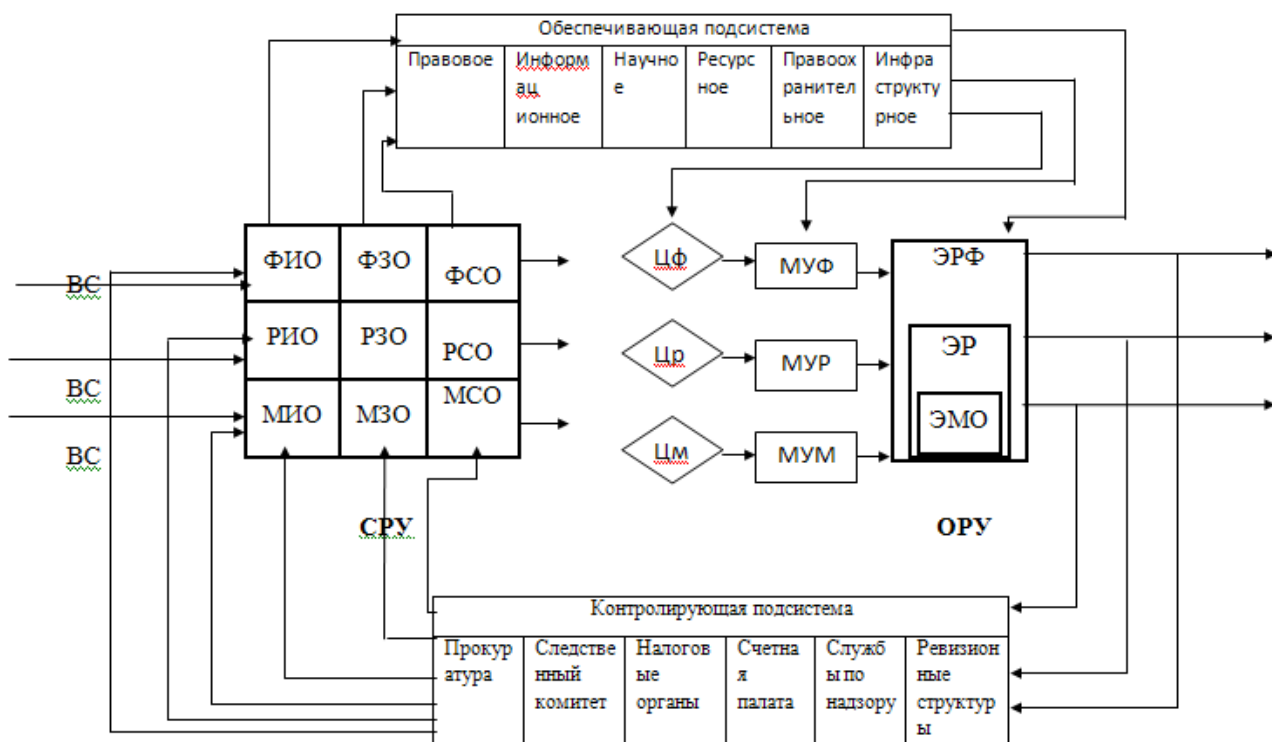


Рис.2 Система регионального управления в РФ

Условные обозначения: СРУ – субъекты регионального управления; ФИО – федеральные исполнительные органы; ФЗО – федеральные законодательные органы; ФСО – федеральные судебные органы; ОРУ – объекты регионального управления; ЭРФ – экономика федерации; ЭРС – экономика региона субъекта федерации; ЭМО – экономика муниципального образования; ВС – внешняя среда; Р – результаты

хозяйственной деятельности; Цф – блок целеполагания федеральный; Цр – блок целеполагания региональный; Цм – блок целеполагания местный; МУФ – методы федерального управления; МУР – методы регионального управления; МУМ – методы муниципального управления; ВС – внешняя среда.

На основании данной схемы можно моделировать реальный процесс регионального управления и определять количественные и качественные показатели эффективности управления. Для этого необходимо наполнить все элементы модели фактическими параметрами.

Для оценки эффективности системы управления необходимо, прежде всего, определить экономичность (Эк) системы: $Эк = З/Zp$, где З – расходы на содержание и функционирование службы управления (зарплата, канцелярские расходы, амортизация, содержание легкового автотранспорта и др.); Zp – среднегодовое количество работников, занятых в системе управления. Чем меньше Эк, тем экономичнее система управления. В динамике при сопоставлении Эк за несколько периодов или лет она может быть выражена индексом экономичности Iэ, который представляет отношение уровня экономичности отчетного периода по сравнению с базисным периодом.

Кроме названного показателя, для оценки эффективности функционирования системы управления можно использовать систему относительных показателей.

1. Рентабельность (Р) работы системы управления (используется для министерств и ведомств производственной сферы), %: $R = (Потч. - Пбаз.)/ЗК \times 100\%$, где Потч., Пбаз. – прибыль организации по министерству, ведомству за отчетный и базисный периоды, тыс. руб.; ЗК – затраты на содержание и функционирование системы управления, тыс. руб.

2. Коэффициент упущенных выгод (Ку.в.): $Ку.в. = ВВР/ЗК$, где ВВР – разница между планируемым финансированием и фактическим, тыс.руб.

3. Коэффициент приобретенных выгод (Кп.в.): $Кп.в. = МВР/ЗК$, где МВР – разница между фактическим финансированием и планируемым, тыс. руб.

4. Коэффициент потерь (Кпт): $Кпт = R/ЗК$, где R – разница между фактическим финансированием и планируемым в случае достижения поставленной цели в соответствии с планами и программами и выделения государственных средств в большем объеме, чем запланировано для достижения целей, тыс. руб.

Другой методологический принцип (подход) заключается в необходимости рассмотрения эффективности с позиций качества управления. Качество – это степень соответствия системы управления

предъявляемым к ней требованиям и ожиданиям. Как показывает опыт развитых стран, современная система управления должна отвечать следующим требованиям: обладать гибкостью, оперативностью, иметь системный, комплексный характер построения и выполнять свое прямое назначение – регулировать и управлять социально-экономическими процессами, быть доступной для гражданина, а также стимулировать творческий потенциал населения. К сожалению, в настоящее время вряд ли можно говорить о высоком качестве управления в системе государственного и муниципального управления России. Существующая система управления не отвечает ни одному из перечисленных выше требований.

Показатели, используемые при оценке эффективности организации муниципального управления, могут быть разделены на три группы. Первая группа показателей характеризует эффективность процесса управления, т. е. соотношение затрат и результирующих показателей управленческого труда. В качестве затрат на управление могут применяться такие легко измеряемые показатели, как текущие расходы на содержание аппарата управления, эксплуатацию технических средств, содержание зданий и помещений, подготовку и переподготовку кадров управления.

Результирующие показатели процесса управления могут оцениваться как количественно, так и качественно и использоваться в качестве критериев эффективности, когда организационная структура изменяется в направлении улучшения одного или группы показателей без изменения (ухудшения) остальных.

Производительность аппарата управления может определяться объемом выработанной в процессе управления информации. Под экономичностью аппарата управления понимаются относительные затраты на его функционирование (например, удельный вес затрат на содержание аппарата управления).

Адаптивность системы управления определяется ее способностью эффективно выполнять заданные функции в определенном диапазоне изменяющихся условий. Чем шире этот диапазон, тем более адаптивной считается система. Гибкость системы управления характеризует свойство органов управления изменять в соответствии с возникающими задачами свою роль в процессе принятия решений и налаживать новые связи, не нарушая присущей данной структуре упорядоченности.

Оперативность принятия управленческих решений характеризует своевременность выявления управленческих проблем и такую скорость их решения, которая обеспечивает максимальное достижение поставленных целей при сохранении устойчивости налаженных управленческих процессов.

Надежность аппарата управления в целом характеризуется его безотказным функционированием, т. е. способностью обеспечивать выполнение заданий в рамках установленных сроков и выделенных ресурсов. Для оценки надежности аппарата управления и его подсистем может использоваться уровень выполнения плановых заданий и соблюдение утвержденных нормативов, отсутствие отклонений при исполнении указаний.

Вторая группа показателей, характеризующих рациональность организационной структуры управления. Для оценки рациональности организационной структуры управления большое значение имеет ее соответствие объекту управления. Это находит выражение в сбалансированности состава функций и целей управления, соответствии численности и состава работников объему и сложности работ, полноте обеспечения требуемой информацией, обеспеченности процессов управления техническими средствами.

Третья группа показателей характеризует эффективность организационно-технического уровня системы муниципального управления. Сюда относят уровень разделения труда служащих, уровень технологичности управления, уровень планирования деятельности служащих, уровень числа служащих, текущие результаты которых постоянно оцениваются, уровень стабильности, дисциплинированности кадров, уровень организации рабочих мест и другие уровни. Данную группу показателей можно определить по формуле:

$$\text{Эоту} = (K_1 + K_2 + K_3 + K_4 + K_5 + K_6 + K_7 + K_8 + K_9 + K_{10}) : 10,$$

где Эоту — эффективность организационно-технического уровня системы муниципального управления.

Для оценки эффективности муниципальной системы управления может быть использован такой показатель как оценка степени достижения основных целей системы управления, который можно определить по формуле:

$$\text{Эц} = K_{ув} \times K_{уж} \times K_{унпч},$$

где Эц — обобщенный коэффициент достижения цели системы управления;

$K_{ув}$ — коэффициент уровня выживания населения (например, муниципального образования). Определяется как отношение числа родившихся на территории к числу умерших граждан за тот же период. Если это отношение больше 1, то управленческую деятельность на данной территории можно считать эффективной;

$K_{уж}$ — коэффициент уровня жизни населения на соответствующей территории. Определяется как отношение величины прожиточного минимума за период оценки к этой величине за предыдущий год. Если это

отношение больше 1, то управленческую деятельность на данной территории можно считать эффективной;

Кунпч – коэффициент уровня нарушений прав человека на соответствующей территории за определенный период. Определяется отношением количества случаев нарушений прав человека, юридически установленных органами власти за текущий и базисный периоды. Если это отношение больше 1, то управленческую деятельность на данной территории можно считать эффективной.

Среди экономических показателей эффективности организации обычно называют стабильность, рост, способность организации приспосабливаться к изменениям внешней среды. Все эти показатели необходимо анализировать не в абсолютном выражении, а в динамике, т.е. в сопоставлении с предыдущими периодами. Эффективность организации во многом зависит от ее способности планировать свою деятельность в долгосрочном масштабе, прогнозировать будущие изменения. Это позволяет в определенной степени минимизировать риск условиях нестабильной экономики.

Итак, можно сделать вывод о том, что эффективность деятельности органов местного самоуправления – это сложное, многогранное понятие. Измерить его можно только с помощью нескольких методических подходов и системы различных показателей. В каждом конкретном случае необходимо обосновать и разработать такую систему критериев и показателей, которая соответствовала бы объекту управления.

Для оценки деятельности Администрации района воспользуемся показателем, характеризующим эффективность организационно–технического уровня системы муниципального управления:

$$Эоту = (K_1 + K_2 + K_3 + K_4 + K_5 + K_6 + K_7 + K_8 + K_9 + K_{10}) / 10, \quad (1)$$

где K_1 – уровень разделения труда служащих:

$$K_1 = C_1 / C,$$

где C_1 – число служащих, действующих на основе должностных инструкций;

C – общее число служащих.

В Администрации Индустриального района всего 70 человек сотрудников и все они выполняют свои обязанности на основе должностных инструкций.

$$K_1 = 70 / 70 = 1.$$

$$K_2 = \Phi_1 / \Phi,$$

где Φ_1 – число функций органа или структурного подразделения, на выполнение которых имеются инструктивные или методические материалы;

Φ – общее число функций органа или структурного подразделения;

$$K_2 = 1.$$

K_3 – уровень планирования деятельности служащих:

$$K_3 = C_{\text{п}} / C,$$

где $C_{\text{п}}$ – число служащих, работа которых планируется в данном периоде;

C – общее число служащих;

$$K_3 = 1.$$

K_4 – уровень числа служащих, текущие результаты которых постоянно оцениваются:

$$K_4 = C_0 / C,$$

где C_0 – число служащих, текущие результаты которых постоянно оцениваются;

C – общее число служащих;

$$K_4 = 1.$$

K_5 – уровень стабильности кадров:

$$K_5 = 1 - C_2 / C,$$

где C_2 – число служащих, уволенных за год;

C – общее число служащих;

$$K_5 = 1 - 2 / 70 = 0,97.$$

K_6 – уровень дисциплинированности кадров:

$$K_6 = 1 - C_3 / C,$$

где C_3 – число служащих, получивших за год дисциплинарные взыскания;

C – общее число служащих;

$$K_6 = 1 - 6 / 70 = 0,92.$$

K_7 – уровень организации рабочих мест служащих:

$$K_7 = 1 - C_4 / C,$$

где C_4 – число служащих, рабочее место которых соответствует требованиям научной организации труда на площади, оснащенной в соответствии с условиями труда;

C – общее число служащих;

$$K_7 = 1 - 70 / 70 = 0.$$

K_8 – уровень технической вооруженности служащих:

$$K_8 = 1 - C_5 / C,$$

где C_5 – число служащих, использующих персональные компьютеры;

C – общее число служащих;

$$K_8 = 1 - 50 / 70 = 0,3.$$

K_9 – уровень организации профессиональной подготовки служащих:

$$K_9 = 1 - C_6 / C,$$

где C_6 – число служащих, прошедших профессиональную подготовку за год;

C – общее число служащих;

$$K_9 = 1 - 5 / 70 = 0,6.$$

K_{10} – уровень работы с обращениями граждан в органы муниципального управления:

$$K_{10} = 1 - O_1 / O,$$

где O_1 – число обращений граждан за определенный период, по которым приняты решения в установленные сроки;

O – общее число обращений граждан за тот же период;

$$K_{10} = 1 - 563 / 650 = 1 - 0,9 = 0,1.$$

Таким образом, эффективность организационно–технического уровня системы управления Администрации Индустриального района города Ижевска равна:

$$Эоту = (1 + 1 + 1 + 1 + 0,97 + 0,92 + 0 + 0,3 + 0,6 + 0,1) / 10 = 0,689$$

Эффективность деятельности Администрации Индустриального района города Ижевска можно также оценить через показатель оценки степени достижения основных целей системы управления:

$$Эц = Kув \times Kуж \times Kунпч, \quad (2)$$

где $Эц$ – обобщенный коэффициент достижения цели системы управления;

$Kув$ – коэффициент уровня выживания населения. Определяется как отношение числа родившихся на территории к числу умерших граждан за тот же период. Если это отношение больше 1, то управленческую деятельность на данной территории можно считать эффективной;

$Kуж$ – коэффициент уровня жизни населения на соответствующей территории. Определяется как отношение величины прожиточного минимума за период оценки к этой величине за предыдущий год. Если это отношение больше 1, то управленческую деятельность на данной территории можно считать эффективной;

$Kунпч$ – коэффициент уровня нарушений прав человека на соответствующей территории за определенный период. Определяется отношением количества случаев нарушений прав человека, юридически установленных органами власти за текущий и базисный периоды. Если это отношение больше 1, то управленческую деятельность на данной территории можно считать эффективной.

Подсчитаем данный показатель за два года 2011 и 2010 и сравним полученные результаты.

Таблица

Данные для расчета оценки степени достижения основных целей системы управления Администрации Индустриального района города Ижевска

Год	Число родившихся, чел.	Число умерших, чел.	Величина прожиточного минимума, руб.	Количество случаев нарушений прав человека
2009			4 424	18
2010	1 354	1 233	4 762	20
2011	1 362	1 242	5 227	26

Оценка степени достижения основных целей системы управления Администрации Индустриального района в 2010 год:

$$K_{ув} = 1\,354 / 1\,233 = 1,098$$

$$K_{уж} = 4\,762 / 4\,424 = 1,076$$

$$K_{унпч} = 20 / 18 = 1,1$$

Управленческую деятельность на территории Индустриального района можно считать эффективной, так как все коэффициенты больше 1.

$$Эц = 1,098 \times 1,076 \times 1,1 = 1,3$$

Оценка степени достижения основных целей системы управления Администрации Индустриального района в 2011 год:

$$K_{ув} = 1\,362 / 1\,242 = 1,096$$

$$K_{уж} = 5\,227 / 4\,762 = 1,097$$

$$K_{унпч} = 26 / 20 = 1,3$$

Управленческую деятельность на территории Индустриального района в 2011 году можно считать эффективной, так как все коэффициенты больше 1.

$$Эц = 1,096 \times 1,097 \times 1,3 = 1,56$$

Таким образом, степень достижения основных целей системы управления Администрации Индустриального района в 2011 году выше по сравнению с 2010 годом на 0,26.

Итак, рассчитав основные показатели эффективности управленческой деятельности Администрации Индустриального района города Ижевска, получаем следующие результаты: показатель организационно-технического уровня системы управления в 2011 году равен 0,636 и показатель оценки степени достижения основных целей системы управления в 2010 году равен 1,3, а в 2011 – 1,56. Положительная динамика данных показателей говорит об эффективности деятельности Администрации индустриального района города Ижевска. Однако

необходимо стремиться к тому, чтобы уровень эффективности деятельности увеличивался с каждым годом.

Использованная литература

1. Государственное и муниципальное управление: конспект лекций. – М.: Высшее образование, 2007. – 211 с.
2. Игнатов В.Г., Албастова Л.Н. Теория управления: Курс лекций. – М.: ИКЦ «МарТ», Ростов н/Д: Издат. Центр «МарТ», 2006. – 464 с.
3. Критерии эффективности управления: метод. указания / сост. А.К. Осипов и др.; под ред. А.К.Осипова. – Ижевск: Jus est, 2010. – 103 с.
4. Методика оценки эффективности использования государственных средств [Текст]: монография / А.К.Осипов, В.Н.Аникин, О.В.Котлячков, Э.К.Конярова, Т.А.Ильина. – Ижевск: Изд-во ИжГТУ, 2006. – 276с.
5. Огарков А.А. Управление организацией: учебник – М.: Эксмо, 2006.
6. Теория управления: Учебник / под ред. Ю.В.Васильева, В.Н.Парахиной, Л.И.Ушвицкого. – М.: Финансы и статистика, 2005. – 608с.
7. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент. – М.: Издат.-книготорг. центр «Маркетинг», 2002. – 892 с.
8. Экономический словарь / Под ред. А.Н.Азрилиана. – М.: Ин-т новой экономики, 2007. – 1152 с.
9. Войтович В.Ю. Проблемы права, власти и управления // Наука Удмуртии, 2008, № 8.
10. Зотов В.Б. Система муниципального управления. СПб.: Лидер, 2005.
11. Семенова Н.Л. Современные подходы к разработке проблемы эффективности местного самоуправления // Местное самоуправление в пореформенной России, механизмы власти и их эффективности. Сводные материалы заочной дискуссии. Екатеринбург-Ижевск, 2010.

Л.А. Отставнова

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПЛАНИРОВАНИЯ РАБОЧИХ МЕСТ НА ПРЕДПРИЯТИИ

г. Саратов, Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А.

Улучшение использования рабочих мест и уменьшение времени, затрачиваемого на заполнение вакантных рабочих мест, требуют

проведения качественной и количественной оценки рабочего места, определения методических подходов к их планированию. Планирование рабочих мест в натурально-вещественной форме направлено на достижение количественной и качественной сбалансированности между личным и вещественным факторами производства, на эффективное использование имеющихся основных фондов.

Плановое число рабочих мест – это общественно необходимая потребность в средствах труда, которая должна быть достаточной как для обеспечения полной и эффективной занятости трудоспособного населения, так и для ускорения темпов экономического роста, повышения эффективности производства.

Рассмотрим некоторые из методик планирования рабочих мест.

Для количественной оценки рабочих мест предлагаются стоимостной и трудовой методы.

По трудовому методу количество рабочих мест рассчитывается по формуле

$$M_p = \frac{T_n}{\Phi_n K_{см}}, \quad (1)$$

где $K_{см}$ - коэффициент сменности функционирования рабочей силы;

T_n - плановая трудоемкость продукции (работ), чел.-ч;

Φ_n - плановый фонд времени одного работника, ч.

Главный недостаток этого метода, на наш взгляд, состоит в том, что в большинстве случаев понятие “рабочее место” отождествляется с понятием “потребность в работниках”, так как коэффициент сменности оказывает воздействие на потребность в рабочей силе, но никак не отражает увеличение количества рабочих мест.

Еще одно обстоятельство, ограничивающее применение показателя трудоемкости при планировании рабочих мест, – неравнозначность норм применительно к различным предприятиям одной отрасли, а тем более в межотраслевом аспекте. Плановая трудоемкость, являясь прогрессивной для одного коллектива, может не быть таковой для другого.

По стоимостному методу количество рабочих мест определяется по формуле

$$M_p = \frac{Ч_n}{\Pi_m K_{см}^\phi K_y}, \quad (2)$$

где $Ч_n$ - стоимость произведенной чистой продукции, руб.;

Π_m - производительность труда, руб.;

$K_{см}^\phi$ - фактический коэффициент сменности;

K_y - коэффициент укомплектованности промышленно-производственного персонала.

Стоимостной метод также не может объективно характеризовать число рабочих мест, так как на показатели производительности труда и

объема чистой продукции большое влияние оказывает политика цен, сверхурочные работы. При таком подходе на предприятиях отраслей промышленности с относительно постоянной номенклатурой продукции и постоянными ценами (например, в угольной, газовой) потребность в рабочих местах всегда будет меньшей, чем там, где цены на выпускаемую продукцию имеют постоянную тенденцию к росту (например, приборостроение, станкостроение).

В следующем методе плановое число рабочих мест определяется по формуле

$$PM_{\Pi} = \frac{(Ч_{\phi} \Pi_{\text{ен}}) / 100 - \mathcal{E}_{\text{чп}}}{K_{\text{см}}^{\text{н}}} K_{\text{э}}, \quad (3)$$

где $Ч_{\phi}$ – численность промышленно-производственного персонала по обслуживанию действующих рабочих мест, чел.;

$\Pi_{\text{ен}}$ – планируемый рост объема выпуска продукции, %;

$\mathcal{E}_{\text{чп}}$ – экономия численности промышленно-производственного персонала в результате проведения организационно-технических мероприятий, чел.;

$K_{\text{э}}$ – коэффициент, характеризующий наличие определенной части рабочих мест в экономическом резерве;

$K_{\text{см}}^{\text{н}}$ – нормативный коэффициент сменности использования рабочих мест.

Плановое количество рабочих мест персонала основной деятельности определяется по формуле

$$M_n = \frac{\Pi}{C_{\text{отч}}^{\phi} J_{\text{птр}} J_{\text{см}}}, \quad (4)$$

где Π - объем продукции;

$C_{\text{отч}}^{\phi}$ - фактический съём продукции (работ, услуг) с одного рабочего места в отчетном году;

$J_{\text{птр}}, J_{\text{см}}$ - индексы изменения производительности труда и сменности работы оборудования.

Расчет числа рабочих мест для поточной линии ведется по каждой операции технологического процесса. Расчетное количество рабочих мест для выполнения i -ой операции определяется по формуле

$$C_{\text{pi}} = \frac{t_{\text{умi}}}{r}, \quad (5)$$

где $t_{\text{умi}}$ – норма штучного времени i -ой операции, мин;

r - такт работы поточной линии, мин/шт.

Норма штучного времени определяется на основе исходных данных технологического процесса для каждой операции

$$t_{штi} = t_{oni} + t_{обсi} + t_{омли} = t_{oni}(1 + K), \quad (6)$$

где t_{oni} - оперативное время выполнения, мин;
 $t_{обсi}$ - время обслуживания рабочего места, мин;
 $t_{омли}$ - время, затрачиваемое на отдых и личные надобности рабочего, мин;
 K - коэффициент, учитывающий время обслуживания рабочего места и отдыха рабочих. Рекомендуемые значения $K = 0,05; 0,1$.

Под таким поточной линии понимается интервал времени между последовательным запуском (выпуском) двух экземпляров детали или изделия с поточной линии. Такт работы поточной линии определяется по формуле

$$r = \frac{F_g}{N_{зап}}, \quad (7)$$

где F_g - действительный годовой фонд времени работы поточной линии, мин;

$N_{зап}$ - годовая программа запуска деталей на данной линии, шт.

Действительный годовой фонд времени работы поточной линии определяется по формуле

$$F_g = F_{реж} \left(1 - \frac{a}{100}\right), \quad (8)$$

где $F_{реж}$ - режимный фонд времени работы линии в год, мин;

a - процент времени простоя оборудования в планово-предупредительном ремонте к режимному фонду времени (4-6%).

По заданной программе выпуска деталей ($N_{вып}$) определяется программа запуска, учитывающая потери на технологические наладки и брак

$$N_{зап} = \frac{N_{вып}}{1 - K_n}, \quad (9)$$

где K_n - коэффициент, учитывают потери на брак, наладки (0,08).

На основе полученных значений C_{pi} определяется принятое количество рабочих мест на каждой операций C_{npi} .

В структурных подразделениях, где не планируется выпуск объема продукции, количество рабочих мест персонала определяется по формуле

$$M_T = \frac{Ч_n}{K_{ук}^{\phi} J_{см}}, \quad (10)$$

где $Ч_n$ - плановая численность специалистов и служащих;
 $K_{ук}^ф$ - фактический коэффициент укомплектования рабочих мест работающими в отчетном году.

Коэффициент укомплектования отражает численность персонала, приходящуюся на одно индивидуальное место в течение всех смен.

Можно также определить показатель степени сбалансированности рабочих мест и работающих

$$K_c = Ч_{общ} / M_{общ} K_{ук}^н, \quad (11)$$

где $Ч_{общ}$ - общая численность работающих;
 $M_{общ}$ - общее среднегодовое количество рабочих мест;
 $K_{ук}^н$ - средний нормативный коэффициент укомплектования рабочих мест работающими.

Еще один метод планирования рабочих мест позволяет определить число физических рабочих мест как отношение наличной численности работников к фактическому коэффициенту сменности их работы

$$\Phi P M_n = \frac{Ч_n}{K_{см}}. \quad (12)$$

Под числом физических рабочих мест в данном случае понимается численность работников в наибольшей смене. Если фактическая сменность больше единицы, то их численность в первой смене определяет число физических рабочих мест.

Такой метод расчета рабочих мест имеет ряд недостатков.

Допущение о максимальном заполнении первой смены в настоящее время не соответствует действительности, ибо в условиях спада производства даже при больше единицы часть рабочих мест может быть незаполненной. Кроме того, в непромышленных отраслях данные о сменности отсутствуют, поэтому при расчетах по этим отраслям нужно полагать сменность равной единице.

Планирование количества рабочих мест нельзя отрывать от определения их стоимости. Необходимость взаимоувязки количества и стоимости рабочих мест определяется следующим:

- объем продаж продукции, произведенной на данном рабочем месте, должен обеспечить окупаемость затрат на создание и поддержание этого рабочего места;

- количество рабочих мест и их стоимость должны соответствовать не только друг другу, но и платежеспособному спросу населения, потребляющего продукцию, произведенную на данном рабочем месте;

- необходимостью согласования принимаемых решений по компенсированному выбытию (стоимость) рабочего места и созданию новых рабочих мест (стоимость и количество);

- при деловом планировании (разработке бизнес-плана) создания новых рабочих мест сначала определяются производственные показатели (объем продукции, загрузка рабочего места) и соответственно количество рабочих мест для производства продукции, определение объема выпуска которой основано на маркетинговом исследовании ее спроса, а затем рассчитывается стоимость рабочего места с учетом необходимого оборудования, производственных площадей (ФРМ) и обеспечения рабочего места материальными ресурсами и заработной платой (ЭРМ).

В целом стоимость рабочего места сводится к денежным капитальным затратам предприятия на создание единицы рабочего места, чтобы это рабочее место действовало, производя какую-либо продукцию, услугу или выполняя различные функции. Выручка от реализации продукции, произведенной на данном рабочем месте, служит источником возмещения капитальных и текущих затрат, заработной платы, а также включает доход предпринимателя.

На предприятии различают действующие, вакантные и резервные рабочие места, стоимость которых отличается друг от друга. В стоимость действующих рабочих мест входит стоимость вещественных факторов и условий, а также стоимость нанимаемой рабочей силы. Стоимость резервного рабочего места не включает текущих затрат, заработной платы и доходов предпринимателя, а сводится к остаточной капитальной стоимости основных фондов, т.е. к капитальной стоимости, уменьшенной на величину амортизации. Стоимость вакантных рабочих мест содержит все необходимые денежные средства, чтобы они стали действующими, но не хватает лишь соответствующих их требованиям наемных работников.

Стоимость рабочего места можно определить с учетом полных затрат общества, т.е. всей совокупности средств производства и живого труда с учетом удельных капитальных вложений в сопряженные отрасли по формуле

$$K_{yn} = K_o + K_c, \quad (13)$$

где K_{yn} - полные удельные затраты в производственную сферу в расчете на одно рабочее место, руб.;

K_o - удельные капитальные затраты в основное производство, руб.;

K_c - удельные капитальные вложения в сопряженные отрасли в расчете на одно рабочее место основного производства, руб.

При этом в стоимость создания одного рабочего места включаются затраты на вовлечение в производство каждого нового работника, т.е. профессиональную подготовку кадров и повышение их квалификации, расходы по переселению, удельные капитальные затраты в социально-бытовую инфраструктуру.

Реальное применение этого способа проблематично из-за сложности расчетов. Поэтому мы предлагаем использовать формулу

$$C_{pm} = \frac{O_f K_{cm}}{Ч_n}, \quad (14)$$

где C_{pm} - стоимость рабочего места, руб.;

O_f - суммарная стоимость основных фондов, руб.;

K_{cm} - коэффициент сменности;

$Ч_n$ - среднесписочная численность персонала, чел.

Таким образом, при планировании рабочих мест необходимо исходить из прогнозируемого объема реализации продукции, темпы спроса на которую прямо пропорционально влияют на количество рабочих мест. С увеличением объема продукции увеличивается количество рабочих мест, что приводит к улучшению социально-экономической ситуации на рынке труда и снижению уровня безработицы. Для рабочих мест, сосредоточенных в функциональных подразделениях, где не планируется выпуск объема продукции (например, менеджеры, экономисты, бухгалтера, финансисты, юристы) количество рабочих мест целесообразно определять от плановой численности специалистов и служащих с учетом фактического коэффициента укомплектованности рабочего места. Необходимость такого подхода объясняется тем, что подбор работника на рабочие места для специалистов и служащих функциональных подразделений требует больше времени на принятие решения о персонале (например, проведение деловых игр, тестирования, разбора производственно-экономических ситуаций). На общий объем производимой продукции данные категории персонала прямого и непосредственного влияния не оказывают, но от качества их зависит конечный результат деятельности предприятия.

**Ю.С.Перевощиков, В.В.Ермилов
М.А.Корнилова, О.П.Щукин**

**ПРИМЕНЕНИЕ ТЕОРИИ ПАРАМЕТРИЗАЦИИ В ЗАДАЧЕ
КВАЛИМЕТРИЧЕСКОГО АНАЛИЗА ИЗДЕЛИЙ ОДЕЖДЫ**

г.Ижевск, ФГБОУ ВПО Ижевский государственный технический
университет им. М.Т.Калашникова

В настоящее время во всем мире наблюдается внедрение компьютерных технологий во все сферы жизни человека. Швейные производства не являются исключением. На сегодняшний день существует довольно большое количество систем автоматизированного проектирования одежды, предлагающих широкий набор модулей для конструктора и технолога одежды. Однако, наличие во всех этих системах автоматизированного проектирования одежды инструментов для оценки себестоимости изделия одежды позволило бы уменьшить сроки предпроизводственных стадий жизненного цикла изделия и увеличить выгоду от их использования. В условиях перехода к рыночной системе экономики себестоимость продукции является одним из основных качественных показателей деятельности предприятий. От уровня себестоимости зависят финансовые результаты (прибыль или убыток), темпы расширения производства, финансовое состояние.

Одним из способов оценки себестоимости изготовления изделий является оценка себестоимости на основе квалиметрического анализа. На рисунке 1 представлена схема расчета себестоимости изделий одежды на основе методики квалиметрического анализа. Квалиметрия - это научная дисциплина, изучающая методологию и проблематику комплексного количественного оценивания качества любых объектов: одушевленных или неодушевленных; предметов или процессов; продуктов труда или продуктов природы; имеющих материальный или духовный характер; имеющих искусственное или естественное происхождение и т.д. Квалиметрический анализ – это метод исследования, который позволяет количественно оценивать качество объекта (и его отдельные свойства), недоступные для метрологических методов измерения.

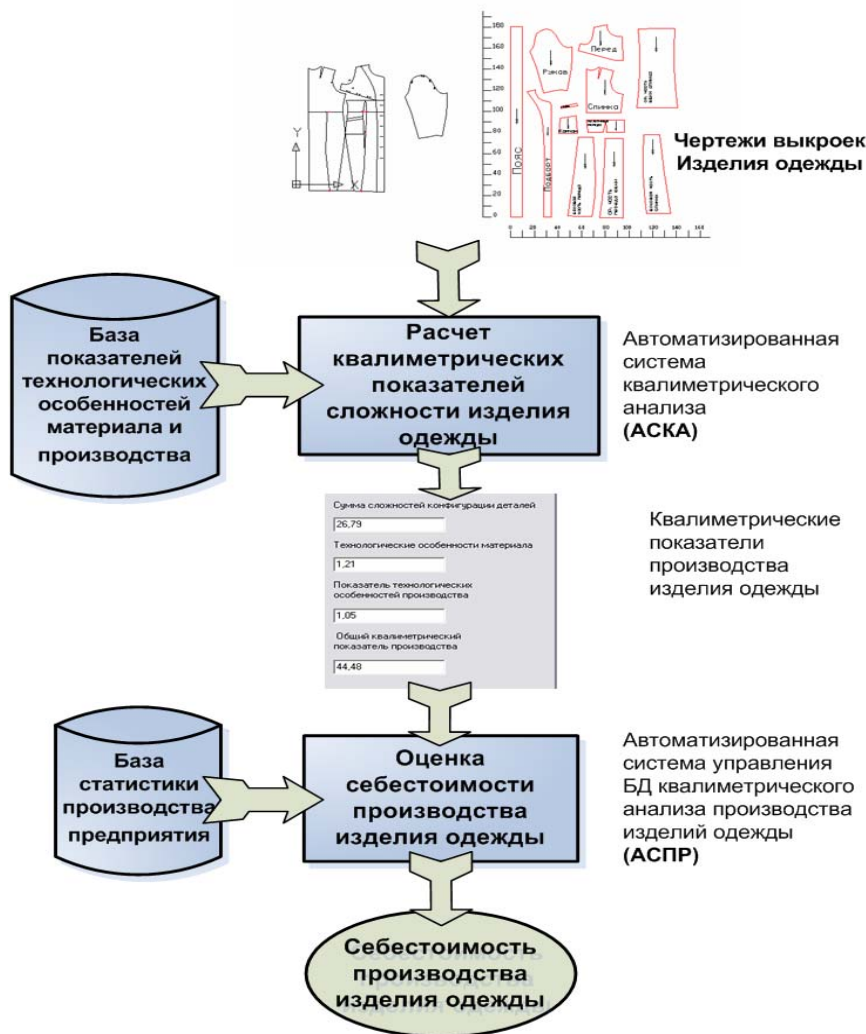


Рисунок 1 – Схема расчета себестоимости изделий одежды на основе методики квалиметрического анализа

В основе автоматизированной системы квалиметрического анализа изделий одежды лежит методика докт. экон. наук Ю.С. Перовщикова. Согласно этой теории квалиметрический показатель производства одежды (K_n) определяется по формуле 1, полученной на основе регрессионного анализа:

$$K_n = (1 + 0,086F_k + 0,56S) * K_{mt} * K_{to}, \quad (1)$$

где F_k – сумма площадей деталей кроя, $дм^2$; S – сумма сложностей конфигурации деталей; K_{mt} – технологические особенности материала; K_{to} – частный квалипоказатель технологических особенностей производства одежды.

Сложность конструкции модели рассчитывается по формуле 2:

$$S = \sum S_{л} \cdot e^{1 - \frac{\sum S_{л}}{\sum S_k}} \quad (2)$$

где ΣS_n – сумма сложности конфигурации лекал деталей данной модели; ΣS_k – сумма сложности конфигурации края деталей модели с учетом повторяемости лекал; e – основание натуральных логарифмов.

Сложность лекала S_n отражает квалиметрический показатель геометрической формы детали, который рассчитывается по формуле 3:

$$S_n = \ln U \cdot e^{-\alpha}, \quad (3)$$

где U – количество размеров, проставленных на чертеже лекала детали; α – симметричность геометрической формы детали, рассчитывается по чертежу лекала.

Таким образом, квалиметрический показатель производства одежды K_n зависит от количества размеров на чертеже лекала детали U . Однако, при проектировании изделия в САПР одежды проставление размеров в явном виде не требуется и является избыточной информацией для конструктора одежды. На рисунке 2 наглядно отображено, что при проектировании изделия в САПР одежды размеры не проставляются в явном виде. Возникает проблема определения необходимого количества размеров для определения формы чертежа лекала детали.

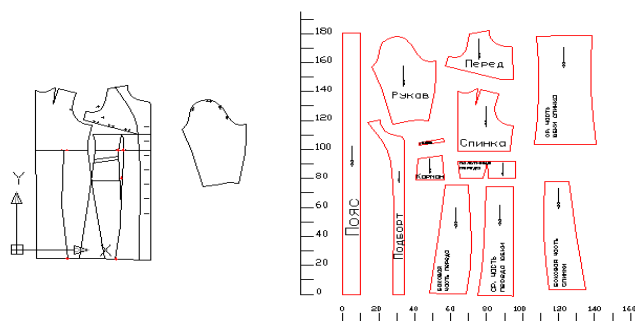


Рисунок 2 – Пример чертежа выкройки в САПР «Ассоль»

Эта проблема может быть решена при помощи теории параметризации В.С. Полозова, О.А. Будкова, С.И. Роткова и др. Согласно этой теории каждый геометрический примитив описывается параметрами, характеризующими его форму, т.е. не изменяющимися при изменении положения примитива в пространстве, и параметрами, описывающими его положение. Параметризация формы производится в системе, которая связана с параметризуемым примитивом и перемещается вместе с ним, а при параметризации положения система параметризации выбирается независимо от параметризуемого примитива.

Следует заметить, что геометрические отношения, такие как взаимная принадлежность, параллельность, перпендикулярность, касание, возникающие между геометрическими примитивами, позволяет уменьшить количество параметров.

Таким образом, параметрическое число P_i для i -того геометрического примитива вычисляется по формуле 4:

$$P_i = P_i^f + P_i^p - P_i^g, \quad (4)$$

где P_i^f - число параметров формы;

P_i^p - число параметров положения;

P_i^g - число параметров геометрических отношений.

Параметры формы и положения для геометрических примитивов в двумерном пространстве приведены в таблице 1, параметры, эквивалентные геометрическим отношениям приведены в таблице 2.

Таблица 1 – Таблица параметров примитивов в двумерном пространстве

Наименование примитива	P^f	P^p	P
Точка	-	2	2
Прямая	-	2	2
Отрезок прямой	1	3	4
Окружность	1	2	3
Дуга	2	3	5
Многоугольник, имеющий n вершин	$2n-3$	3	$2n$
Сплайн из n точек	$2n-3$	3	$2n$

Таблица 2 – Таблица геометрических отношений и эквивалентных им параметров

Геометрическое отношение	Параметр
Принадлежность точки линии	1
Параллельность прямых	1
Перпендикулярность прямых	1
Вертикальность	1
Горизонтальность	1
Касание фигур	1
Касание в заданное точке	2

На рисунке 3 представлен электронный чертеж детали «Перед» халата женского с проставленными размерами. Чтобы однозначно определить геометрическую форму детали «Перед», необходимо проставить 9 линейных размеров и 10 размеров, определяющих контрольные точки сплайнов. В общей сложности – 29 размеров.

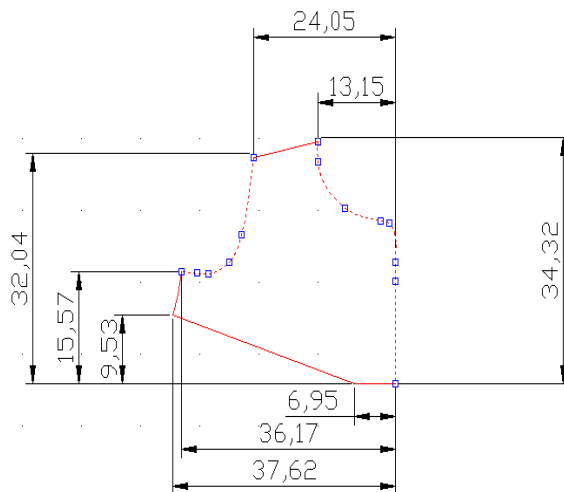


Рисунок 3 – Деталь «Перед» с проставленными размерами

На рисунке 4 представлен электронный чертеж детали «Перед» халата женского с распознанными геометрическими отношениями.

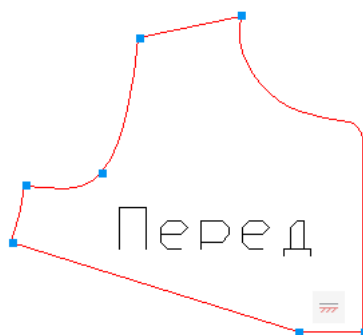


Рисунок 4 – Примеры чертежей выкроек с распознанными геометрическими отношениями

На рисунках 5-6 представлены окна разработанной АСКА изделий одежды с таблицами, в которых для каждого примитива указано число параметров формы, положения и геометрических отношений.

№	Тип примитива	Форма	Положение	Отношения
0	Сплайн	1	3	4
1	Сплайн	13	3	4
2	Сплайн	9	3	2
3	Отрезок	1	3	0
4	Отрезок	1	3	2
5	Отрезок	1	3	0
Итого				29

Показать таблицу отношений

Рисунок 5 – Окно отображения параметров геометрических примитивов лекала

Отношение	Участники	Количество параметров
1 Сопряжение	Конечная точка сплайна №0; Начальная точка сплайна №2;	2
2 Сопряжение	Конечная точка сплайна №0; Отрезок №5;	2
3 Сопряжение	Начальная точка сплайна №1; Отрезок №3;	2
4 Сопряжение	Конечная точка сплайна №1; Отрезок №4;	2
5 Сопряжение	Начальная точка сплайна №2; Отрезок №3;	2
6 Сопряжение	Отрезок №4; Отрезок №5;	2
7 Сопряжение	Начальная точка сплайна №3; Конечная точка сплайна №7;	2

Рисунок 6 – Таблица геометрических отношений

Полученное в результате параметрическое число P для всех геометрических примитивов чертежа и является необходимым количеством размеров U , определяющих форму чертежа лекала детали. Данная теория параметризации позволяет определить необходимое количество размеров на чертеже, если они не проставлены в явном виде, а также применима как для внутренних, так и для внешних примитивов чертежа, что делает возможным применять теорию в задаче автоматизации квалиметрического анализа изделий одежды.

Апробация теории параметризации была проведена на примере женского халата. Сравнение результатов расчета количества размеров вручную (методом проставления необходимого числа размеров) и по теории параметризации, а также оценка погрешности расчета квалиметрического показателя деталей приведено в таблице 3.

Таблица 3 - Сравнение результатов расчета количества размеров

Наименование детали	Количество проставленных вручную размеров	Количество размеров, рассчитанных по теории параметризации	Сложность детали с вручную рассчитанными размерами	Сложность детали с программно рассчитанными размерами	Погрешность расчетов, %
Средняя часть полотнища спинки юбки	16	16	1,2537	1,2537	0,00%
Боковая часть спинки	17	17	3,036	3,036	0,00%
Средняя часть полотнища переда юбки	8	8	2,1018	2,1018	0,00%
Боковая часть переда	13	13	2,7322	2,7322	0,00%
Спинка из двух равных частей	33	33	3,573	3,573	0,00%
Перед из двух равных частей	29	29	3,7242	3,7242	0,00%
Подборт переда	21	21	4,5956	4,5956	0,00%
Рукав одношовный	30	29	3,3386	3,3054	0,99%
Полотнище юбки переда	19	19	2,7424	2,7424	0,00%
Карман накладной	11	11	2,1918	2,1918	0,00%
Клапан верхний	10	9	3,3256	3,1736	4,57%
Пояс цельный	2	2	0,3476	0,3476	0,00%
Итого по модели			45,397	45,286	0,25%

Результаты, рассчитанные программно лишь в двух случаях из двенадцати отличаются от рассчитанных вручную. В этих двух случаях при расчете вручную был учтен один лишний параметр положения. При этом погрешность расчета квалиметрического показателя халата женского составила всего 0,25%, что позволяет сделать вывод о возможности применения данной теории для автоматизации квалиметрического анализа изделий одежды.

При этом стоит отметить, что подсчет количества размеров вручную занимает около 5 мин, а с использованием программы - несколько секунд. Таким образом, выявлено снижение трудоемкости подсчета количества размеров выкройки.

В дальнейшем планируется развивать данную методику для автоматизации квалиметрического анализа трехмерных геометрических моделей машиностроительных изделий.

Д.А. Перевощикова

ПРИМЕНЕНИЕ КВАЛИМЕТРИЧЕСКОГО МЕТОДА ПРИ ОЦЕНКЕ СЛОЖНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА СПЕЦИАЛИСТОВ

г. Ижевск, ФГБОУ ВПО Удмуртский государственный университет

На современном этапе развития рыночной экономики важное значение приобретают теоретические основы и прикладной характер измерения качества, причем оценка качества относится как к потребительским товарам, так и к средствам производства, строительным сооружениям и другим продуктам труда; в то же время актуальными становятся вопросы измерения качества труда самого работника. В связи с этим в настоящее время особую популярность приобретает квалиметрия (от лат. «quails» - «какой по качеству»; от греч. «metron» - «мера»), междисциплинарная наука, изучающая методы и показатели количественной оценки качества продукции. Квалиметрические методы применяются в системе экономического планирования и управления народным хозяйством; в педагогике, психологии для проверки и оценки знаний и для оценки различных процессов, систем.

Основные положения квалиметрии как науки и практики, исследующей вопросы измерения качества, следующие:

- качество – это единое динамическое сочетание отдельных свойств, каждое из которых оказывает влияние на формирование структуры качества продукции;
- теоретическое признание практической возможности измерения в количественной форме, как отдельных свойств, так и сочетаний предмета;
- признание практической необходимости методов количественной оценки качества предмета труда для решения задач планирования, управления, оценки, контроля на всех уровнях управления народным хозяйством.

Достижение высоких результатов деятельности любой организации в большой степени зависит от эффективности труда персонала, в том числе специалистов. Использование оценки эффективности труда специалистов в области премирования способствует установлению непосредственной связи премий с трудовыми результатами каждого работника. Эффективность труда специалистов - степень соответствия затрат и результатов их труда критериям, характеризующим достижение задач деятельности организации. Оценка эффективности при этом должна

основываться на учете специфики труда специалистов и особенностей проявления его результатов. Специалисты – это работники, труд которых представляет разновидность умственного труда, его результаты нельзя непосредственно измерить в количественных единицах. Информационный характер непосредственного предмета и продукта труда специалистов обуславливает и принципиальное отличие в содержании и результатах их труда, соответственно, оценка эффективности труда специалистов – это результат комплекса оценочного процесса, позволяющий получить информацию о затратах и результатах труда, их воздействии на достижение задач производственной деятельности организации в количестве, достаточном для принятия управленческого решения.

Для оценки эффективности труда специалистов должна применяться система показателей как качественно-количественная характеристика содержания их труда. Система показателей должна отвечать следующим требованиям:

- комплексно отражать непосредственные результаты труда, как в количественных, так и качественных характеристиках;
- результаты трудовой деятельности специалиста связывать с конечными результатами работы организации;
- отражать особенности деятельности различных категорий специалистов;
- быть взаимоувязанной с системой морального и материального стимулирования;
- содержать показатели, понятные для каждого специалиста, которые должны рассчитываться на единой методической основе, не требовать дополнительной информации и трудоемких расчетных работ.

Для оценки эффективности труда специалистов, прежде всего, следует определить сложность и результат их труда. Эта задача может быть решена на основе квалиметрического метода, предполагающего разложение любого сложного явления на основные составляющие его части, каждая из которых имеет весомость и выражается в долях от целого так, чтобы суммарное значение этих частей было равно этому целому.

Мы считаем, индивидуальная оценка сложности и результатов труда специалиста должна базироваться на содержании его должностной инструкции, перечне всех основных функциональных обязанностей. На основе данного документа необходим анализ содержания выполняемых работ и общих факторов трудовой деятельности для конкретного специалиста. В качестве универсальных факторов сложности труда специалистов можно выделить следующие:

- характер трудовой деятельности (ее содержание);
- разнообразие (комплексность) трудовой деятельности:

- самостоятельность выполнения;
- дополнительная ответственность и другие.

Исследования содержания труда, проводимые в течение последних десятилетий в различных научно-исследовательских организациях, позволяют утверждать, что именно вышеназванные факторы лежат в основе оценки сложности труда специалистов различных категорий. Первый фактор, содержание трудовой деятельности, характеризует технологию трудового процесса, остальные факторы обусловлены организацией труда. Совокупность данных факторов применительно ко всем видам трудовой деятельности обеспечивает всестороннюю характеристику сложности труда специалистов.

Необходимость оценки труда персонала, в нашем случае – специалистов, обуславливает обращение к квалиметрии как области знаний, позволяющей в числовых показателях выразить качественные характеристики. Исходя из утверждения, что любая трудовая деятельность протекает во времени, измерение сложности и результатов труда специалистов должно основываться на затратах рабочего времени с применением квалиметрических факторно-критериальных моделей и квалиметрических модулей. Квалиметрические модули определяют потери рабочего времени через учет полезных затрат рабочего времени. Составляющие затраты рабочего времени в структуре затрат выражаются коэффициентными показателями. Стало быть, в основе такой оценки лежит учет затрат рабочего времени. Данный учет может вести нормировщик или сам работник (метод самоучета). Результаты наблюдений необходимо заносить в оценочный лист по специальной форме. Трудовую деятельность в целом за смену (8-часовой рабочий день) необходимо разделить на трудовые функции, сформулированные в качестве функциональных обязанностей в должностной инструкции. При таком подходе все эти функции должны быть направлены на достижение цели и соответствующего результата. Таким образом, учет рабочего времени специалиста - это формулирование перечня выполненных за учетный период трудовых функций, а также указание продолжительности выполнения каждой из них в единицах рабочего времени (в минутах, либо в часах). Очевидно, сумма продолжительности затрат рабочего времени составит продолжительность рабочей смены по нормам трудового законодательства. Следует отметить, что полученная информация должна иметь многоцелевое назначение: а) она является начальным этапом оценки результата труда специалиста; б) становится основой для анализа фактической деятельности работника; в) служит сравнительной базой при пересмотре должностной инструкции.

Квалиметрическая оценка результатов труда персонала, в том числе и специалистов, строится на учете полезности затрат рабочего времени. В

основе такого подхода лежит философия «социальной цепочки», данный метод широко применяется на японских предприятиях. Суть данного метода заключается в том, что процесс достижения конечной цели организации рассматривается как единый производственный (технологический) процесс), а индивидуальный трудовой процесс – как звено в технологической цепочке. Поэтому любая задержка с выполнением какой-то части работы отражается на функционировании всей цепочки, что повышает (либо должно повышать) ответственность каждого работника за результаты труда.

Таким образом, анализ трудовой деятельности работника с позиции полезности затрат рабочего времени дает возможности, во-первых, для оценки результата деятельности работника, во-вторых, для оценки значимости каждой трудовой функции.

Исходя из вышеизложенного, оценка сложности и результатов труда специалистов в силу особенностей его характера и содержания, представляет собой многоплановую теоретико-методологическую и практическую проблему – одно из основных направлений в поиске методов повышения эффективности труда.

Т.В. Плетнева

ЭФФЕКТИВНАЯ ЗАНЯТОСТЬ КАК РЕЗУЛЬТАТ КАЧЕСТВЕННОГО РЕКРУТМЕНТА В ОРГАНИЗАЦИИ

г.Ижевск, ФГБОУ ВПО Удмуртский государственный университет

Как известно, рекрутмент - это комплекс организационных мероприятий подбора и отбора новых сотрудников в организацию. В данном случае отбор персонала предполагает специальную комплексную оценку сильных и слабых сторон кандидата (знаний, навыков, умений, черт характера, которые впоследствии могут влиять на достижение цели конкретной организации), степени их соответствия требованиям вакансии.

Однако, полная занятость может иметь место и при некотором отклонении существующих рабочих мест от статуса экономически целесообразных, при несоответствии их профессионально-квалификационному составу, образовательному уровню работающих. Тогда и работники, и организация будут нести как экономические, так и социальные потери. Часть работников будет получать низкие заработки, не обеспечивающие их нормальное существование. Если зарплата окажется ниже реального прожиточного минимума, то, естественно, такую занятость нельзя признать эффективной, ибо человеку придется искать дополнительный источник доходов (вторичную занятость). Кроме того,

эффективная занятость основывается, в том числе, на личных мнениях и оценках людей, выполняющих ту или иную работу на конкретном рабочем месте, т.к. потребности и интересы людей индивидуальны и степень их удовлетворения могут оценить только сами субъекты. Субъективная оценка индивидов неизбежна, поскольку потребности человека не фиксируются какими-либо статистическими величинами и практически существуют лишь в сознании людей, поэтому так важно при отборе персонала учитывать мотивацию соискателя, основанную на его потребностях, ценностях и интересах.

Проблема эффективности занятости, или эффективной занятости остается актуальной сегодня для каждой организации и российского рынка труда в целом.

Под эффективной занятостью в условиях социально ориентированной рыночной экономики многие отечественные экономисты понимают такую занятость населения, которая обеспечивает достойный доход, здоровье, рост образовательного и профессионального уровня каждого члена общества на основе роста общественной производительности труда. В общем случае эффективная занятость персонала есть показатель, определяющий не что иное как степень превышения результатов над затратами. Для работодателя это соотношение можно выразить достигнутой нормой прибыли на труд или фактическим уровнем рентабельности труда. Для работника это степень удовлетворения важных личных потребностей через деятельность в трудовой организации.

Предлагаемое понимание эффективной занятости персонала будет способствовать развитию новых социально-трудовых отношений между работниками и работодателями и станет основой научной разработки механизма управления занятостью в любой сфере экономической деятельности. Таким образом, с социально-экономических позиций критерием эффективной занятости может служить максимальный уровень удовлетворения потребностей человека. Количественно этот уровень может быть выражен максимальным денежным результатом, полученным отдельным работником или целой организацией, величиной заработной платы или массой прибыли (дохода).

Эффективная занятость предполагает всестороннее развитие человека. Однако, для измерения эффективной занятости необходимо предоставить ее количественную характеристику через систему показателей.

Степень эффективности применения труда в любых видах и сферах деятельности в конечном счете измеряется временем, затрачиваемым работником на изготовление продукции или производство услуг с учетом соблюдения требований технологии и качества; при этом эффективность

оценивается с позиции минимизации затрат времени на единицу результата труда. В материальном производстве эффективность применения труда оценивается показателем производительности труда. В нематериальной сфере (в образовании, здравоохранении, обслуживании и др.) в соответствии с конечными результатами таких видов деятельности применяются различные показатели.

Качество рекрутмента возрастет, если будут учтены следующие условия:

- личность специалиста, занимающаяся качественным отбором, должна быть зрелой, то есть прошедшей процесс социального и физиологического становления это хотя бы 25–27 лет. Такой человек должен иметь достаточно широкий кругозор, должен сходу называть 25–30 характеристик личности, молниеносно называть состояния, в которых находится сам. Уметь интерпретировать высказывания, то есть раскрывать «скрытый» смысл сообщений. Кроме того, он должен легко переводить требования к работе в категории компетенций и уметь выяснять, как именно удавалось кандидату на прошлом месте работы достигать результатов. Кроме того, он должен понимать и уметь пользоваться диагностическими технологиями;

- использование только тех методик, которые зарекомендовали себя в качестве валидных и надежных. Экспертную оценку можно получить у специалистов психологов-диагностов с 5–7-летним стажем;

- необходимо сформировать арсенал разных методик, которые в целом будут оценивать необходимые качества кандидата (интеллект, мотивацию (избегание не успеха, смешанная, достижений), локус контроля (позиция зависимости от обстоятельств или зависимость от собственных действий), структуру черт характера (их соответствие профессиональным требованиям)).

- стандартизировать результаты, для формирования оценки кандидата. Это позволит обеспечить контроль выполнения и распространить процедуру в разных подразделениях компании.

- если вы удовлетворены результатами собеседования, а профессионально-психологическая диагностика показывает удовлетворительные показатели, тогда следует принимать позитивное решение относительно кандидата. Обратите внимание на то, что психодиагностика показывает уровень психологической готовности и внутренней гармоничности. При этом, мы можем говорить о том, что при равных профессиональных навыках эффективнее будет тот, у кого лучше показатели по профессионально-психологической диагностике.

Итак, при качественном рекрутменте мы не только подберем работника, продуктивного для организации, но и заинтересованного своей работой человека. Под заинтересованностью подразумевается, такое

отношение к работе, при котором конкретному специалисту (профессионалу) нравится его работа. В таком случае человек любит и гордится своей работой и получает удовольствие от самой работы, а не только от зарплаты, достойный уровень которой в результате обеспечит эффективную занятость.

Н.Г. Соколова

К ВОПРОСУ СУБЪЕКТИВНОЙ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА: ВНУТРИГОРОДСКОЙ МАРКЕТИНГ

г. Ижевск, ФГБОУ ВПО Ижевский государственный технический
университет им. М.Т. Калашникова

Методология исследования качества жизни населения города (КЖНГ) предусматривает оценку субъективных результатов жизнедеятельности через показатели удовлетворённости и «ощущаемого качества жизни».

В 70-х гг. XX века произошло разделение категории «качества жизни» на два компонента: объективного и субъективного качества жизни. Субъективный компонент, во-первых, имеет психологическое содержание, во-вторых, - выражается совокупностью субъективных оценок людьми своей жизни в целом и отдельных её элементов в частности. Анализ работ Хащенко В.А. [18, с. 60], Барановой А.В. [4], Зараковского Г.М. [10, с.88] позволяет определить сущность субъективного качества жизни в единстве с *экзистенциалистской концепцией сущности жизни* человека. В субъективной парадигме качество жизни является социально-психологическим феноменом, в котором интегрируются результаты рефлексии личностью *самой себя* и рефлексии особенностей *социально-экономической, социально-психологической, личностной среды* жизнедеятельности человека, опосредованные характеристиками его личности.

В парадигме субъективного качества жизни исследователями используются целостные и комплексные субъективно-оценочные составляющие и их показатели. Вариантами *целостных* составляющих качества жизни принято считать:

- самооценку качества жизни как целостного феномена, полученную в виде ответа человека на прямой вопрос об уровне качества его жизни или самооценку счастья/комфортности жизни с использованием социально-психологических методов измерения этих характеристик (Татаркевич В. [16], Аргайл М. [2], Угланова Е.А. [17]);
- самооценку удовлетворённостью жизнью в целом (Меренков В.И. [14]);

- баланс положительных и отрицательных эмоций, т.е. отношение числа эмоциональных переживаний, испытываемых человеком за определенный промежуток времени (Давыдова Е.В., Давыдов А.А. [8], Горбатко А.А [7]).

Логика авторского исследования качества жизни в маркетинге территории исходит из *частного инвариантного подхода*, поэтому нас более всего интересуют не целостные, а *комплексные* субъективно-оценочные варианты составляющих качества жизни и их показатели. Комплексная субъективная оценка качества жизни представляет собой результат свертки субъективных оценок некоторого множества элементов жизни. В рамках социально-психологических исследований качества жизни разработано множество вариантов комплексных показателей, являющихся сверткой ряда единичных показателей. Наиболее обоснованными из них следует считать те показатели, которые построены, во-первых, исходя из результатов факторного (Хащенко В.А., Баранова А.В.) и кластерного анализа (Головина Г.М. [6]) эмпирических данных полученных путем социологических и экспертных опросов, во-вторых – на основе теоретического анализа различных представлений о фундаментальных жизненных ценностях, базовых факторах жизни, факторов оказывающих влияние на КЖ (Балацкий Е.В. [3], Беляева Л.А. [5], Янкина И.А. [19], Матвеева Т.Ф., Михайлов В.В. [13]) и дальнейшего анализа эмпирических данных полученных путем социологических и экспертных опросов.

Исследования в рамках комплексной оценки качества жизни определяют базовые компоненты качества жизни, типы личности и кластеры с единообразной оценкой качества жизни, выявляют связи жизненной удовлетворённости с личными чертами, оценивают качество жизни узких групп населения. В основном это исследования с глубоко частным и инвариантным подходом, не предусматривающем возможность индуктивного перехода от многообразного к единому и от инвариантного к неинвариантному. Цели данного исследования (информационные потребности органов муниципального управления), его методология диктуют осуществить *поиск или разработку методики комплексной субъективной оценки качества жизни путем свертки* показателей субъективного качества жизни выявленных не на основе факторного, кластерного или прочего анализа, а на основе принятого теоретического представления о *базовых детерминантах жизнедеятельности* в рамках *экзистенциалистской концепцией сущности жизни и маркетинговой концепции воспринимаемой потребителем ценности*. Готовой методики не обнаружено. Процедура её формирования, в частности, комплексной методики субъективной оценки качества жизни путем свертки предусматривает: определение конструкции компонентов субъективной оценки КЖНГ; определение иерархической структуры частных и единичных показателей, подвергаемых свертке; определение метода формирования

единичных, частных и общих показателей субъективной оценки качества жизни; определение информационной базы данных для получения единичных показателей субъективной оценки качества жизни.

Субъективная оценка качества жизни, бесспорно, является «ощущаемой», поэтому за основу конструкции компонентов оценки КЖНГ предлагается взять структуру модели ощущаемого качества жизни, приведенную в работах Матвеевой Т.Ф., Алмакаевой А.М. [1]. Она полностью согласуется с маркетинговой концепцией воспринимаемой потребителем ценности, не противоречит ни экзистенциалистской концепции, ни определению социально-психологического феномена качества жизни субъективной парадигмы. Модель ощущаемого качества жизни определяет, что субъективная оценка качества жизни должна содержать рациональную и эмоциональную компоненты. Рациональная компонента ориентируется на оценку общей удовлетворённости и частные оценки степени удовлетворённости различными сторонами жизни. Эмоциональная компонента на оценку баланса позитивных и негативных эмоций.

Удовлетворение потребителя – это основа маркетингового процесса. Удовлетворённость потребителя, отмечают ведущие маркетологи, является одной из целей деятельности организации. Уровень удовлетворённости является одним из «ключевых видов входящей информации в маркетинговой информационной системе любой компании». Как известно, удовлетворённость потребителя зависит от соотношения ценности продукции и его стоимости, она отражает степень совпадения характеристик и свойств товара, с ожиданиями связанными с этим товаром. Анализ работ Аакера Д., Бруна М., Джонса Т. и Сашера У., Джодериса Дж., Друкера П.Ф., Келли Ш., Котлера Ф., Ламбена Ж.-Ж., Багиева Г.Л., Голубкова Е.П., Панкрухина А.П. и ранние исследования автора в области анализа методов контроля над степенью удовлетворённости и оценки её воспринимаемого уровня с маркетинговой точки зрения позволяет сделать ряд заключений: исследования удовлетворённости дополняют количественные расчеты показателей рынка качественными параметрами, выявляют тенденции развития и возможности роста отдельных сегментов и рынка в целом путем их сопоставления; данные об удовлетворённости позволяют осуществлять политику организации в области качества с целью совершенствования ориентации на потребителя; оценка удовлетворённости иллюстрирует связь между нею, лояльностью и ожиданиями потребителей; высокий уровень удовлетворённости влечет за собой усиление лояльности потребителя, а та в свою очередь ведет к росту финансового или прочего благополучия организации; исследования степени удовлетворённости базируются на концептуальной товарной модели, как совокупности свойств. Научная оценка уровня удовлетворённости требует прямого опроса потребителей о важности каждого свойства и о степени удовлетворённости (присутствия) свойств в оцениваемом товаре. Данные об

удовлетворённости, таким образом, становятся базой для повышения качества товаров и услуг. Периодически обновляемая, обладающая хорошей выборкой статистика удовлетворённости потребителя - основа наращивания конкурентоспособности организации.

Маркетинг исследует потребительскую удовлетворённость товаром. Нами в данном исследовании установлено, что жизнь населения территории с некоторыми допущениями можно представить в качестве сложного объекта. Мы допускаем следующие логические цепочки: во-первых, «жизнь – это жизнедеятельность – удовлетворение нужд и потребностей – потребление товаров и услуг на территории проживания в рамках внутренних и внешних условий». Во-вторых, «оценка качества жизни – это оценка результата потребительского поведения по поводу потребления совокупности продуктов, товаров и услуг на территории и удовлетворённости по поводу их потребления, тогда оценка качества жизни – оценка фактов жизни и удовлетворённости жизнью». Если известна модель «жизнедеятельности» населения территории, тогда на ее основе можно оценить удовлетворённости жизнью. Она становится основой для разработки структуры показателей рациональной компоненты субъективной оценки качества жизни.

Удовлетворённость жизнью – сложное комплексное понятие аккумулирующее множество факторов и аспектов, каждый из которых является в значительной степени самостоятельным явлением. Чтобы количественно оценить степень удовлетворённости жизнью необходимо придерживаться следующего вычислительного алгоритма: сформировать максимально полный состав факторов, влияющих на удовлетворённость жизнью; оценить уровень удовлетворённости и важность каждого из них; вычислить обобщенный индекс удовлетворённости жизнью. Построение же индекса удовлетворённости жизнью предполагает выполнение трех неперемных условий:

1. Факторы удовлетворённости жизнью должны быть определены таким образом, чтобы охватить все стороны человеческой жизни, не упуская ни одного существенного аспекта социального бытия индивидуума. В противном случае полнота индекса будет утеряна и он превратится в некий частный социальный индикатор.

2. В конечной конструкции индекса удовлетворённости число факторов не должно быть слишком большим, так как в этом случае аналитичность схемы будет утеряна, индекс станет непрозрачным, а интерпретация количественных результатов превратится в трудоёмкую процедуру.

3. Каждый частный фактор должен представлять собой агрегированной явление, в котором уже произведено сжатие социальной информации. Сильно детализированные показатели характеризуются высокой динамичностью и чувствительностью, но их слияние в универсальном показателе вырождается в

нелогичную и эклектичную картину. Сильная детализация допустима только в частных случаях.

Структура показателей рациональной компоненты определяется как следствие определённых автором ранее многослойной иерархии свойств и характеристик «жизни» населения территории, а также детерминант жизнедеятельности. Основой для их конкретизации послужили исследования Куклина А.А., Гурбан И.А. [12], Колдомовой Н.В. [11]. В разрезе детерминант жизни оценивается удовлетворённость самим собой, своими ресурсами, процессами и условиями жизни. Дальнейшая детализация элементов рациональной и эмоциональной компонент происходит по принципу необходимости и достаточности в рамках обозначенных выше условий и целесообразности оценки КЖНГ с позиции органов муниципального управления, оценки и регулирования социально-экономических процессов в городе. Конструкция комплексной субъективной оценки КЖНГ представлена на рисунке 1.

I уровень	Обобщенная оценка «ощущаемого» КЖНГ			
II уровень	Двухмерная оценка рациональной и эмоциональной компонент ощущаемого КЖ			
	Рациональная компонента – Удовлетворенность жизнью			Эмоциональная компонента – Аффективный баланс
III уровень	Удовлетворенность по детерминантам жизнедеятельности			Элементы аффект. баланса
	Удов-ть самим собой	Удов-ть ресурсами	Удовлетворенность процессами жизнедеятельности	Удов-ть условиям и жизни
IV уровень	Удовлетворенность по элементам детерминант жизнедеятельности			Счастье Настроение Терпение Ожидания Ретроспектива собственной жизни Ретроспектива общих изменений
	Здоровье Личность Образование	Материальное благополучие Жилищные условия	Семейная жизнь Неформальная жизнь Труд Потребительская жизнь Общественная деятельность Политическая деятельность	
V уровень	Удовлетворенность по детализированным	
	подэлементам жизнедеятельности в разрезе актуальных объектов управления внутримunicipальной товарной структуры			
	→ →	Количество и качество питания домашнего/вне дома Обеспеченность одеждой, обувью, ... , ТДП Безопасность себя и своей семьи Обеспеченность мед. и услугами здравоохранения, образования, досуга Обеспеченность сбережениями	Личная, общественная и политическая свобода Морально-психологическая обстановка Общая социально-экономическая обстановка Криминогенная обстановка, произвол властей, коррупция Работа органов власти Политическая стабильность и демократия Состояние сферы здравоохраненияобразованиясоциальной защиты культуры и спорта Состояние потребительского рынка (розн. торговля, общ. питание, быт. услуги) Благоустройство места проживания....	← ←
	Например, подэлементы удов-ти «потребительской жизнью»			Например, подэлементы удов-ти «социально-экономическая и политическая среда»

Рисунок 1 - Конструкция комплексной субъективной оценки КЖНГ

Элементы IV и подэлементы V уровней иерархической структуры показателей рациональной компоненты определены по итогам анализа работ Беляевой Л.А., Задесенец Е.Е, Гавриловой Т.В., Ковыневой О.А. и Герасимова Б.И., Мстиславского Г.С., Родина Д.Ю., эмоциональной компоненты – исследований Матвеевой Т.Ф. Михайлова В.В., Меренкова В.И., Нугаева Р.М., Янкиной И.А., Розенбаум М.Д. Следует отметить, что структура элементов рациональной компоненты есть следствие определенной автором ранее совокупности продуктов, товаров и услуг города и координат XYZ-пространства интегрированной системы маркетинговой информации в системе управления социально-экономическим развитием города, а также макроструктуры личного потребления населения города.

Методы формирования единичных, частных и общих показателей субъективной оценки качества жизни при комплексном подходе не отличаются разнообразием. Применяется в основном свертка единичных показателей в частные, а частных в общие показатели путем расчета средних и средневзвешенных величин. В данном исследовании примем несколько модернизированную по отношению к другим подобным технологиям оценки субъективного качества жизни свертку (рис. 2):



Рисунок 2 – Структура комплексного показателя ощущаемого КЖНГ

во-первых, значений единичных показателей удовлетворённости по детерминантам и элементам жизнедеятельности в обобщенный показатель -

индекс удовлетворённости как средневзвешенную величину с использованием коэффициентов важности в разрезе тех же детерминант и элементов;
 во-вторых, значений единичных показателей позитивных и негативных эмоций по элементам аффективной оценки в обобщенный показатель – индекс эмоционального баланса как среднюю величину;
 в-третьих, значений обобщенных показателей удовлетворённости жизнью и эмоционального баланса в комплексный показатель субъективной оценки ощущаемого качества жизни населения города как среднюю величину.

Обобщенный индекс удовлетворённости U рассчитывается по формуле:

$$U = \sum_{i=1}^m U_j \times b_j \quad , \quad (1)$$

где U_j – есть единичные индексы удовлетворённости по детерминантам и элементам жизнедеятельности (баллы, %), а b_i – коэффициент важности. Коэффициент важности определяется по формуле:

$$b_j = \frac{W_j}{\sum_{j=1}^m W_j} \quad , \quad (2)$$

где W_j - единичный индекс важности по элементам удовлетворенности (баллы, %), m – общее число детерминант и элементов, $\sum_{j=1}^m b_j = 1$.
 Обобщенный индекс эмоционального баланса A рассчитывается по формуле:

$$A = \sum_{z=1}^6 A_z / 6 \quad , \quad (3)$$

где A_z – есть единичные индексы степени проявления позитивных и негативных эмоций по элементам аффективной оценки (баллы, %). Тогда комплексный показатель субъективной оценки ощущаемого КЖНГ ($KЖНГ_{cyб}$) есть среднеарифметическая величина обобщенных индексов удовлетворённости и эмоционального баланса:

$$\hat{KЖНГ}_{\text{нóá}} = \frac{(U + A)}{2} \quad . \quad (4)$$

Исходная информация для оценки степени удовлетворённости населения по детерминантам и элементам жизнедеятельности представляет собой ответ на вопрос: «Насколько Вы удовлетворены j -м элементом?». Для оценки степени важности – на вопрос «Насколько Вам важен j -ый элемент?». Для

оценки степени проявления позитивных и негативных эмоций – на ряд вопросов по элементам аффективной оценки. Используется единая оценочная шкала отношений [9, с.77] для оценки всех видов субъективных показателей КЖНГ, она лишь дополняется качественной интерпретацией в соответствии с интерпретацией показателей. Единичные показатели изначально имеют бальное измерение. Диапазон относительных значений определяет переход от бальной оценки к индексу.

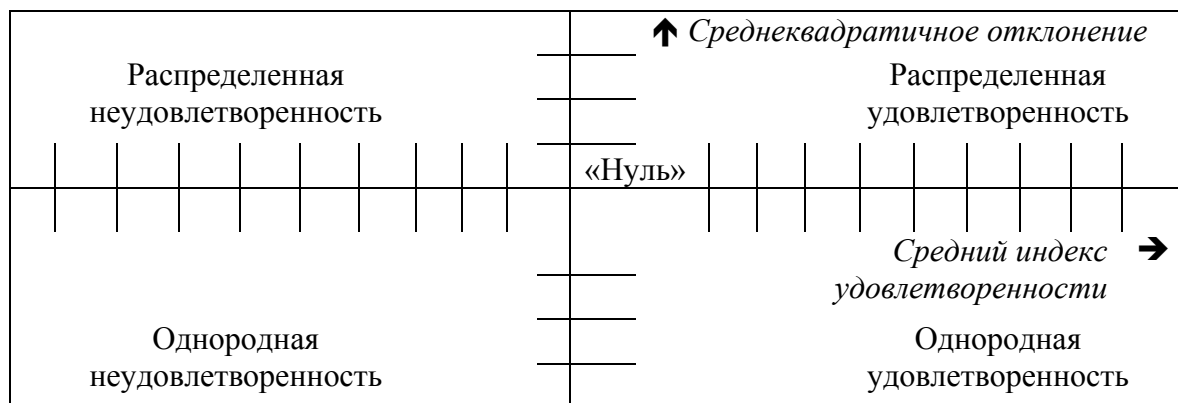
Информационной базой данных для получения единичных показателей субъективной оценки КЖНГ, бесспорно, становятся эмпирические данные – результат маркетингового опроса населения. Единичные индексы удовлетворенности (U_j) и важности (W_j) по детерминантам и элементам жизнедеятельности, а также единичные индексы степени проявления позитивных и негативных эмоций (A_z) по элементам аффективной оценки рассчитываются по формулам:

$$U_j = \left(\frac{1}{1 - x_{jn}/100} \sum_{i=1}^{n-1} a_i x_{ji} \right)^{1-kx}, \quad W_j = \left(\frac{1}{1 - x_{jn}/100} \sum_{i=1}^{n-1} a_i x_{ji} \right)^{1-kx}, \quad (5)$$

$$A_z = \left(\frac{1}{1 - x_{jn}/100} \sum_{i=1}^{n-1} a_i x_{zi} \right)^{1-kx},$$

где j – индекс фактора удовлетворенности жизни; z – индекс элемента аффективной оценки; i – индекс варианта ответа респондентов на вопросы в разрезе j -ых факторов и z -элементов; n – общее число предусмотренных вариантов ответа на вопрос (в нашем случае 5); x_{ji} (x_{zi}) – доля респондентов (в процентах), указавших i -ый вариант ответа для j -ого фактора (z -элемента); a_i – весовой коэффициент i -ого варианта ответа (для всех факторов и элементов используется унифицированная шкала весовых коэффициентов, $0 \leq a_i \leq 1$, имеет следующую структуру: $a_1=1,0$; $a_2=0,8$; $a_3=0,6$; $a_4=0,4$; $a_5=0$); k – нормирующий коэффициент - 0,001 [3].

Если выше определённые единичные индексы и индикаторы – есть элементы субъективной оценки, отражающей результаты жизнедеятельности, то для оценки соответствия данных результатов ожиданиям (потребностям, интересам и ценностям) по отношению к некоторому предельно минимальному и оптимальному уровню качества жизни необходимы дополнительные инструменты анализа. В данном исследовании считаем целесообразным использование матрицы Джодериса Дж. и метода зонирования по коэффициенту «удовлетворенность/важность», которые в данном исследовании модифицированы для оценки удовлетворённостью жизнью. Их модифицированная форма представлена на рисунках 3 и 4.



- Точка пересечения осей («нуль») при анализе удовлетворенности в разрезе социальных групп – средний показатель степеней удовлетворенности по элементам жизнедеятельности и их среднеквадратичных отклонений в соответствующей социальной группе.
- Точка пересечения осей («нуль») при анализе удовлетворенности населения города в целом – средний показатель степеней удовлетворенности по элементам жизнедеятельности и их среднеквадратичных отклонений в V социальной группе – эталоне развития – «Обеспеченные».

Рисунок 3 - Матрица «Удовлетворенность/неудовлетворенность жизнью»

Зона 4	Зона 3	↑ Среднеквадратичное отклонение оценок удовлетворенности жизнью	
		Зона 2	Зона 1
		1,0	Коэффициент «удовлетворенность/важность» →
	0,8	0,9	1,0
коэффициент U/V ниже 80% - уровень удовлетворенности по элементам жизнедеятельности намного ниже их важности. «Субъект управление» должен обратить особое внимание.	коэффициент U/V в пределах от 80 до 90% - по сравнению с весомостью элемента жизнедеятельности удовлетворенность недостаточна	коэффициент U/V в пределах от 90 до 100% - уровень удовлетворенности и по наиболее важным элементам жизнедеятельности и высок	коэффициент U/V более 100% - удовлетворенность по данным элементам жизнедеятельности выше ожиданий в их отношении. Внешний «субъект управление» «перестарался», выделив излишние ресурсы

Рисунок 4 - Анализ и зонирование по коэффициенту «удовлетворенность/важность»

В результате анализа оценок степени удовлетворённости и важности по элементам жизнедеятельности в разрезе социальных групп и населения города в целом мы имеем: совокупность элементов жизнедеятельности характеризуемых однородной удовлетворённостью, которые обеспечивают и повышают лояльность; совокупность элементов жизнедеятельности характеризуемых однородной неудовлетворённостью, которые требуют повышенного внимания, формируют самую неприятную ситуацию для управляющего субъекта; совокупность приоритетных по важности и низкой удовлетворённости элементов жизнедеятельности, которые определяют слабые места «жизни» населения города и требуют принятия первоочередных корректирующих мер.

Таким образом, по результатам анализа социально-психологических исследований в области теории качества жизни в рамках принятых методологических оснований разработаны *основы комплексной субъективной оценки КЖНГ*, которые содержат: двухмерную конструкцию рациональной и эмоциональной компонент, в результате чего интегрируются результаты рациональной и эмоциональной рефлексии личностью *самой себя* и особенностей *детерминант жизнедеятельности*; пятиуровневую иерархическую структуру компонент, элементов и подэлементов рациональной и эмоциональной оценки КЖНГ, обеспечивающую необходимую детализацию субъективной оценки КЖНГ; методы анализа удовлетворённости для целей иллюстрации оценки КЖНГ и аргументации управленческих решений; заданный метод свертки единичных и обобщенных показателей степени удовлетворённости и важности детерминант/элементов жизнедеятельности, а также степени проявления аффективной оценки; ссылку на базу данных, полученных в результате маркетинговых исследований – выборочного потребительского опроса населения города. Совокупность индикаторов КЖНГ дополняется показателями удовлетворённости и ощущаемого качества жизни.

Список использованной литературы

1. *Алмакаева, А. М.* Субъективное восприятие качества жизни: теоретико-методологические и методические аспекты анализа : дис. ... канд. социол. наук: 22.00.01. – Самара, 2007. – 143 с.
2. *Аргайл, М.* Психология счастья. – М. : Прогресс, 1990. – С. 157.
3. *Балацкий, Е. В.* Факторы удовлетворенности жизнью: измерение и интегральные показатели // Мониторинг общественного мнения. – 2005. – № 4 (76). – С. 42–52.
4. *Баранова, А. В.* Экономико-психологические детерминанты субъективного качества жизни : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05. – М., 2005. – 25 с.

5. *Беляева, Л. А.* Уровень и качество жизни. Проблемы измерения и интерпретации // Социологические исследования. – 2009. – № 1. – С. 33–42.
6. *Головина, Г.М., Савченко, Т.Н.* Методы исследования качества жизни // Материалы II Всероссийской научной конференции по психологии РПО. – Ростов-на-Дону: Российское психологическое общество, 2006. – С.145-146.
7. *Горбатко, А. А.* Материальный и эмоциональный статус общества: К анализу кросскультурных данных // СОЦИС. – 2004. – № 10. – С. 99–105.
8. *Давыдова, Е. В.* Измерение качества жизни / Е. В. Давыдова, А. А. Давыдов. – М. : Ин-т социологии РАН, 1993. – 52 с.
9. *Ершов, А.Н.* Качество жизни и местное самоуправление в условиях модернизации // Социологические исследования. – 2004. – № 8. – С. 63–70.
10. *Заракowski, Г. М.* Качество жизни населения России: Психологические составляющие. – М. : Смысл, 2009. – 319 с.
11. Качество жизни регионов России : информационно-аналитический бюллетень / гл. ред. В. И. Патрушев. – М. : ВНИИТЭ, 2003.
12. *Колдомова, Н. В.* Методика оценки качества жизни населения региона // Уровень жизни населения регионов России. – 2005. – № 1. – С. 52–70.
13. Комплексная методика диагностики качества жизни / А. А. Куклин [и др.]. – Екатеринбург : Ин-т экономики УрО РАН, 2009. – 124 с.
14. *Матвеева, Т. Ф.* Системное повышение качества жизни как фактор устойчивого социально-экономического развития региона : монография / Т. Ф. Матвеева, В. В. Михайлов. – Кемерово : КузГТУ, 2004. – 132 с.
15. *Меренков, В. И.* Моделирование стихийно возникающего счастья. Его содержание и динамика // Методы исследования психологических структур и их динамики. – М. : ИП РАН, 2002. – Вып. 2. – С. 4–17.
16. 269. Социальный атлас: Интегральные индексы [Электронный ресурс]. – URL: http://atlas.socpol.ru/indexes/index_life.shtml (дата обр.: 10.03.2011).
17. *Татаркевич, В.* О счастье и совершенстве человека. – М.: Прогресс, 1981. – 367 с.
18. *Углонова, Е. А.* Влияние феномена субъективного экономического благополучия на оценку качества жизни : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05. – Ярославль, 2003. – 24 с.
19. *Хащенко, В. А.* Типология субъективного экономического благополучия // Психологический журнал. – 2007. – Т. 28, № 1. – С. 58–69.
20. *Янкина, И. А.* Качество жизни населения среднего города России: адаптационные стратегии и эффективность управления : автореф. дис. ... д-ра социол. наук : 08.00.04. – Ростов н/ Д, 2009. – 50 с.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БИЗНЕС-СТРУКТУР ПРЕДПРИЯТИЯ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ

г.Ижевск, ФГБОУ ВПО Удмуртский государственный университет

Вопрос количественного измерения эффективности маркетинговой деятельности является одним из самых актуальных в управлении маркетингом. Одним из наиболее значимых непараметрических методов анализа эффективности по праву является анализ среды функционирования (АСФ)³. Это метод математического программирования, применимый для любого объекта или вида деятельности, относительно которого принимаются решения по поводу входов и выходов. Определение эффективных объектов производится путем сравнения каждого из них со всеми другими. Сравнение может производиться по всем исследуемым входам и выходам, которые должны быть измеримы, но не обязаны иметь единые единицы измерения или быть выражены в денежной форме.

Особое преимущество метода АСФ заключается в трансформации всех входных и выходных параметров в единый показатель эффективности. Относительно эффективными признаются объекты, чье максимальное соотношение индивидуально взвешенных входов и выходов не превосходится никакими другими объектами анализируемой совокупности.

Математически модель АСФ формулируется в виде задачи линейного программирования, каждый объект описывается парой векторов, один для входа и один для выхода.

Метод АСФ обладает заметными преимуществами по сравнению с другими методами анализа эффективности. Он позволяет моделировать сложные ситуации, так как способен связывать между собой множество входов со множеством выходов. Метод приводит к единому, обобщающему показателю эффективности. АСФ представляет собой алгоритм, с помощью которого возможно точное определение референтных пунктов (объектов с максимальной эффективностью) в пространстве, задаваемом входами и выходами. Координаты этих пунктов можно рассматривать как целевые значения, и отсюда вытекают количественные рекомендации для остальных объектов по изменению их входов и выходов с целью повышения эффективности. Так как измерение относительной эффективности объекта происходит через процентное расстояние от объектов с максимальной эффективностью, интерпретация

³ В англоязычной литературе метод называется DEA (Data Envelopment Analysis).

значений эффективности делается независимой от шкал измерения входов и выходов.

Метод АСФ позволяет определить цели в области эффективности, и дает указания для каждого объекта, какие задачи должны быть решены, чтобы он мог считаться эффективным. Для управленческой практики преимущество АСФ заключается также в том, что менеджерам нет необходимости договариваться о способе интеграции отдельных показателей в общий критерий эффективности, а также о том, что какой объект будет ориентиром для их объекта (метод определяет это сам). По этой причине уменьшается доля субъективизма в оценке эффективности. Следует упомянуть также, что АСФ не предъявляет высоких требований к информационной базе.

В сравнении с традиционными методами оценки эффективности АСФ обладает еще одним существенным преимуществом. Суть его заключается в отсутствии риска субъективного суждения при определении весов для параметров, включенных в оценку. Метод АСФ предполагает нахождение оптимальных весов для каждого параметра путем линейного программирования. Иными словами, для каждого оцениваемого субъекта определяется такой набор весов, при котором искомый показатель эффективности будет максимальным.

Из этого обстоятельства также вытекает дополнительное преимущество метода АСФ. В силу того, что набор весов для каждого субъекта принятия решений оптимальный, на его основе можно судить о сильных и слабых сторонах рассматриваемого объекта. То есть, чем выше вес параметра (входа или выхода), тем лучше этот параметр у данного объекта относительно остальных и наоборот.

Количественное измерение эффективности с помощью метода АСФ возможно для любого субъекта принятия решений⁴, так как метод позволяет пользователю самостоятельно выбирать входы и выходы для расчета интегрированного показателя эффективности. Определение входов и выходов для применения АСФ имеет ключевое значение, так как выбор различных параметров, включенных в оценку, может существенно влиять на результаты^{5,6}.

В качестве примера приведем исследование, проведенное проф. М. Хаммершмидтом на базе внешней службы сбыта предприятия фарминдустрии, специализирующегося на лекарствах для лечения диабета. Эта служба делится на 19 команд. В качестве входов были определены

⁴ Ramanathan R. An Introduction to Data Envelopment Analysis. A Tool for Performance Measurement. Sage Publications, 2003, p. 25.

⁵ Thanassoulis E. Introduction to the theory and application of Data Envelopment Analysis: a foundation text with integrated software. Norwell, Mass.: Kluwer Academic Publishers, 2001, pp. 114-128.

⁶ Priddey H., Harton K. Comparing the Efficiency of Stores at New Zealand Post. Proceedings of the 45th Annual Conference of the ORSNZ, 2010. pp. 18-27.

число ставок в каждой команде, число отработанных дней, расходы на рекламу, доля аптек в сбыте продукта, объем продаж инсулина, число жителей на квадратный километр в обслуживаемом командой районе. В качестве выхода использован объем продаж команды в тысячах евро.

Анализ с помощью АСФ показал, что 13 команд можно считать эффективными, 6 относятся к неэффективным. Анализ позволяет определить, какие эффективные команды и на сколько процентов являются ориентирами для каждой неэффективной команды. Далее определяются команды-лидеры, которые наибольшее количество раз выступали референтными объектами для неэффективных команд.

Следующий шаг заключается в определении причин неэффективности через вычисление доли каждого входа в общем потенциале улучшения результатов сбытовых команд. Наибольший вклад в рассматриваемом примере имели количество ставок (21,5%) и количество дней работы (24,3%), а также рекламные расходы (19,2%). Наименьший вклад – доля аптек в сбыте (2,54%). Также можно определить в процентах вклад каждой команды в общую «неэффективность».

На уровне отдельных сбытовых команд анализ может заключаться в следующем. Для каждой команды, имеющей резервы роста эффективности, определяется виртуальный референтный пункт, бенчмарк, показывающий, насколько эффективно эта команда может действовать в ее условиях. Он образуется из результатов отдельных эффективных команд в пропорциях, вычисленных с помощью АСФ. Затем определяются пути достижения результатов данного референтного пункта. Для каждой команды определяются сильные и слабые места, связанные с использованием входных ресурсов, и разрывы между целевой и фактической эффективностью их использования.

Возможности использования анализа среды функционирования для определения эффективности маркетинговой деятельности не исчерпываются вышесказанным. Можно с уверенностью утверждать, что данный метод имеет большие перспективы в теории и практике маркетинга.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕОРИИ КВАЛИМЕТРИИ В СОЗДАНИИ ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ ОТРАСЛИ СТАНКОСТРОЕНИЯ

г.Ижевск, ФГБОУ ВПО Удмуртский государственный университет

Развитие отрасли станкостроения можно рассматривать как один из важнейших факторов развития и модернизации российской промышленности, данную отрасль по праву можно называть «фондообразующей».

Вопрос оценки трудоемкости и расчета себестоимости изделий на стадии их проектирования является актуальным в отрасли станкостроения в условиях принятия оперативных решений. Для расчета себестоимости изделия в производственных условиях повсеместно используется техпроцесс. Вид расчетов, основанный на данных техпроцесса безусловно, точен, но трудоемок и занимает длительное время.

За основу системы нами предполагается взять метод расчета квалиметрических показателей детали д.э.н., профессора кафедры «Экономика и социология труда» УдГУ Ю.С.Первощикова. В основе данной методики лежит поиск общего квалиметрического показателя изделия. Общий квалиметрический показатель детали – это интегральный показатель ее качества, численно характеризующий разнообразные конструктивно-технологические признаки и свойства, присущие данному виду детали. Определение качественных характеристик изделия требует большого объема вычислений, что вызывает острую потребность в автоматизации производимых расчетов.

Общий квалиметрический показатель детали вычисляется по формуле

$$K_o = K_{\Phi} \cdot K_m \cdot K_M \cdot K_R \cdot K_{TO}$$

где K_{Φ} - квалиметрический показатель геометрической формы детали;

K_m - квалиметрический показатель массы детали;

K_M - квалиметрический показатель материала детали;

K_R - квалиметрический показатель шероховатости поверхности детали;

K_{TO} - квалиметрический показатель технологических особенностей.

Целью разработки системы является повышение автоматизации расчетов трудоемкости изготовления, себестоимости и прогнозной цены

изделия в станкостроении на основе укрупненной маршрутной технологии изготовления детали.

Определим основные задачи, решение которых необходимо в процессе разработки системы:

1. Проведение экспериментальных расчетов на основе данных изделия «Коробка скоростей» вертикально-фрезерного станка VM-127 производства ОАО «Воткинский завод».

2. Разработка проекта автоматизированной системы.

3. Сбор информации, наполнение баз данных.

4. Разработка программного обеспечения и его отладка.

5. Написание инструкции для пользователей автоматизированной системы.

6. Регистрация прав собственности.

7. Продвижение, коммерческая реализация программного обеспечения.

Сегодня процесс оформления заказа выглядит следующим образом: заказчик обращается в маркетинговый отдел, который передает заказ главному инженеру, он в свою очередь направляет его в конструкторское бюро, далее заказ поступает к технологу для разработки техпроцесса. Отдел нормирования считает трудоемкость изготовления изделия, а планово-экономический отдел на основе цен материалов (поступают от отдела снабжения) определяет себестоимость и цену продажи. Если условия устраивают предприятие-заказчика, то между организациями заключается договор.

Использование квалиметрического метода задает новую цепочку подготовки производства заказа на предприятии – от идеи до заключения договора. Плюсом такого подхода является сокращение времени на обработку заказа, а, значит, способствует принятию своевременных решений. Среди недостатков предлагаемого подхода можно отметить, что данный метод принесет результат только в процессе оперативного управления, а для разработки долгосрочной стратегии требуется учитывать ряд дополнительных показателей.

Основным положительным моментом в использовании квалиметрического метода является то, что сегодняшний уровень развития вычислительной техники и процессов автоматизации позволяет упростить и облегчить этапы обработки собранной информации, составить прогноз развития производства, предусмотреть возможные проблемы в процессе жизнедеятельности предприятия.

Список использованных источников:

1. Азгальдов Г.Г. О квалиметрии / Г.Г.Азгальдов, Э.П. Райхман, А.В. Гличев. – М.: Стандартиздат, 1973.

2. Перовощиков Ю.С. Отраслевой руководящий материал «Расчет сложности конструкции деталей и сборочных единиц». Ижевск, 1988.
3. Перовощиков Ю.С., Бобков В.Н., Немировченко Н. М. Квалиметрическая экономика предприятия. — М: ВЦУЖ; Ижевск: Изд-во ИЭиУ УдГУ, 2005.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Агапова Виталия – магистрант курса Marketing and Innovation Advance Entry MA, Anglia Ruskin University Cambridge Campus East Road, Cambridge, CB1 1PT, Соединенное Королевство (Великобритания)

Ажимова А.В - соискатель кафедры государственное и муниципальное управление ФГБОУ ВПО «Удмуртский государственный университет», г. Ижевск

Баранова З.Я. - к.п.н., доцент кафедры общей психологии ФГБОУ ВПО «Удмуртский государственный университет», г. Ижевск

Баскин Аркадий Соломонович — к.э.н., профессор кафедры экономической теории ФГБОУ ВПО «Удмуртский государственный университет», г. Ижевск

Беляков Владимир Александрович — к.э.н., доцент кафедры экономики и управления филиал ФГБОУ ВПО «Удмуртский государственный университет» г. Кудымкар

Боткин Олег Иванович — д.э.н., профессор, зав.кафедрой экономической теории ФГБОУ ВПО «Удмуртский государственный университет» г. Ижевск, директор института региональной экономики Уральского отделения РАН, советник Президента Удмуртской Республики

Братчиков Владимир Николаевич — заместитель главы администрации по управлению имуществом и земельными ресурсами муниципального образования «Приозерский район» Ленинградской области

Галкин Анатолий Леонидович — к.педогог.н., доцент кафедры математики и естественно-научных дисциплин филиал ФГБОУ ВПО «Удмуртский государственный университет», г. Кудымкар

Гончарова Эмилия Алексеевна - к.э.н., доцент кафедры экономики предприятия и производственного менеджмента «Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов», г. Санкт-Петербург

Ермилов Василий Вячеславович - к.т.н., доцент кафедры АСОИУ (САПР) ФГБОУ ВПО «Ижевский государственный технический университет им. М.Т. Калашникова», г. Ижевск

Корнилова Мария Сергеевна — магистрант специальности «Компьютерная графика и веб-дизайн» ФГБОУ ВПО «Ижевский государственный технический университет им. М.Т. Калашникова», г. Ижевск

Лавринович Алексей Владимирович — аспирант ОАО «Всероссийский центр уровня жизни», г. Москва

Латышева Анна Ивановна — к.э.н., доцент кафедры отраслевой и территориальной ФГБОУ ВПО «Пермская государственная сельскохозяйственная академия им. академика Д. Н. Прянишникова», г. Пермь

Макаров Александр Михайлович — профессор кафедры управление социально-экономическими системами, заведующий лабораторией развития экономического образования ФГБОУ ВПО «Удмуртский Государственный Университет», г. Ижевск

Мызрова Анастасия Михайловна - магистрантка 1 года обучения направления «Экономика» Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А., г. Саратов

Некрасов Владимир Иванович — д.э.н., профессор кафедры управление социально-экономическими системами ФГБОУ ВПО «Удмуртский государственный университет», г. Ижевск

Осипов Анатолий Константинович — д.э.н., профессор, зав.кафедрой менеджмента и права ФГБОУ ВПО "Ижевская государственная сельскохозяйственная академия" г. Ижевск

Отставнова Лилия Алексеевна - доцент кафедры «Экономическая теория и экономика труда», зам. декана по науке факультета экономики и менеджмента Саратовского государственного технического университета имени Гагарина Ю.А., г. Саратов

Осипов Анатолий Константинович - д.э.н., профессор зав. кафедрой менеджмента и права ФГБОУ ВПО «Ижевская государственная сельскохозяйственная академия», г. Ижевск

Оубрехтова Марие - кафедра экономики менеджмента, Институт техники и экономики, г. Ческе Будейовице, Чешская Республика

Перовошиков Юрий Семенович — д.э.н., профессор, научный консультант научного образовательного центра «Экономической метрологии и квалиметрии труда» ФГБОУ ВПО «Удмуртский государственный университет» г. Ижевск

Перовошикова Дина Александровна — к.э.н., доцент кафедры экономики и социологии труда ФГБОУ ВПО «Удмуртский государственный университет», г.Ижевск

Плетнева Татьяна Викторовна — к.э.н., доцент кафедры экономики и социологии труда, директор научного образовательного центра «Экономической метрологии и квалиметрии труда» ФГБОУ ВПО «Удмуртский государственный университет», г.Ижевск

Соколова Надежда Геннадьевна — доцент кафедры «Экономика, технология и управление коммерческой деятельностью» ФГБОУ ВПО «Ижевский государственный технический университет им. М.Т. Калашникова», г. Ижевск

Хаммершмидт Майк — профессор, зав. кафедрой маркетинга и инновационного менеджмента Геттингенского Университета (ФРГ)

Хильченко Лариса Викторовна – аспирант ФГБОУ ВПО «Удмуртский Государственный Университет», г. Ижевск

Щербак Александр Дмитриевич - аспирант ФГБОУ ВПО «Удмуртский Государственный Университет», г. Ижевск

Щукин Олег Петрович - магистрант специальности «Компьютерная графика и веб-дизайн» ФГБОУ ВПО «Ижевский государственный технический университет им. М.Т. Калашникова», г. Ижевск

Научное издание

**ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИЗМЕРЕНИЙ
В ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОМ ОБЩЕСТВЕ**

Сборник статей Международной
научно-практической конференции
23 ноября 2012г.

Авторская редакция

Подписано в печать **23.11.2012**. Формат 60x84¹/₁₆.
Печать офсетная. Усл. печ. л. .
Тираж 100 экз. Заказ № .
Издательство «Удмуртский университет»
426034, г. Ижевск, ул. Университетская, 1, корп. 4.
Тел./факс: +7 (3412) 500-295 E-mail: editorial@udsu.ru