

ҚАРАҒАНДЫ
УНИВЕРСИТЕТІНІҢ
ХАБАРШЫСЫ
ВЕСТНИК
КАРАГАНДИНСКОГО
УНИВЕРСИТЕТА

ISSN 0142-0843

ЭКОНОМИКА сериясы
№ 3(63)/2011
Серия **ЭКОНОМИКА**

Шілде–тамыз–қыркүйек
1996 жылдан бастап шығады
Жылына 4 рет шығады

Июль–август–сентябрь
Издается с 1996 года
Выходит 4 раза в год

Собственник РГКП **Карагандинский государственный университет
имени Е.А.Букетова**

Бас редакторы — Главный редактор

Е.К.КУБЕЕВ,

академик МАН ВШ, д-р юрид. наук, профессор

Зам. главного редактора — Х.Б.Омаров, д-р техн. наук

Ответственный секретарь — Г.Ю.Аманбаева, д-р филол. наук

Серияның редакция алқасы — *Редакционная коллегия серии*

Р.С.Каренов,	редактор д-р экон. наук;
А.Д.Дюсембаев,	д-р экон. наук;
С.Н.Алпысбаева,	д-р экон. наук;
Т.П.Притворова,	д-р экон. наук;
Ж.М.Шаекина,	д-р экон. наук;
Г.С.Каренова,	д-р экон. наук;
Р.К.Андарова,	д-р экон. наук;
Б.С.Есенгельдин,	д-р экон. наук;
С.К.Ержанова,	ответственный секретарь канд. экон. наук

Редакторы *Ж.Т.Нұрмұханова*
Редактор *И.Д.Рожнова*
Техн. редактор *А.М.Будник*

Издательство Карагандинского
государственного университета
им. Е.А.Букетова
100012, г. Караганда,
ул. Гоголя, 38,
тел.: (7212) 51-38-20
e-mail: izd_kargu@mail.ru

Басуға 16.09.2011 ж. қол қойылды.
Пішімі 60×84 1/8.
Офсеттік қағазы.
Көлемі 15,5 б.т.
Таралымы 300 дана.
Бағасы келісім бойынша.
Тапсырыс № 660.

Подписано в печать 16.09.2011 г.
Формат 60×84 1/8.
Бумага офсетная.
Объем 15,5 п.л. Тираж 300 экз.
Цена договорная. Заказ № 660.

Отпечатано в типографии
издательства КарГУ
им. Е.А.Букетова

Адрес редакции: 100028, г. Караганда, ул. Университетская, 28

Тел.: 77-03-69 (внутр. 1026); факс: (7212) 77-03-84.

E-mail: vestnick_kargu@ksu.kz Сайт: <http://www.ksu.kz>

© Карагандинский государственный университет, 2011

Зарегистрирован Министерством культуры, информации и общественного согласия Республики Казахстан.
Регистрационное свидетельство № 1131–Ж от 10.03.2000 г.

МАЗМҰНЫ

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ТӘУЕЛСІЗ- ДІГІНІҢ 20 ЖЫЛДЫҒЫНА ОРАЙ

Каренов Р.С. Кадрлық менеджмент және оның жаңа технологиясының пайда болуы: персоналды басқарудан адами ресурстарды басқаруға дейін 4

ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ ИННОВАЦИЯЛЫҚ ЖӘНЕ ИНДУСТРИАЛДЫҚ САЯСАТТЫ ЖҮЗЕГЕ АСЫРУ ТИІМДІЛІГІ

Кенчинбаев Р.Р. Қазақстан Республикасының отын-энергетикалық кешені және оның экспорттық әлеуеті 19

Сланов Е.К. Инвестициялық жобалар контроллингінің ерекшеліктері және инвестициялар контроллингінде қолданатын экономикалық есептеулер 26

ҚАЗІРГІ ЗАМАНҒЫ МЕНЕДЖМЕНТ ЖӘНЕ МАРКЕТИНГТІҢ ӨЗЕКТІ МӘСЕЛЕЛЕРІ

Каренов Р.С. Материалдық және материалдық емес салаларда операцияларды (операциялық менеджментті) тиімді басқару тәсілдері, принциптері және ережелері 33

Ермекбаева М.К. Адами ресурстарды басқарудың теориялық аспектілері: дамуы және қазіргі тенденциялар 47

Родина Л.А. Банктің ұйымдық құрылымы менеджмент мақсаттарына сәттілікпен қол жеткізудің құраушысы ретінде 51

Кәрібаев Е.С. Заманауи банк менеджменті іліміндегі әр алуан жоспарлау түрлерінің рөлі және маңызы 57

ӘЛЕМНІҢ БӘСЕКЕҚАБІЛЕТТІ 50 ЕЛДЕР ҚАТАРЫНА ҚОСЫЛУ ШЕҢБЕРІНДЕГІ ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ АЙМАҚТА- РЫ МЕН САЛАЛАРЫНЫҢ ЭКОНОМИКА- ЛЫҚ ДАМУЫНЫҢ МӘСЕЛЕЛЕРІ

Ержанова С.Қ. Ауыл туризмін дамытудағы кәсіпкерліктің алатын орны 64

Сланов Е.К. Инновациялық жобаларды басқару үдерісін қолдау үшін контроллинг тұжырымдамасын қолдану 71

Мұталиева Л.М. Қазақстанның мейманхана және мейрамхана бизнесінің дамуына ықпал етуші экономикалық факторларды бағалау 77

СОДЕРЖАНИЕ

К 20-ЛЕТИЮ НЕЗАВИСИМОСТИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Каренов Р.С. Кадровый менеджмент и возникновение его новой технологии: от управления персоналом к управлению человеческими ресурсами 4

ЭФФЕКТИВНОСТЬ РЕАЛИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННОЙ И ИНДУСТРИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В КАЗАХСТАНЕ

Кенчинбаев Р.Р. Топливо-энергетический комплекс Республики Казахстан и его экспортный потенциал 19

Сланов Е.К. Особенности контроллинга инвестиционных проектов и используемая в контроллинге инвестиций система экономических расчетов 26

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА И МАРКЕТИНГА

Каренов Р.С. Методы, принципы и правила эффективного управления операциями (операционного менеджмента) в материальной и нематериальной сферах 33

Yermekbayeva M.K. Human Resources Management Theory: Evolution and Modern Tendencies 47

Родина Л.А. Организационная структура банка как важная составляющая успешного достижения целей менеджмента 51

Карибаев Е.С. Роль и значение разнообразных видов планирования в современной теории банковского менеджмента 57

ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ И ОТРАСЛЕЙ В СВЕТЕ ВХОЖДЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН В ЧИСЛО 50-ТИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНЫХ СТРАН МИРА

Ержанова С.К. Роль предпринимательства в развитии сельского туризма 64

Сланов Е.К. Использование концепции контроллинга для поддержки процесса управления инновационными проектами 71

Муталиева Л.М. Оценка влияния экономических факторов на развитие гостиничного и ресторанного бизнеса Казахстана 77

ӨНДІРІСТІК ЖҮЙЕЛЕРДІ ЭКОНОМИКАЛЫҚ-МАТЕМАТИКАЛЫҚ МОДЕЛЬДЕУ ЖӘНЕ БОЛЖАУ

<i>Андарова Р.Қ.</i> Жедел-өндірістік жоспарлау мазмұны, міндеттері және тәсілдері	83
<i>Қазбеков Т.Б.</i> Икемді өндірістік жүйелерді жасау және енгізу мәселелері	90
<i>Қалыков А.Қ.</i> Отандық және шетелдік кәсіпорындар және фирмалардағы шығындар есебінің ерекшеліктері	97

ҚАРЖЫ-НЕСИЕ ЖҮЙЕСІ

<i>Кочербаева А.А., Сейталинова А.С.</i> Әлеуметтік инфрақұрылым дамуының қаржылық қамтамасыз етілуін жетілдіру	104
---	-----

ЖАС ҒАЛЫМ МІНБЕСІ

<i>Тоқтарова Л.Н.</i> Антропогенді ықпалдың табиғи ортаға келтірген бағалау әдістемелерін жіктеу жүйесі	113
---	-----

СЫН ЖӘНЕ БИБЛИОГРАФИЯ

<i>Андарова Р.Қ., Қазбеков Т.Б.</i> Қазақстан экономикасының көмір өндіру секторының индустриалды-инновациялық даму мәселелеріне арналған іргелі зерттеу	120
--	-----

АВТОРЛАР ТУРАЛЫ МӘЛІМЕТТЕР	124
----------------------------------	-----

ЭКОНОМИКО-МАТЕМАТИЧЕСКОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ СИСТЕМ

<i>Андарова Р.К.</i> Содержание, задачи и методы оперативно-производственного планирования	83
<i>Казбеков Т.Б.</i> Проблемы разработки и внедрения гибких производственных систем	90
<i>Калыков А.К.</i> Особенности учета затрат на отечественных и зарубежных предприятиях и фирмах	97

ФИНАНСОВО-КРЕДИТНАЯ СИСТЕМА

<i>Кочербаева А.А., Сейталинова А.С.</i> Совершенствование финансового обеспечения развития социальной инфраструктуры	104
---	-----

ТРИБУНА МОЛОДОГО УЧЕНОГО

<i>Тоқтарова Л.Н.</i> Система классификации методик оценки экономического ущерба от антропогенного воздействия на природную среду	113
---	-----

КРИТИКА И БИБЛИОГРАФИЯ

<i>Андарова Р.К., Қазбеков Т.Б.</i> Фундаментальное исследование о приоритетах развития горнодобывающего сектора экономики Казахстана	120
---	-----

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ	124
---------------------------	-----

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ТӘУЕЛСІЗДІГІНІҢ 20 ЖЫЛДЫҒЫНА ОРАЙ К 20-ЛЕТИЮ НЕЗАВИСИМОСТИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

УДК (075.8) 658.3

Р.С.Каренов

Карагандинский государственный университет им. Е.А.Букетова

Кадровый менеджмент и возникновение его новой технологии: от управления персоналом к управлению человеческими ресурсами

Рассмотрены факторы, способствующие повышению роли и значения персонала предприятия в современных условиях. Дана группировка направлений деятельности в системе управления работой с персоналом. Раскрыты цели и методы управления персоналом. Проанализированы современная теория и практика управления персоналом на фирмах индустриально развитых странах. Выделены принципиальные отличия управления человеческими ресурсами от традиционного управления кадрами. Обоснованы перспективы развития стратегического управления персоналом в Казахстане и за рубежом в XXI веке.

Ключевые слова: производственный персонал, предприятие, исполнитель, потребность, организация, учет, контроль, экономические методы, экономические нормы, пропаганда, долг, планирование, прогнозирование.

Персонал предприятия и его структура

Результаты деятельности любой экономической системы в значительной степени зависят от того, насколько хорошо подготовлены кадры.

Персонал — это состав работников предприятия (организации) [1; 331]. Известно, что персонал предприятия можно классифицировать по различным критериям. Наиболее значимым представляется классификация по тем функциям, которые выполняют работники. С этой точки зрения персонал предприятия подразделяется на производственный и управленческий (рис. 1).

Производственный персонал, в свою очередь, подразделяется на основных и вспомогательных рабочих, а управленческий — на руководителей, специалистов и технических исполнителей.

К руководителям относятся директор предприятия (организации) и его заместители, главные специалисты, руководители структурных подразделений (цехов, отделов, лабораторий, секторов) и их заместители, старшие мастера и мастера.

К специалистам относятся работники, занятые инженерно-техническими, экономическими и другими работами: администраторы, инженеры, бухгалтеры, математики, механики, нормировщики, ревизоры, техники, экономисты и т.д.

Технические исполнители — работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, оперативный учет и контроль, делопроизводители, кассиры, секретари-машинистки, табельщики и т.д.

К рабочим относятся лица, непосредственно участвующие в процессе создания материальных ценностей, а также занятые ремонтом, перемещением грузов, перевозкой пассажиров, оказанием материальных услуг, уборщиками, сторожами и т.д. Основные рабочие непосредственно заняты в производстве продукции, а вспомогательные обслуживают технологический процесс.

Соотношение работников по категориям характеризует кадровую структуру предприятия (организации).

Существуют и другие критерии классификации персонала, например, по уровню образования, специальностям, половозрастным признакам и т.д.

Уровень совместных возможностей персонала предприятия представляет собой его кадровый потенциал, в котором интегрируются профессиональные возможности работников и руководителей, сложившиеся между ними межличностные отношения (социально-психологический климат предприятия), существующий стиль управления [2; 98].

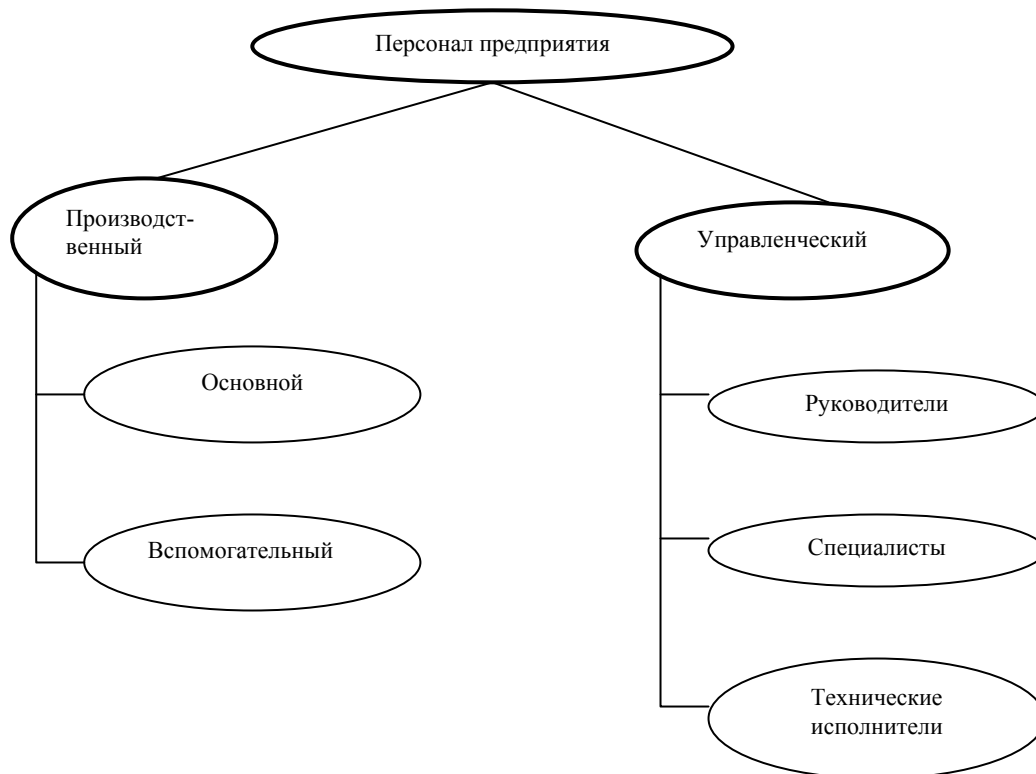


Рисунок 1. Классификация персонала предприятия (данные работы [2; 97])

В последние годы повышение роли и значения персонала предприятия обуславливается рядом факторов. К их числу следует отнести:

- а) быстрое изменение внешней среды, предъявляющей высокие требования к предприятиям и работникам (табл. 1);
- б) непосредственное влияние количественного и качественного состава работающих на конечные результаты деятельности предприятия, фирмы;
- в) возрастание требований к качеству выполняемой работы, качеству и конкурентоспособности выпускаемой продукции;
- г) усиление внимания к результативности труда;
- д) изменение ценностных ориентаций людей в процессе трудовой деятельности.

Важнейшими характеристиками персонала предприятия являются квалификация и численность, обуславливаемые характером, масштабами, сложностью, трудоемкостью производственных процессов, а также степенью их механизации, автоматизации и компьютеризации.

Перечисленные факторы задают **нормативную численность** работников, которую на практике обеспечить не удастся, поэтому кадровый потенциал более объективно характеризуется **списочной численностью**, т.е. количеством сотрудников, официально работающих в организации в каждый конкретный момент. Следует иметь в виду, что в условиях дефицита кадров списочная численность персонала может заметно отличаться от нормативной.

На практике к списочной численности относят все категории работников. Это постоянные, сезонные, временные (принимаемые на работу на срок до двух месяцев, а если замещают временно отсутствующих, то до четырех месяцев, с заключением трудового договора), оформленные не менее чем на пять дней.

В связи с тем, что ежедневно не все работники по тем или иным причинам бывают на рабочем месте, реальную величину персонала в каждый данный момент характеризует его явочная численность. Поскольку списочная и явочная численность персонала постоянно меняется, принято определять их **среднюю величину**.

Т а б л и ц а 1

Изменения окружающей среды и требования, предъявляемые к работникам

Основные тенденции изменений окружающей среды	Требования к работникам предприятий, фирм
Комплексность изменений, их масштабность и увеличивающееся количество	Цельность, масштабность, комплексность мышления
Быстрое изменение, т.е. скорость изменений растет	Способность быстро адаптироваться к изменяющимся условиям
Интернационализация рынков	Знания и опыт в международной практике
Сокращение длительности жизненного цикла товара	Готовность к риску и оперативность в нахождении и принятии решений
Усиление роли конкуренции	Инновационное, творческое мышление и поведение
Тенденция к развитию «общества услуг»	Способность к усилению ориентации на рынок и потребности клиентов
Усиление роли информации как фактора производства	Активное отношение к информатизации, профессиональное владение информационными технологиями и средствами коммуникации
Изменение ценностей у потребителей и работников	Честность, уважение к другим; способность убеждать вместо способности уговаривать

Примечание. Используются данные работы [3; 106].

Итак, человек на рабочем месте становится основным объектом при достижении успеха в производстве (рис. 2).

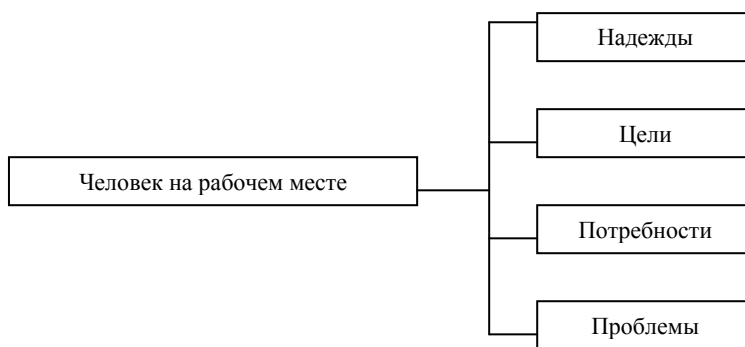


Рисунок 2. Ключевая фигура на производстве — человек на рабочем месте

Направления деятельности в системе управления работой с персоналом предприятия

Сегодня кадровый менеджмент (работа с персоналом), считавшийся прежде второстепенным, выдвинулся на первый план и превратился в одну из основных обязанностей руководителей всех уровней и направлений. К его основным принципам следует отнести: безусловную ориентацию на требования законодательства о труде; учет не только текущих, но и перспективных потребностей организации в персонале, исходящих из задач ее развития, прогноза рыночной конъюнктуры и тенденций естественного движения рабочей силы; соблюдение баланса интересов организации и ее работников; создание условий для сокращения числа увольнений и сохранения занятости; широкое со-

трудничество с профессиональными союзами; наконец, забота о каждом человеке, уважение его прав, свобод и достоинства [4; 81].

Основная задача кадрового менеджмента (менеджмента персонала) состоит в том, чтобы наиболее целесообразно соединить в процессе производства его трудовые и вещественные компоненты. Менеджмент персонала включает целый ряд задач по управлению персоналом и обеспечению нормальных условий его работы. Важнейшие из них: анализ и формирование системы управления персоналом, организация и нормирование труда, организация рабочих мест, охрана труда, планирование потребности в трудовых ресурсах, подбор и расстановка кадров, определение режимов работы, вопросы оплаты труда и льгот, оценка результатов деятельности работников и др.

Менеджмент персонала включает решение не только кадровых, но и целый ряд социальных, политических, экономических, юридических, организационно-технических проблем. Для их решения в организациях создаются службы и отделы (отдел кадров, отдел труда и заработной платы и др.). Их совокупность и взаимосвязь образуют организационную структуру управления персоналом, представленную на рисунке 3.

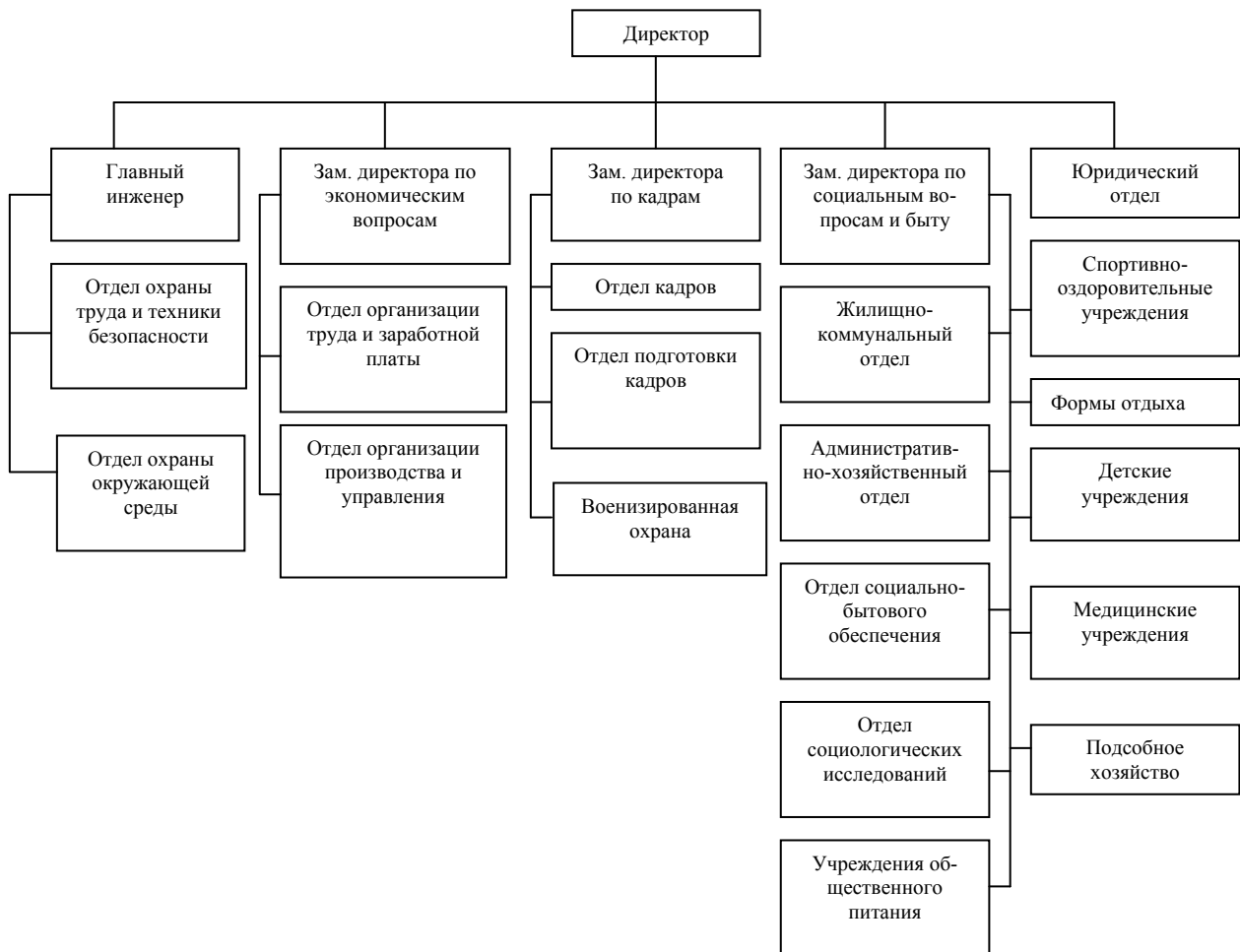


Рисунок 3. Схема структуры управления персоналом в организации (данные работы [5; 220])

Структура службы управления персоналом и количество структурных подразделений зависят от характера и размеров предприятия (фирмы), особенностей выпускаемой продукции, технологии производства.

Менеджмент персонала включает различные, но тесно связанные между собой направления деятельности, такие как стратегический анализ, кадровое планирование, набор персонала и его расстановка, совершенствование работы с персоналом в организации и другие. Группировка направлений деятельности в системе управления работой с персоналом может быть представлена следующим образом (рис. 4).

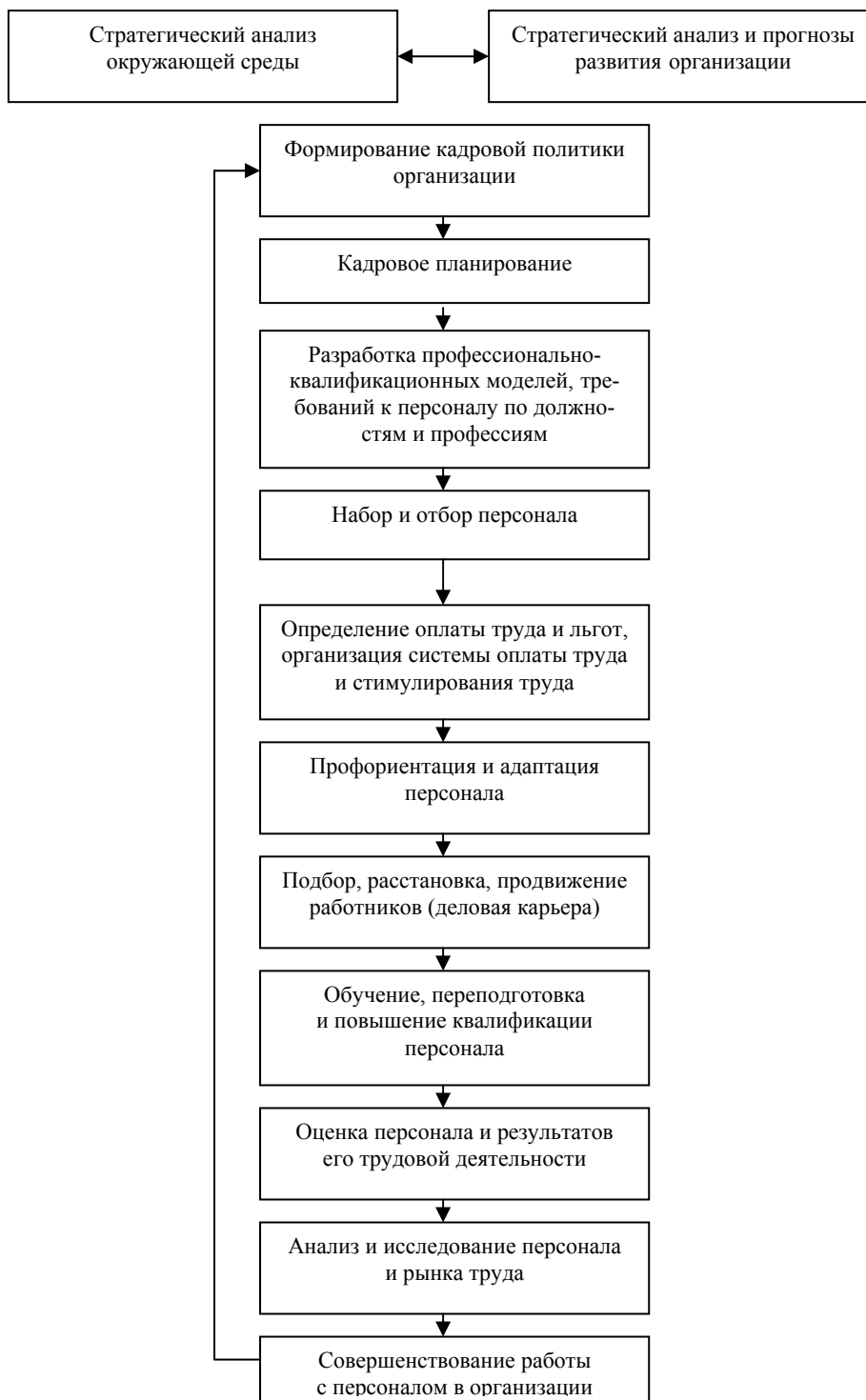


Рисунок 4. Основные направления деятельности в системе управления персоналом (данные работы [5; 221])

Система управления персоналом предприятия включает множество различных функций. Цикл в системе управления персоналом показан на рисунке 5. Выполнение однородных функций осуществляется специальными подразделениями по работе с персоналом, которые составляют подсистемы общей структуры управления.

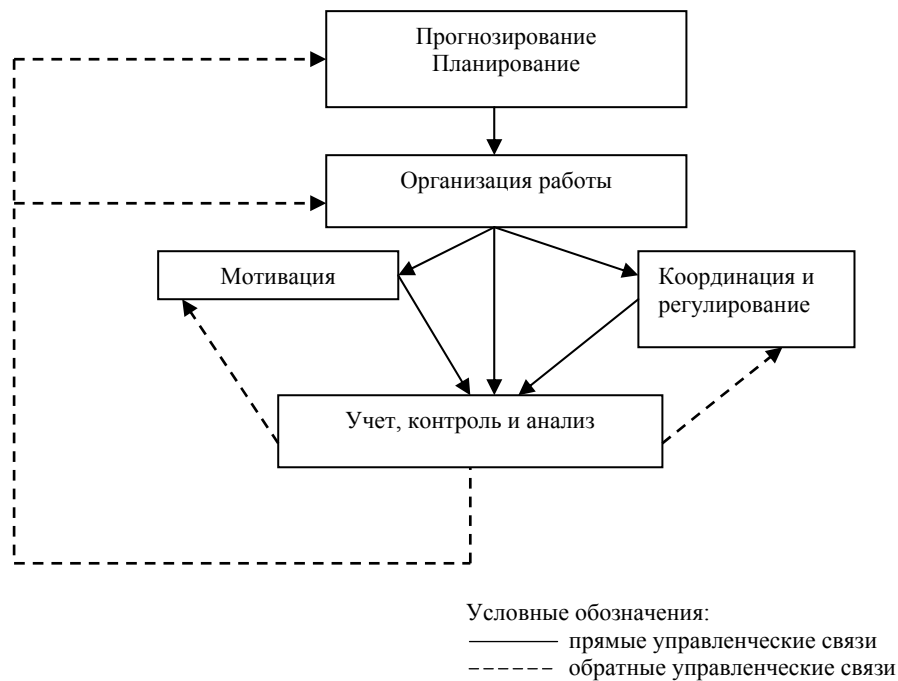


Рисунок 5. Цикл управления в системе управления персоналом (данные работы [6; 572])

Основой концепции менеджмента персонала предприятия являются возрастающая роль личности работника, знание его мотивационных установок, умение их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед организацией.

Цели и методы управления персоналом

Учитывая важность целевых определений управления персоналом для выяснения его обобщающих, сущностных характеристик, представляется возможным уточнить, какие цели преследует управленческая деятельность такого рода. В литературе [7; 25] выделяют две группы целей менеджмента персонала: организационные и личные. Исходя из этого дается конкретная трактовка эффективности управления персоналом — это достижение организационных (применительно к коммерческим организациям — прибыльности и стабильности предприятия и его адаптируемости к будущим изменениям ситуации при минимальных затратах на персонал) и индивидуальных (удовлетворенности трудом и пребыванием на предприятии) целей.

Управление персоналом как специфическая деятельность осуществляется с помощью различных методов (способов) воздействия на сотрудников. В литературе [7; 33] имеются различные классификации методов. Так, в зависимости от характера воздействия на человека выделяют: **методы стимулирования**, связанные с удовлетворением определенных потребностей сотрудника; **методы информирования**, предполагающие передачу сотруднику сведений, которые позволят ему самостоятельно строить свое организационное поведение; **методы убеждения**, т.е. непосредственного целенаправленного воздействия на внутренний мир, систему ценностей человека; методы административного принуждения, основанные на угрозе или применении санкций.

В работе [8; 29–33] предлагается несколько иная классификация методов управления персоналом.

1. **Прямые методы** заключаются в использовании власти для принятия решения и навязывании подчиненным силой власти определенного образа действий с целью заставить их выполнить принятое решение. Действия исполнителя в данном случае однозначно определены. К прямым методам относятся административно-правовые и организационно-распорядительные методы, которые предусматривают использование директивного механизма воздействия на ОУ (объект управления) и дисциплинарной и материальной ответственности подчиненного за свои действия. Основу этих методов составляют гражданские нормы, административные права, трудовая дисциплина, чувство долга, а также инструкции, регламенты, конструкторская и технологическая документация, правила эксплуатации оборудования, правила техники безопасности, приказы, указания, распоряжения и т.п. Эта группа включает методы формирования структуры органов управления, руководства персоналом,

утверждения норм и нормативов, издания приказов и распоряжений, найма, подбора и расстановки кадров, разработки положений, должностных инструкций, стандартов и др.

2. **Косвенные методы** создают условия для принятия решения исполнителем и используют механизмы эффективного выбора решения, мотивации, материальной и моральной ответственности за произведенные действия. При этом материальная и моральная ответственность в большей части выступают как заинтересованность подчиненного в успехе дела. К косвенным методам относят **экономические, социально-психологические и идеологические** методы управления персоналом.

Экономические методы используют воздействие на исполнителей через экономические стимулы и условия деятельности. В основу методов заложена экономическая (материальная) заинтересованность в выборе эффективного решения или поведения. В группу экономических методов входят технико-экономические анализ и обоснование, планирование и прогнозирование, материальное стимулирование, ценообразование, налогообложение, экономические нормы и нормативы, кредит, методы анализа и построения системы управления персоналом и др.

Социально-психологические методы воздействуют на исполнителя через систему моральной ответственности и социально-психологических установок, позволяющих изменять в нужном направлении поведение работника. Содержательная сторона методов — это реализация творческой активности подчиненных, формирование позитивного социально-психологического климата коллектива, социальный и психологический анализ, социальное планирование, делегирование полномочий, участие работников в управлении, планирование карьеры и роста сотрудников, моральное стимулирование, традиции, стиль руководства и т.д.

В основе идеологических методов, которые также являются мотивирующими и воздействуют на исполнителей — морально-политическая ответственность, чувство долга, любовь к родине. К идеологическим методам относят пропаганду, агитацию, методы стимулирования политической и общественной активности, воспитание трудовой морали, критику и самокритику, политическое образование и самообразование, политическую ответственность и др.

Все методы управления персоналом взаимосвязаны и используются в комплексе.

Современная теория и практика управления персоналом на фирмах индустриально развитых стран

В современной теории и практике управления персоналом на фирмах индустриально развитых стран доминируют два основных диаметрально противоположных подхода к содержанию и организации этой работы (табл. 2).

Т а б л и ц а 2

Подходы к управлению персоналом

Американские фирмы	Японские фирмы
Соответствие работников требованиям к рабочему месту: – функциям; – задачам; – должностным обязанностям; – условиям труда; – к трудовому поведению (ориентация на текущие задачи)	Ориентация на качество образования и личностный потенциал работника (ориентация на длительную перспективу)

Примечание. Использованы данные работы [9; 169].

Как показывает зарубежный опыт, при «американском» подходе средства управления персоналом ориентированы главным образом на внешний рынок труда, состояние экономики, спрос на конкретный товар и т.д.

Данный подход сформировался в условиях, когда избыток рабочей силы и высокая безработица создавали огромный резервуар, из которого предприниматели могли черпать необходимое число ра-

бочих рук, а правительственные программы социального обеспечения создавали буфер для увольняемых и снижали социальную напряженность.

В этих условиях в качестве основного фактора повышения эффективности производства рассматривалось постоянное совершенствование технологии и работник воспринимался как приложение к производственным процессам — «винтик», автоматически вращающийся в строго отведенных ему границах и по четко сформулированным правилам. Соответственно выработались и закрепились принципы управления персоналом, адекватные этим представлениям.

«Гром грянул», когда японские фирмы стали вытеснять американские на внешнем рынке, главным образом из-за высокого качества своих товаров. Оправившись от шока, американские ученые и менеджеры стали углубленно изучать причины создавшегося положения. Оказалось, секрет прост — японский менеджмент в передовых фирмах базируется, в первую очередь, на учете человеческого фактора [9; 171].

Япония первой в мире стала развивать современный менеджмент с «человеческим лицом», вовлекая всех работников в дела предприятий и фирм, в изготовление качественной продукции с низкими издержками. На многих предприятиях Японии управленческий персонал и рабочих призывают к тому, чтобы исполнитель каждой предыдущей операции рассматривал исполнителя каждой последующей операции как своего потребителя, и поэтому выполнял свою часть производственного процесса особенно тщательно. Эти качественные изменения в менеджменте на многих их предприятиях, учитывающие психологию людей и их социальный статус, не могли не дать толчка кардинальному совершенствованию традиционных методов управления кадрами в других странах с развитой экономикой.

Недостатки традиционных методов управления персоналом

В целом можно отметить пять основных недостатков современных теорий управления персоналом [10; 18–19]:

1. Широкое разнообразие существующих подходов в управлении персоналом, обусловленное (в том числе и историческими) различиями в национальных, институциональных и организационных контекстах, привело к тому, что ни единого корпуса профессионального знания, ни общей профессиональной идеологии этой управленческой дисциплины до сих пор так и не сложилось.

2. Кадровая работа традиционно находилась на периферии внимания руководителей корпораций. Маргинальная роль специалистов по управлению персоналом определялась тем, что они выполняли функции советников при руководстве и не несли непосредственной ответственности за разработку и реализацию стратегии организации. А финансовые и производственные соображения, как правило, всегда брали верх над предложениями кадровых работников, идущими вразрез с общей стратегией корпорации.

3. У специалистов по управлению персоналом с самого начала возник ореол защитников интересов рядовых работников, что, по мнению их коллег менеджеров, препятствовало достижению целей, стоящих перед организацией.

4. Управление персоналом трактовалось как деятельность, для которой не требуется специальной подготовки; в отличие от других управленческих специальностей в ней можно было довольствоваться соображениями здравого смысла, да и существовало расхожее мнение, что любой опытный руководитель вполне мог справиться с функциями менеджера по персоналу.

5. Отсутствие специализированной профессиональной подготовки и соответствующей профессиональной квалификации снижало авторитет кадровых работников в глазах начальства и линейных руководителей.

Такое положение дел послужило толчком к разработке ряда новых подходов к управлению организацией и, в особенности, персоналом ведущими теоретиками в области менеджмента: Р.Уотерненом, Т.Питерсом, И.Ансоффом, П.Друкером, М.Хильбом, Ф.Хайзе и другими американскими и европейскими учеными.

Ученые выделили три основных подхода к управлению, в рамках которых развивались четыре концепции управления персоналом. Речь идет об экономическом, органическом и гуманистическом подходах. Принципиальное различие между этими подходами заключается в оценке роли человека на предприятии и понимании природы организации [11; 21–22].

Экономический подход нашел отражение в тейлоризме (конец XIX – начало XX вв.). При этом подходе человек рассматривается как объект управления, причем главный интерес представляет его функция — труд, измеряемый затратами рабочего времени и заработной платой.

Органический подход предполагает особый интерес к человеку, расширяя само понятие «управление персоналом», выводя его за рамки традиционных функций организации труда и заработной платы. Кадровая функция из регистрационно-контрольной постепенно стала развивающей и распространилась на поиск и подбор сотрудников, планирование их карьеры, оценку работников управленческого аппарата, повышение их квалификации.

В рамках органического подхода последовательно сложились концепция управления персоналом и **концепция управления человеческими ресурсами**. В США и во Франции под управлением персоналом часто понимается оперативное управление, а управление человеческими ресурсами рассматривается как стратегическая работа с персоналом.

В последнее время (90-е годы) в различных странах мира развивается **гуманистический подход**, представляющий собой наиболее радикальную попытку преодолеть обострившийся кризис управления фирмой и персоналом. Новый подход исходит из концепции управления поведением человека и представления об организации как культурном феномене. Если экономический и организационный подходы подчеркивают структурную сторону организации, то гуманистический (его можно назвать также **организационно-культурный**) подход показывает, как можно создавать организационную действительность и влиять на нее через язык, нормы, фольклор, церемонии и т.п. При этом разработка стратегии организации может превратиться в активное построение и преобразование окружающей реальности.

Суть новой управленческой парадигмы заключается в отходе от технократического мышления, основанного на управленческом рационализме, т.е. от установок на достижение успеха фирмы прежде всего за счет рациональной организации производства, снижения издержек, развития специализации и других традиционных мер. Основным является переход к менеджменту, направленному на будущее, утверждение приоритетной ориентации на стратегическое управление. При этом **объектом управленческой деятельности становятся организационные культуры различного типа**, а не процессы, люди, их деятельность и т.п. [10; 84–96].

Представляется, что это излишняя абсолютизация роли нового феномена — организационной культуры.

Отличия управления человеческими ресурсами от традиционного управления кадрами

Практика современного менеджмента показывает неэффективность шаблонных решений сложных социально-экономических проблем. Действительный экономический рост связан с внедрением методов, обеспечивающих реализацию новых подходов в управлении человеческими ресурсами на основе интеграции интересов предпринимателей и персонала. Именно инновационные подходы к управлению людьми, способствующие росту производительности труда и реализации творческого потенциала персонала, определяют перспективу развития соответствующих методов управления.

Задачи специалистов по управлению персоналом сложны, многообразны и в большинстве случаев нуждаются в творческом подходе к их решению. В этой связи управление персоналом в XXI в. требует интеграции менеджмента персонала в стратегию предприятия. Соединение стратегии управления человеческими ресурсами и стратегии организации становится важнейшей задачей менеджеров по персоналу. В целом эволюция подходов к управлению персоналом с 1890 г. по настоящее время показана в таблице 3.

Зарубежный опыт теории и практики современного менеджмента свидетельствует, что переход от поточного внутрифирменного планирования к долгосрочному, а затем и стратегическому в странах с рыночной экономикой вызван ускорением темпов научно-технического и социально-экономического развития, усилением неопределенности и непредсказуемости во внешних отношениях. Выработка и реализация корпоративной стратегии, которая могла бы лучше соответствовать быстро изменяющимся внешним условиям, стали исключительно важной частью деятельности большинства компаний.

Здесь можно отметить то, что новая теория управления персоналом находится еще в стадии становления. Ее активно начали разрабатывать в 80–90-е годы зарубежные ученые. Сегодня существуют различные трактовки этой концепции. Безусловный интерес представляет точка зрения немецких авторов, которую разделяют ученые стран СНГ и американские ученые.

Эволюция управления персоналом

Период	Приоритеты персонала	Способы достижения целей управления персоналом
До 1980 г.	Промышленные технологии	Дисциплинарные системы
1900 — 1910 гг.	Благополучие работников	Программы поддержания здоровья и обеспечения безопасности
1920-е гг.	Разработка норм (эффективности) воздействия рабочих групп на отдельных работников	Изучение затрат времени и движений работников. Консультирование и тестирование персонала
1930-е гг.	Объединение работников. Принятие основных законов о труде	Программы коммуникации (взаимодействия). Антипрофсоюзные кампании
1940-е гг.	Пособия и компенсации работникам	Индексация доходов с учетом роста стоимости жизни. Увеличение заработной платы. Пенсионные, медицинские и другие системы пособий
1950-е гг.	Отношения между работниками. Специализация функций персонала	Тренинги и развитие. Создание подразделений по отдельным функциям управления персоналом: найма, трудовых отношений, обучения, премирования и т.д.
1960-е гг.	Участие работников в управлении производством	Вовлечение работников в управление производством. «Управление по целям», «кружки качества», групповая психотерапия
1970-е гг.	Государственное регулирование экономикой	Регулирование прав работников, запрет дискриминации, создание равных стартовых возможностей, безопасность труда, защита здоровья, проведение реформ в сфере различных выплат
1980-е гг.	Признание значимости работников (их нового места на предприятии. — <i>Авт.</i>). Продвижение (карьера)	Обучение и переобучение работников Предоставление персоналу новых возможностей путем: - ротации рабочих мест, - формирования интегрированных целевых команд, - трудоустройства уволенных
1990-е гг.	Демографические изменения в рабочей силе. Новые технологии	Программы диверсификации. Уточнение прав занятых. Глобализация экономики. Информационные технологии
2000 г. и позднее	Стратегическое планирование персонала. (Стратегическое управление персоналом. — <i>Авт.</i>)	Переход от обслуживания персонала и его поддержки к консультативной и лидирующей роли менеджера

Примечание. Использованы данные работы [12; 13].

В Германии важнейшим правом наемного работника является право на избрание демократическим путем представительства коллектива предприятия — совета работников, задачи которого — представительство перед администрацией интересов наемных работников. Благодаря этому создается инструмент для контроля и реализации индивидуальных и коллективных интересов.

Кроме служб персонала, управлением человеческими ресурсами занимаются все менеджеры предприятия. Вместе со службой персонала они фактически образуют команду, которая занимается развитием человеческих ресурсов на предприятии.

Сущность управления человеческими ресурсами заключается в том, что люди рассматриваются как достояние компании, добытое в конкурентной борьбе, которое нужно размещать, мотивировать его деятельность, развивать наравне с другими ресурсами, чтобы достичь стратегических целей организации.

Важнейшие функции и роль управления человеческими ресурсами (УЧР) таковы [13; 19]:

- а) оно должно быть представлено на высшем уровне управления организации;
- б) оно должно быть вовлечено в разработку стратегии бизнеса и оргструктуры организации;
- в) все линейное руководство должно участвовать в реализации УЧР;
- г) ответственный за УЧР — советник линейного управления.

Стратегия управления человеческими ресурсами исходит из того, что линейный менеджмент должен объединять практику и цели УЧР со стратегией бизнеса. Такая практика позволяет руководителям всех уровней привлекать, отбирать, продвигать, вознаграждать, использовать, развивать и удерживать работников, отвечающих требованиям бизнеса, потребностям занятости и понятиям справедливости.

Отличие управления человеческими ресурсами от традиционного управления кадрами, по данным ФРГ, представлено в таблице 4.

Т а б л и ц а 4

**Отличие управления человеческими ресурсами от традиционного управления кадрами
(по данным ФРГ)**

Управление кадрами	Управление человеческими ресурсами
Вертикальное управление подчиненными: «кадры» — отдельная функция	Горизонтальное управление и забота о всех ресурсах; акцент — на формирование команды
Централизованная кадровая функция в отделе кадров — специалисты планируют, мотивируют и т.д.; персоналом управляют линейные руководители	Децентрализованная кадровая функция в линейном управлении. Последнее отвечает за управление всеми ресурсами подразделения и достижение целей. Специалисты по персоналу оказывают поддержку линейному менеджменту
Кадровое планирование — следствие производственного планирования и реакции на него: связь односторонняя	Планирование человеческих ресурсов полностью интегрировано в корпоративное планирование: связь двусторонняя
Цель — обеспечить наличие нужных людей в нужных местах и в нужное время и освобождение ненужных людей. Сотрудники — это факторы производства, их «расставляют» как фигуры в шахматной игре	Цель — совмещение имеющихся человеческих ресурсов, квалификации и потенциалов со стратегией и целями компании. Сотрудники — это объект корпоративной стратегии, фактор преимущества в конкурентной борьбе, объект инвестиций фирм
Кадровая политика нацелена на достижение компромисса между экономическими и социальными партнерами	УЧР нацелено на развитие целостной социальной корпоративной культуры и балансирование текущих потребностей интегрированной организации с окружающей деловой средой

Примечание. Использованы данные работы [13; 20–21].

К основным принципам УЧР немецкие специалисты относят следующие:

- эффективная система подбора, найма и расстановки сотрудников;
- система мотивации и оплаты труда справедлива по отношению к сотрудникам, конкурентоспособна по отношению к другим фирмам и является хорошо управляемой;

- вознаграждение базируется на результатах индивидуального труда и эффективности организации/группы;
- развитие, обучение, перемещение и повышение работников осуществляются в соответствии с результатами их труда, квалификацией, способностями, интересами и потребностями организации;
- занятость связана с потребностями бизнеса, индивидуальными уровнем производительности, способностями и квалификацией;
- индивидуальные проблемы решаются быстро, справедливо и эффективно.

Основные функции работы служб персонала, в отличие от функций отделов кадров, характеризуются следующими изменениями [13; 22–24]:

1. От управления кадрами — к управлению человеческими ресурсами. Связь между планированием производства и планированием персонала должна быть очень тесной. Кадровики должны быть обстоятельно информированы о деловой стратегии компании. Более того, стратегия компании должна вырабатываться с участием кадровых служб. Для реализации этого принципа рекомендуется переходить от вертикального управления кадрами к горизонтальному, децентрализованной функции управления персоналом, вовлекающей линейное управление.

2. От инструментализма кадровой функции — к стратегической роли УЧР. На кадровую политику влияют конкретные цели бизнеса. Если в стратегии компании делается акцент на качество продукции, а рынок труда позволяет удовлетворить потребность в рабочей силе, то выбирается соответствующая стратегия подбора и мотиваций сотрудников.

Если целью компании является *недорогой стандартный* продукт и на рынке труда имеются значительные ресурсы неквалифицированной рабочей силы, то необходимы тщательное управление и контроль за использованием рабочей силы.

Если целью бизнеса является *ценовая конкуренция* продуктов невысокого качества, а рынок труда не обеспечивает потребность в рабочей силе, то нужна стратегия развития человеческих ресурсов с акцентом на тренинг.

Если цель бизнеса — *создание новых рынков* для новых продуктов, то единственным выходом часто становится использование внутреннего рынка труда.

В настоящее время, когда многие компании вынуждены заниматься инновационными стратегиями, наиболее важными задачами становятся привлечение, мотивация, развитие и поддержка тех, кто может лучше выполнять работу.

3. В выполнение кадровых функций должны быть максимально вовлечены линейные руководители (менеджеры). У каждого линейного руководителя (менеджера) должна быть собственная стратегия управления человеческими ресурсами. В ее выработке им должны помогать работники службы управления персоналом, выступающие как советники, внутренние консультанты.

4. Профессия работника службы управления персоналом (должность начальника этой службы) становится одной из важнейших в организации. Этим видом деятельности уже не может заниматься любой дисциплинированный специалист (например, бывший военнослужащий, как не раз бывало в прошлом), а только высококвалифицированный специалист-профессионал, имеющий специальную подготовку.

5. Ключевой характеристикой бизнеса сегодня становится способность к изменениям. Основным средством изменения и препятствием к изменениям являются люди. Поэтому важной задачей кадровой службы является управление изменениями. Для этого сотрудники службы персонала должны быть высококвалифицированными специалистами, обладающими высоким уровнем образования, способностью к изменениям, иметь широкую квалификацию, обладать способностью переобучаться, определенным творческим потенциалом.

6. Отдел персонала должен уметь формировать небольшой, но динамичный коллектив первоклассных специалистов-космополитов с развитыми коммуникационными и лингвистическими способностями, способных работать в интернациональном коллективе. Необходимо уметь управлять многонациональным коллективом.

7. Отдел персонала все в большей степени должен уметь использовать в трудовых отношениях социальное партнерство, которое является не только этическим, но и организационным принципом. Социальное партнерство означает признание взаимозависимости и солидарности всех групп организации и предоставление им права участвовать в политических и экономических процессах и в использовать его как инструмент повышения эффективности управления персоналом.

Партнерство и участие в управлении производством улучшают психологический климат в коллективе.

8. Рекомендуется существенно изменить принципы и систему мотивации как важнейшего фактора рационального использования и развития человеческих ресурсов.

Наиболее важными принципами мотивации сегодня называют следующие:

- создание атмосферы взаимного доверия, убедительность принимаемых решений и обратная связь;
- сохранение занятости;
- равные возможности для занятости, повышение в должности и оплаты труда в зависимости от достигнутых результатов;
- защита здоровья, обеспечение нормальных условий труда;
- тренинг;
- справедливое распределение доходов от повышения производительности между наемными работниками и предпринимателями.

9. Оплата труда должна возрастать в ее переменной части: даже краткосрочная эффективность труда должна быть вознаграждена.

10. От повышения квалификации необходимо переходить к развитию человеческих ресурсов. Цель такого развития состоит в том, чтобы обеспечить фирму хорошо подготовленными и мотивированными работниками в соответствии с ее целями и стратегией. Фирмам приходится все больше ресурсов тратить на переподготовку персонала, так как внешний рынок труда и система образования все меньше удовлетворяют потребности предприятий в кадрах. Этому также способствуют все более сокращающийся цикл товаров, услуг, их частое изменение.

Многие компании мира видят свое главное орудие в конкурентной борьбе в развитии человеческих ресурсов.

Японские менеджеры в области управления человеческими ресурсами указывают на следующие направления, которые становятся особенно актуальными (% ответов) [13; 24, 25]:

- развитие потенциала человеческих ресурсов — 86,6;
- максимальное использование потенциала работников — 8,9;
- развитие групповой деятельности — 47,1;
- акцент на развитие профессионализма пожилых сотрудников — 42,4;
- расширение разнообразия квалификаций — 38,3;
- стабилизация трудовых отношений — 35,3;
- обогащение содержания работы и ротация — 33,9;
- пополнение фондов мотивации — 29,6;
- улучшение условий труда — 29,4.

Главными критериями повышения в должности становятся высокая квалификация, умение достигать конкретных результатов, динамизм, умение формировать команду и работать в ней, умение видеть картину в целом и деловая этика.

Подходы к управлению персоналом в различных странах

Уровень развития управления персоналом отличается большим разнообразием, причем эти различия обусловлены, прежде всего, характером культуры, господствующей в обществе, отрасли, на предприятии.

Весьма различные подходы к управлению персоналом существуют в странах Западной Европы [11; 16–18]:

1. На предприятиях Италии, Великобритании чаще всего встречается *механистически-легализованный подход*. Центральные кадровые службы занимаются преимущественно решением оперативных задач, связанных с управлением персоналом. Делается это по распоряжению дирекции, без широкого вовлечения линейных руководителей.

2. На предприятиях Франции, Испании и Норвегии чаще всего применяются *стратегические подходы* к управлению персоналом, причем реализуются они централизованной службой по работе с кадрами.

3. На предприятиях Голландии и Дании используется так называемый *децентрализованный нескоординированный подход* к управлению персоналом. Важнейшие кадровые вопросы решаются

децентрализованно линейными руководителями, причем часто отсутствует единая стратегия предприятия.

4. На предприятиях Швеции и Швейцарии часто стремятся к *интегрированному подходу*. Он характеризуется тем, что кадровая политика основывается на далеко идущих прогнозах, т.е. носит стратегический характер и осуществляется с максимальной децентрализацией непосредственно линейными руководителями.

Республике Казахстан нельзя копировать полностью западные подходы к управлению персоналом, поскольку они годятся в лучшем случае для предприятий отдельных зарубежных стран. Да и необходимости у нас такой нет: достаточно изучить эффективные решения, найденные в прошлом. Именно на их основе предстоит создать свою национальную модель управления персоналом в XXI в., а затем воплотить ее в жизнь. Эта модель в условиях эффективной организационной культуры не будет лучше или хуже зарубежных моделей. Она будет другой, приемлемой только для нашей страны. Разумеется, в дальнейшем необходимо ее постоянно развивать, приспособив к меняющимся общественным ценностям Казахстана и условиям существования предпринимательства.

В соответствии со «Стратегическим планом развития Республики Казахстан до 2020 года» [14; 34–35] реализация планов по диверсификации экономики потребует наращивания трудовых ресурсов необходимыми навыками. Их долгосрочный рост будет обеспечиваться увеличением численности населения. Естественный прирост населения и увеличение положительного сальдо миграции улучшат демографические показатели (табл. 5).

Т а б л и ц а 5

Стратегические цели по увеличению числа трудовых ресурсов

К 2020 г.	Рост численности населения Казахстана составит не менее 10 %. Обеспечен рост числа квалифицированных специалистов среди иммигрантов в рамках государственной квоты привлечения иностранной рабочей силы — до 50 %. Созданы условия для трудоустройства 80 % этнических репатриантов трудоспособного возраста
К 2015 г.	Внедрена гибкая система выдачи государственных разрешений на привлечение иностранной рабочей силы, включая сезонные разрешения. Созданы условия для трудоустройства 40 % этнических репатриантов трудоспособного возраста

Примечание. Используются данные работы [14; 34].

Помимо преобразований в образовании и здравоохранении, особое внимание государства будет уделено обеспечению безопасных условий труда; рациональному управлению миграционными процессами, способствующему притоку в страну квалифицированных специалистов, в том числе соотечественников, желающих вернуться на историческую родину и внести свой вклад в ее экономическое развитие.

Государство создает дополнительные стимулы для перехода трудовых ресурсов в легальный сектор экономики.

Т а б л и ц а 6

Стратегические цели по содействию производительной занятости

К 2020 г.	Уровень безработицы не превышает 5 %. Удельный вес высококвалифицированной рабочей силы в составе занятого населения возрастет до 50 %. Обеспечен 90–95-процентный охват крупных и средних предприятий системой коллективно-трудовых отношений
К 2015 г.	Уровень безработицы сокращен до 5,5 %. Внедрена трехуровневая система профессиональной подготовки трудовых ресурсов. Как минимум, 70 % от числа лиц, обратившихся за содействием в органы занятости, трудоустроены

Примечание. Используются данные работы [14; 35].

До 2020 г. дальнейшее развитие системы адресной социальной помощи и поддержки уязвимых категорий населения будет направлено на снижение социальных рисков и расширение возможностей активного преодоления бедности. В этой связи будет реализован комплекс мер, направленных на стимулирование производительной занятости, повышение общего уровня занятости трудоспособного населения и снижение безработицы (табл. 6.).

Как известно, XXI век — это переход к обществу знаний, когда господствующим становится умственный труд. В нашей стране исследование проблемы повышения эффективности работников умственного труда только начинается.

Список литературы

- 1 Прыкин Б.В., Прыкина Л.В., Эриашвили Н.Д., Усман З.А. Общий курс менеджмента в таблицах и графиках: Учебник. — М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. — 415 с.
- 2 Брасс А.А. Основы менеджмента: Учеб. пособие. — Минск: ИП «Экоперспектива», 1999. — 239 с.
- 3 Теория системного менеджмента: Учебник / Под общ. ред. П.В.Журавлева, Р.С.Седегова, В.Г.Янчевского. — М.: Изд-во «Экзамен», 2002. — 512 с.
- 4 Сергеев П.В. Менеджмент: Вопросы и ответы. — М.: Юриспруденция, 1999. — 120 с.
- 5 Андреев А.Ф., Гришина Н.В., Лопатина С.Г. и др. Основы менеджмента: Учеб. пособие. — М.: Юрайт, 1999. — 295 с.
- 6 Мазур И.И., Шапиро В.Д., Ольдерогге Н.Г., Шейн В.И. Корпоративный менеджмент: Учеб. пособие. — М.: Изд-во «Омега - Л», 2008. — 781 с.
- 7 Пугачева В.П. Руководство персоналом организации: Учебник. — М.: Аспект — Пресс, 1998. — 279 с.
- 8 Управление персоналом: Учеб. пособие / Под ред. Б.Ю.Сербиновского, С.И.Самыгина. — М.: Изд-во «Приор», 1999. — 432 с.
- 9 Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента. — М.: Дело, 1995. — 336 с.
- 10 Управление персоналом: Учебник / Под ред. Т.Ю.Базарова, Б.Л.Ермина. — М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. — 423 с.
- 11 Маслов В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры: Учебник. — М.: Изд-во «Финпресс», 2004. — 288 с.
- 12 Rotwell W.J., Prescott R.K., Tayior M.W. Strategic Human Resource Leader. — Palo Alto, California: Davies - Black Publishing, 1998.
- 13 Шкатулла В.И. Настольная книга менеджера по кадрам. — М.: Издат. группа НОРМА - ИНФРА. М, 1998. — 527 с.
- 14 Стратегический план развития Республики Казахстан до 2020 года: Утвержден Указом Президента Республики Казахстан от 1 февраля 2010 года № 22 // Мысль. — 2010. — № 3. — С. 15–42.

Р.С.Каренов

Кадрлік менеджмент және оның жаңа технологиясының дамуы: персоналды басқарудан адам ресурстарын басқаруға дейін

Қазіргі кезде кәсіпорын персоналының рөлі мен маңызын арттыруға жағдай жасайтын факторлар қарастырылған. Персоналмен жұмысты басқару жүйесіндегі қызметтер бағыттарының топтастырылуы берілген. Персоналды басқару мақсаттары және тәсілдері ашылып көрсетілген. Индустриалды тұрғыдан дамыған елдердегі фирмаларда персоналды басқарудың заманауи ілімдері және практикасы талданған. Адами ресурстарды басқарудың дәстүрлі мамандарды басқарудан айрықша ерекшеленетіні бөлініп көрсетілген. XXI ғасырда сыртқы ортаның серпінді өзгеру жағдайында Қазақстанда және шет елдерде персоналды стратегиялық басқарудың даму болашағы негізделген.

The factors promoting increase of a role and value of the personnel of the enterprise in modern conditions are considered. The grouping of lines of activity in a control system of work with the personnel is given. The purposes and management methods the personnel reveal. The modern theory and human resource management practice in firms industrially developed countries is analyzed. Basic differences of management with human resources from traditional personnel administration are allocated. Prospects of development of strategic human resource management in Kazakhstan and abroad in dynamically changing environment of the XXI-st century are proved.

ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ ИННОВАЦИЯЛЫҚ ЖӘНЕ ИНДУСТРИАЛДЫҚ САЯСАТТЫ ЖҮЗЕГЕ АСЫРУ ТИІМДІЛІГІ

ЭФФЕКТИВНОСТЬ РЕАЛИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННОЙ И ИНДУСТРИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В КАЗАХСТАНЕ

УДК 338.45:662.6/.8(574)

Р.Р.Кенчинбаев

Евразийский национальный университет им. Л.Н.Гумилева, Астана

Топливо-энергетический комплекс Республики Казахстан и его экспортный потенциал

В статье исследовано состояние топливо-энергетического комплекса Казахстана, дан анализ экспертных возможностей РК. Казахская экономика на протяжении последних лет развивается достаточно высокими темпами. Высокие темпы экономического роста за последние годы достигнуты за счет благоприятной внешней конъюнктуры, высоких цен на нефть, черные и цветные металлы, которые составляют основу казахстанского экспорта. Исследование развития экономического потенциала в нефтегазодобывающих регионах Казахстана позволяет с полной уверенностью констатировать, что суммарный объем запасов сырья на сравнительно новых месторождениях, существующие предпосылки увеличения запасов являются достаточным основанием для того, чтобы Республика стала привлекательной для вложения в нефтегазовую отрасль капиталов государств дальнего и ближнего зарубежья и, безусловно, Российской Федерации.

Ключевые слова: природные запасы, углеродное сырье, нефтегазовая промышленность, рынок энергоресурсов, внешняя торговля, природный газ, мировой рынок, топливо-энергетический ресурс, ущерб, машиностроение, лесное хозяйство.

Казахстан имеет огромные природные запасы ископаемых. После приобретения страной суверенитета и независимости добыча углеродного сырья возросла более чем в два раза, в то время как во всем мире рост этого показателя составил 1,3 раза.

В Стратегии развития Казахстана до 2030 г. лидирующая роль отводится нефтегазовой промышленности. Это диктуется тем, что республика сегодня относится к группе государств, обладающих стратегическими запасами углеводородов, и оказывает влияние на формирование мирового рынка энергоресурсов.

Наличие стратегии развития и способность ее реализовать тесно связаны с потенциалом природных богатств. Если богатство недр — это достояние всех последующих поколений, то продуманная стратегия и претворение ее в жизнь — залог достижения поставленной цели.

Нефть и газ для Казахстана — это не только топливо-энергетический ресурс, это первооснова, которая помогает восполнить ущерб, нанесенный распадом единого интегрированного пространства Советского Союза.

О перспективах нефтяного сектора экономики страны можно судить по следующим данным. По объему подтвержденных запасов нефти Казахстан занимает 12-е место в мире (без учета недостаточно точно оцененных запасов Каспийского шельфа, газа и газового конденсата — 15-е место). В целом на долю страны приходится около 3–4 % разведанных и подтвержденных мировых запасов нефти [2].

Среди стран СНГ ведущее место по добыче нефти занимает Россия, а затем Казахстан, который из 90 нефтедобывающих стран мирового сообщества занимает 13-е место [3].

Сегодня основным источником экономического роста республики является эксплуатация сырьевого потенциала страны. Если в Северном Казахстане развиты зерновое хозяйство, добыча железной

руды и каменного угля, машиностроение, производство нефтепродуктов и ферросплавов, энергетика, в Восточном Казахстане преобладают цветная металлургия, энергетика, машиностроение и лесное хозяйство, то Западный Казахстан — это крупнейший нефтегазодобывающий регион.

Особое место в экономике страны играет топливно-энергетический комплекс (ТЭК). Начальные и остаточные запасы нефти промышленных категорий составляют более 2,0 млрд. т, при этом более 70 нефтяных месторождений находятся в разработке. Около 90 % запасов нефти выявлено в подсолевых отложениях — на 12 месторождениях, на трех из которых («Тенгиз», «Карачаганак», «Жанажол») запасы превышают 100 млн. т. По объемам добычи нефти и газа в Республике Казахстан лидируют Атырауская и Мангистауская области.

В настоящее время нефтяные компании Казахстана на большинстве месторождений способны извлекать от одной четверти до одной трети нефти, в зависимости от применяемой технологии. Имеющиеся геолого-геофизические данные уже сегодня позволяют провести нефтегеологическое районирование и оценить потенциал нефтегазоносности казахстанского сектора Каспийского моря.

В целом проведенные расчеты показывают, что потенциальные ресурсы шельфа по нефти могут быть сопоставимыми по величине с общими запасами нефти всех категорий на суше или даже превышать их. Ресурсные возможности республики позволяют достичь к 2015 г. уровня 120–150 млн. т нефти и около 30 млрд. куб. м газа [4].

Запасы свободного газа промышленных категорий разведаны на более чем 70 газовых, газоконденсатных и нефтегазовых месторождениях в количестве около 2 млрд. куб. м. В разработке находятся около 30 месторождений, с которыми связаны 86 % начальных или 85 % остаточных запасов газопромышленных категорий. При этом следует отметить, что добыча газа составляет всего 5 % от начальных извлекаемых запасов газа по разрабатываемым месторождениям. Наибольшим коэффициентом использования начальных запасов характеризуются в основном крупные месторождения, с запасами 30–100 млрд. куб. м газа.

Извлекаемые запасы конденсата по промышленным категориям составляют 694,8 млн. т и сосредоточены на 30 месторождениях, из которых только на 15 осуществляется добыча. Основной объем запасов и добычи конденсата зарегистрирован на месторождении «Карачаганак», запасы которого составляют 91 % всех запасов конденсата в республике (866,9 млн. т). На остальных месторождениях, за исключением «Южного Жетыбая», «Тенге» и «Ракушечного» в Мангистауской области, запасы конденсата не превышают 0,2–0,3 млн. т.

Экспорт из Казахстана природного газа превышает 10,5 млрд. м³ на сумму более 220 млн. долл. США, а газового конденсата — более 5 млн. т на сумму, превышающую 400 млн. долл. США.

Наибольшей обеспеченностью перспективными ресурсами нефти характеризуется сектор Каспийского моря. Свидетельством этому является ряд достаточно крупных месторождений, таких как «Тенгиз», «Астраханское», «Кашаган», месторождения полуострова Бузачи и др.

Самая молодая отрасль энергетики — газовая промышленность Казахстана — стала развиваться относительно недавно — в 70-е годы прошлого столетия. Перспектива развития газовой промышленности в стране велика. Создание в СССР единого народнохозяйственного комплекса послужило причиной построения на территории Казахстана крупнейших магистральных газопроводов: «Бухара — Урал», «Средняя Азия — Центр», «Бухара — Ташкент — Фрунзе — Алма-Ата», по которым до сих пор голубое топливо доставляется потребителям.

Сравнительный анализ мировой торговли природным газом показывает лидирующее положение России. Казахстан пока не представлен в международной десятке стран-экспортеров газа, но по имеющимся сведениям его разработка активно осуществляется. АО «КазТрансГаз» владеет более чем 10 тыс. км магистральных трубопроводов, 26 компрессорными станциями, на которых установлены 308 газоперекачивающих агрегатов и 3 подземных хранилища газа [5].

Прогнозируемые ресурсы природного газа республики оцениваются в 5,9 млрд. м³. Значительная часть ресурсов сосредоточена в Западном Казахстане, в частности, в Актюбинской (около 40 % ресурсов природного газа), Западно-Казахстанской (около 16 %), Атырауской (около 14 %) и Кызылординской (около 10 %) областях. На остальной территории страны расположено около 20 % прогнозируемых ресурсов газа.

Прогнозируемые ресурсы газового конденсата республики оцениваются в 1438 млн. т. Значительная их часть сосредоточена в секторе Каспийского моря, в основном в Западно-Казахстанской (46 %) и Актюбинской (45 %) областях.

Площадь перспективных нефтегазоносных районов Республики Казахстан равна 1 млн. 700 тыс. кв. км, что составляет 62 % всей территории Казахстана.

По данным Агентства Республики Казахстан по статистике [6] экспорт углеродного сырья из Казахстана ежегодно увеличивается на 10–20 %. При этих темпах к 2010 г. он может превысить 100 млн. т в год. Доля экспорта нефти из Казахстана в общем объеме ее добычи превышает 85 %, а доля экспорта нефти в общем объеме экспорта страны в стоимостном выражении превышает 55 % и неуклонно растет.

Республика имеет динамично развивающуюся нефтегазовую промышленность, играющую важную роль в формировании государственного бюджета. Доля продукции нефтегазовой промышленности в общем объеме валового продукта составляет около 30 %. Казахстан является крупнейшим экспортером углеводородного сырья, в том числе и в Российскую Федерацию [7].

В настоящее время извлекаемые запасы нефти промышленных категорий сосредоточены в восьми областях республики — Актюбинской, Атырауской, Жамбылской, Западно-Казахстанской, Карагандинской, Кызылординской, Мангистауской и Южно-Казахстанской [8].

Огромные запасы углеводородного сырья помогли республике выстроить энергетическую политику как основу для преодоления кризиса и проведения экономических реформ. Эта отрасль превратилась из централизованной и государственной в рыночную, что усилило ее привлекательность для инвестиций и способствовало выведению Казахстана по запасам углеводородного сырья в лидеры не только среди стран Содружества, но и среди таких крупнейших нефтедобывающих стран, как Норвегия, Мексика и Венесуэла. На территории страны представлены практически все крупнейшие компании мирового углеводородного бизнеса.

Наиболее перспективным проектом на сегодняшний день является разработка месторождения «Карачаганак», оператором которого является Карачаганакская интегрированная компания (далее — КИО), включающая компании British Gas, Agip, Texaco, «Лукойл». Общие запасы месторождения составляют 1,2 млрд. т нефти и 1,35 трлн. кубометров газа. Добыча на Тенгизском месторождении (общие запасы которого оцениваются в 2,7 млрд. т нефти) постоянно растет. Разработку месторождения ведет СП «Тенгизшевройл», включающее компании Chevron Texaco Overseas, ExxonMobile, «Казмунайгаз» и «ЛУКАРКО». В целом корпорация Chevron вложила в освоение нефтяных месторождений на Западе Казахстана около 8 млрд. долл. США. В середине ноября 2001 г. компания приступила к добыче нефти на Королевском месторождении. К концу 2009 г. уровень добычи составил 414 тыс. баррелей в сутки (19 млн. т в год).

Компания «Казахойл-Актобе» приступила к работам на нефтяном месторождении «Алибекмола», перспективные ресурсы которого оцениваются в 150 млн. т.

Совместное предприятие «Казгермунай» имеет стопроцентную долю участия в трех месторождениях: «Акшабулак», «Нуралы» и «Аксай». На первом этапе осуществлялась добыча нефти из восьми скважин месторождения «Акшабулак» в размере 15 800 баррелей в день. В дальнейшем, после проведения необходимых некапиталоемких мероприятий, планируется довести добычу до 27 500 баррелей в день. Запасы углеводородного сырья на месторождении «Акшабулак» составляют 67 млн. баррелей, «Нуралы» и «Аксай» — 20,5 млн. баррелей.

Компания Texaco завершила разведочное бурение на месторождении «Северные Бузачи», где добыча на сегодняшний день составляет свыше 4 тыс. баррелей (1000 т).

В целом успешному развитию деятельности иностранных компаний на казахстанской части Каспия способствуют как прогнозируемые и доказанные ресурсы данного региона, так и привлекательные условия, предлагаемые Правительством Казахстана в рамках улучшения благоприятного инвестиционного климата в стране. Около 60 % иностранных инвестиций приходится на предприятия нефтегазового комплекса.

Внешнеторговая деятельность охватывает широкий спектр торговли энергоресурсами. Определенное влияние на энергетическую стратегию двух стран оказывает бытующая в странах точка зрения о том, что нефтяные компании, будучи частными, работают «на себя», не делятся с бюджетом и не развивают даже собственный бизнес, довольствуясь сиюминутной выгодой.

Противоположного взгляда придерживаются те, кто считают, что с усилением государственного сектора появляются сверхдоходы нефтяного бизнеса, пополняющие бюджет и Стабилизационный фонд государства.

По мнению ученых Института стратегического развития ТЭК, поддержанного Правительством Казахстана, государственный сектор обеспечивает создание системы нефтяного бизнеса. В процент-

ном выражении доля государства выросла с 10 до 40 %, что ниже чем в США, Великобритании, Китае, Норвегии, Франции, Италии и других странах.

Россия и Казахстан занимают ведущие позиции по наличию всех видов первичных энергоносителей среди государств — членов ЕврАзЭС. Естественно, объективно появляется потребность во взаимной торговле в секторе энергетики.

В Казахстане в результате рыночных преобразований сложилась стабильная организационно-технологическая структура электроэнергетики. Она включает:

- системный оператор (далее — АО «КЕГОС») — организацию, выполняющую функции по передаче электроэнергии по национальной электрической сети, а также функции по оперативно-диспетчерскому управлению единой энергосистемой Казахстана. Создана в соответствии с постановлением Правительства Республики Казахстан от 28.09.2006 № 1188 «О некоторых мерах по структурной перестройке управления энергетической системой Республики Казахстан»;

- оператор центральных торгов электроэнергией (далее — ЗАО «КОРЭМ»), осуществляющий спот-торги электроэнергией в режиме «за день вперед».

Казахстан, имея 71 электростанцию с установленной мощностью 18 млн. кВт, в то же время является крупнейшим потребителем российской электроэнергии. Это вызвано ростом потребности в электроэнергии для промышленного сектора и развитием энергетического комплекса страны, достигшим критического предела старения основных фондов. За прошедшие годы потребление электроэнергии в Казахстане выросло более чем на треть, а установленная мощность пополнилась лишь на 3,5 %. Ближайшая по срокам сдачи в эксплуатацию электростанция будет введена в строй в 2011 г. Ввод генерирующих мощностей Балхашской ТЭС (2600 мВт) — 2013 г., 3 и 4 энергоблоки Экибастузской ГРЭС-2 — 2012 г., энергоблок Мойнакской ГЭС — 2011 г.

Энергетические проблемы возникли и в государствах Центральной Азии. Дефицит электроэнергии ощущается в Киргизии и Таджикистане [9]. В сложившейся ситуации, наряду с модернизацией и увеличением мощностей существующих электростанций, требуется капитал для строительства новых.

Сданные в концессию американским предпринимателям Усть-Каменогорская и Шульбинская ТЭС в Восточном Казахстане не модернизируются в силу того, что американская компания не выполняет взятых на себя обязательств по поддержанию работоспособности станций и инвестированию средств в их развитие.

По мнению представителей государственных органов и частных фирм, ответственных за энергоснабжение республики, наиболее реальный выход из создавшейся ситуации с электрообеспечением — это увеличение торговых поставок электроэнергии из России.

В России действует Федеральный оптовый рынок электроэнергии (далее — ФОРЭМ), субъектами которого являются 22 крупных потребителя, более 70 региональных вертикально-интегрированных компаний, 33 федеральных электростанции, ГК «Росэнергоатом», ЗАО «Интер РАО», осуществляющие функции экспорта и импорта электроэнергии, другие организации и, естественно, весь комплекс энергоснабжения, входящий ранее в ОАО РАО ЕЭС России.

На создаваемом оптовом рынке действует система с единым оптовым покупательным агентством в лице администратора торговой системы. В пробном режиме двусторонних аукционных торгов система функционирует с начала 2004 г. Объем продаж в соответствии с принятыми решениями по первому этапу преобразований составляет до 15 % от общего объема потребления электроэнергии.

Тарифы на услуги по передаче электроэнергии регулируются государствами посредством установления государственным регулирующим органом тарифов для энергопередающих компаний.

Осуществляя внешнеэкономические связи с Казахстаном в торговле электроэнергией, Россия исходит из основных положений Энергетической стратегии на период до 2020 г. В этом документе дана оценка роли и возможностей энергетики России, параметров ожидаемого социально-экономического развития страны, а также конъюнктуры мирового энергетического рынка.

Важной особенностью отношений в сфере электроэнергетики Казахстана является закрытость рынка для поставщиков электроэнергии со стороны стран Центральной Азии. В целях поддержания отечественных производителей в южном регионе Казахстана Министерством энергетики и минеральных ресурсов Республики Казахстан выдаются разрешения и устанавливаются квоты по поставкам электроэнергии от производителей стран Центральной Азии. По поставкам электроэнергии из России ограничений не существует.

В настоящее время ЕЭС Казахстана подключена и функционирует в едином режиме с энергосистемами России и стран Центральной Азии. Для обеспечения синхронного технологического процесса системным оператором Казахстана АО «KEGOC» заключены соответствующие договоры.

Договором на параллельную работу ЕЭС Казахстана и ЕЭС России предусмотрена величина отклонения сальдо перетока, которая определена в ± 50 мВт. На ЦДУ ЕЭС России возложены функции регулирования частоты. АО «KEGOC» заключены договоры на регулирование графика потребления электроэнергии с 30 субъектами Казахстана, в которых цена одного кВт регулируемой мощности определена в 1,25 долл. США (без НДС). Практически покрытие пиковой мощности и небалансов осуществляется за счет электростанций Российской Федерации.

На ОДЦ «Энергия» возложены функции регулирования сальдо перетока на границе Казахстана при параллельной работе и регулирования частоты при отключении транзита Север–Юг. Потребители Южного региона республики имеют договоры на поставку регулируемой мощности от энергоисточников ОЭС ЦА. Цена одного кВт регулируемой мощности составляет 1,25 долл. США (без НДС). Характеристика объемов экспорта–импорта электроэнергии Республикой Казахстан приведена в таблице.

Т а б л и ц а

**Характеристика объемов экспорта–импорта электроэнергии Республикой Казахстан
(с учетом потерь от передачи по сетям АО «KEGOC»)**

Наименование	Объем за 2007 г. (млн. кВтч)	Объем за 2008 г. (млн. кВтч)	Объем за 2009 г. (млн. кВтч)
<i>Импорт электроэнергии</i>	3383,1	2780,1	1771,7
В т.ч. Россия	2167,7	2205,1	584,6
Центральная Азия	1215,4	575	1187,1
<i>Экспорт электроэнергии</i>	3308,4	2234,7	2245,7
В т.ч. Россия	3308,4	2213,6	2157,3
Центральная Азия	0	21,1	88,4
<i>Сальдо-переток всего</i>	74,7	545,4	-474,0
В т.ч. Россия	-1140,7	-8,5	-1572,7
Центральная Азия	1215,4	553,9	1098,7

Коммерческий учет электроэнергии (и мощности), перемещаемой через таможенную границу Республики Казахстан, в соответствии с требованиями Таможенного кодекса и оптового рынка электроэнергии обеспечивает Информационная система таможенного учета и контроля за электроэнергией (далее — ИСТУЭ).

Программно-технический комплекс ИСТУЭ осуществляет непрерывный сбор информации со счетчиков электроэнергии, установленных на таможенных границах Республики Казахстан, и ее передачу на следующие уровни информационного обеспечения Комитета таможенного контроля.

К Информационной системе таможенного учета и контроля предъявляются высокие технические требования, суть которых сводится к тому, что система должна быть унифицирована, стандартизирована и иметь статус типовых средств измерения. Система должна быть устойчивой к внешним воздействиям, обеспечивать синхронность и достоверность измерений, иметь возможность расширения с подключением новых элементов. Программное обеспечение системы предусматривает возможность создания любых выходных форм документов (ведомостей, балансов, графиков и др.).

Одним из важных элементов развивающегося межгосударственного рынка электроэнергии является транзит электроэнергии государств, не имеющих общих границ. Через территорию Российской Федерации идет значительный транзит энергоресурсов. В Европейской ее части по электрическим сетям Республики Беларусь проходит литовская электролиния по маршруту «Литва — Россия», а также российская электролиния по маршруту «Россия — Россия».

В Центрально-Азиатском регионе осуществляется транзит кыргызской электроэнергии по маршрутам «Кыргызстан — Кыргызстан», «Кыргызстан — Россия». Транзит таджикской электроэнергии по маршруту «Таджикистан — Кыргызстан — Узбекистан — Казахстан — Россия», а также транзит российской электроэнергии по различным маршрутам «Россия — Россия» через территорию Казахстана. Практика показывает, что объем межгосударственных транзитов электроэнергии резко увеличивается с развитием конкурентного рынка электроэнергии.

В то же время в таком сложном деле, как внешняя торговля энергоресурсами постоянно возникают и требуют решения вопросы, связанные с определением стоимости импортируемых и экспортируемых товаров, их количества, качества и др.

К началу нового столетия сложился достаточно эффективный механизм таможенного контроля перемещения энергоресурсов. В целях реализации стратегии государства в вопросах таможенного регулирования внешней торговли энергоресурсами было создано Управление организации таможенного контроля за энергоресурсами Таможенного комитета Республики Казахстан.

Следующим шагом в плане укрепления механизма таможенного контроля было создание Централизованной энергетической таможни (приказ Таможенного комитета от 30.10.1998 г. № 206). Сотрудники таможни приняли активное участие в оказании помощи таможенным управлениям в организации энергетических таможенных постов и выделении служб в регионах по оформлению и контролю перемещения энергоресурсов.

Важным направлением деятельности Централизованной энергетической таможни (далее — ЦЭТ) стала подготовка проектов технологических схем осуществления фактического контроля за объемами нефти и природного газа, перемещаемыми трубопроводным транспортом через таможенную границу Казахстана и России. Основным направлением в работе ЦЭТ в связи с этим стало изучение состояния таможенного контроля таможенными органами страны, в зоне деятельности которых расположены пункты пропуска и учета энергоносителей, перемещаемых трубопроводным транспортом.

Самой важной проблемой нефтяной промышленности двух государств стало создание достаточных мощностей для реализации проекта Каспийского трубопроводного консорциума (далее — КТК). Расширению экспортных возможностей России и Казахстана способствует также проект интеграции нефтепроводов «Дружба» и «Адрия», целью которого является создание экспортного направления нефтепродуктов на побережье Адриатического моря. Ключевой задачей является формирование согласованных принципов тарифной, налоговой и таможенной политики в области энергетики.

Принятый в 2010 г. Таможенный кодекс Таможенного союза во многом упрощает решение перечисленных проблем и позволяет активизировать работу по сближению позиций России и Казахстана в части взаимной торговли энергоресурсами и создания общего электроэнергетического рынка.

Итоги социально-экономического развития Республики Казахстан следует оценивать с позиции реализации Стратегии вхождения республики в число 50-ти наиболее конкурентоспособных стран мира. Основные направления стратегии определены февральским Посланием Президента Казахстана Нурсултана Назарбаева 2007 г. и его последующими выступлениями.

В своем Послании Президент выделил несколько приоритетов социально-экономического развития в рамках Стратегии повышения конкурентоспособности страны. Наиболее важными из них являются:

- 1) успешная интеграция Казахстана в мировую экономику — основа качественного прорыва в экономическом развитии республики;
- 2) дальнейшая модернизация и диверсификация экономики Казахстана как фундамент устойчивого роста;
- 3) современная социальная политика, защищающая наиболее «уязвимые слои населения», поддерживающая развитие экономики;
- 4) развитие современного образования, непрерывное повышение квалификации и переквалификации кадров и дальнейшее процветание культуры народа Казахстана [10–12].

Казахстанская экономика на протяжении последних лет развивается достаточно высокими темпами. Общеизвестно, что высокие темпы экономического роста за последние годы достигнуты за счет благоприятной внешней конъюнктуры, высоких цен на нефть, черные и цветные металлы, которые составляют основу казахстанского экспорта. Если исключить ценовой фактор, то среднегодовые темпы экономического роста составляют не более 2–3 %, причем значительная часть прироста продукции получена в добывающей промышленности посредством увеличения объемов добычи нефти.

Исследование развития экономического потенциала в нефтегазодобывающих регионах Казахстана позволяет с полной уверенностью констатировать, что суммарный объем запасов сырья на сравнительно новых месторождениях, прогнозы в отношении находящихся в стадии геолого-поискового исследования, а также существующие предпосылки увеличения запасов являются достаточным основанием для того, чтобы республика стала привлекательной для вложения в нефтегазовую отрасль капиталов государств дальнего и ближнего зарубежья и, безусловно, Российской Федерации.

Список литературы

- 1 Текущий архив ТК МФ РК. — Ф. 5. — Оп. 3. — Д. 17. — Л. 29, 30.
- 2 Битва за Каспий и нефтяной бум // Назарбаев Н. Казахстанский путь. — Караганда: Арко, 2006. — С. 129.
- 3 Стратегический план развития Республики Казахстан до 2010 г. утвержден Указом Президента Республики Казахстан от 4 декабря 2001 года № 735. — Алматы, 2002.
- 4 *Намазбаева И.А.* Влияние факторов глобализации на национальную экономику // Экономика Казахстана в условиях глобализации: механизм модернизации и функционирования. — Алматы: ИЭ МОН РК, 2005. — С. 356, 357.
- 5 Справочник «Месторождение нефти и газа Казахстана». — Алматы, 1999.
- 6 Текущий архив КТК РК. — Ф. 4. — Оп. 1. — Д. 3. — Л. 15–17.
- 7 *Алианов Р.А.* Казахстан на мировом минерально-сырьевом рынке: проблемы и их решение. — Алматы, 2004. — С. 16, 17.
- 8 Подсчитано по данным Агентства РК по статистике // Текущий архив КТК РК. — Д. 17. — Оп. 3. — Д. 161. — С. 4–7.
- 9 Для справки: в 2002 г. Казахстан экспортировал 85 % от всей добытой нефти (47 млн. т нефти и газового конденсата — 204,0 млн. т), из них около 80 % — магистральными нефтепроводами, 12 % — железнодорожным транспортом, 7 % — водным транспортом.
- 10 Международный форум «Таможенная политика и развитие Прикаспийского региона: опыт, перспективы». 25–26 сентября 2003 г. — Актау, 2003. — С. 3.
- 11 Параллель. — 2008. — 13 июня.
- 12 Казахстанская правда. — 2007. — 17 июля.

Р.Р.Кенчинбаев

Қазақстанның отын-энергетикалық кешені және оның экспорттық әлеуеті

Мақалада Қазақстанның отын-энергетикалық кешенінің жағдайын зерттеп, республиканың экспорттық мүмкіндіктері сарапталды. Қазақстан экономикасы соңғы жылдар ішінде қарқынды дамып келе жатыр. Мұндай жоғары қарқынды даму сыртқы жағдайдың қолайлы болуымен, қазақстандық экспорттың негізін құрайтын мұнай, қара және түсті металдарға бағаның жоғары болуымен түсіндіріледі. Қазақстанның мұнай өндіруші аймақтарының экономикалық даму мүмкіндіктерін зерттеу салыстырмалы жаңа кен орындарындағы шикізат көлемі және шикізат қорларын дамыту алғышарттары Қазақстан Республикасы мұнай саласына алыс және жақын шетел мемлекеттерінің капиталын тартуға жағдай жасайтыны сөзсіз.

This article explores the state of fuel and energy complex of Kazakhstan, analyzes the export opportunities of the republic. The Kazakhstani economy has been developing rapidly; this rapid development is conditioned by the favourable external environment and the high prices for oil, ferrous and nonferrous metals, which constitute the basis of the Kazakhstani export. The investigation of economic potential of the oil and gas producing areas of Kazakhstan, the supplies of raw materials in the new fields and the potential to increase the raw-stuff makes the basis to suggest that the oil and gas sphere of Kazakhstan is attractive area of capital investment of near and far abroad countries, including the Russian Federation.

Е.К.Сланов

Карагандинский государственный университет им. Е.А.Букетова

Особенности контроллинга инвестиционных проектов и используемая в контроллинге инвестиций система экономических расчетов

Показано, что инвестиционный проект – это долгосрочное вложение денежных и других ресурсов с целью получения экономической выгоды. Обосновано, что для оценки этой выгоды необходимо иметь систему экономических расчетов, базирующуюся на концепции контроллинга. Подчеркнуто, что система контроллинга инвестиций должна быть гибкой, адаптируемой к изменениям условий внешней и внутренней среды в течение всего срока осуществления инвестиционного проекта. Доказано, что контроллинг инвестиций должен охватывать самые разные аспекты проекта, поскольку инвестиционные проекты являются комплексными. Внимание уделено наиболее распространенным статическим (простым) показателям оценки инвестиционных проектов. Рассмотрены особенности различных критериев дисконтирования денежных потоков и сделаны выводы об их преимуществах и недостатках через контроллинг инвестиционных проектов. Определено, что критерии дисконтирования денежных потоков сложнее в применении, чем традиционные критерии, и предъявляют более высокие требования к квалификации аналитика.

Ключевые слова: контроллинг, инвестиционное кредитование, инвестиционный проект, проект-контроллинг, контроль бюджета, предприятие, простая (учетная) норма прибыли, цель, безрисковая ставка, отток.

Основные задачи, решаемые контроллингом инвестиций

Большая часть реальных инвестиций осуществляется в форме инвестиционных проектов. В настоящее время инвестиционная стратегия любого предприятия состоит из пакета проектов. Реализация эффективных инвестиционных проектов может позволить предприятию выйти из кризисного состояния. Среди направлений банковской деятельности в последнее время широкое распространение получили проектное финансирование и инвестиционное кредитование, связанные с финансированием инвестиционных проектов [1;31].

Контроллинг инвестиций включает в себя систему мониторинга, оценку и контроль инвестиционных проектов с целью выработки управленческих решений, позволяющих наилучшим образом достичь поставленных целей [2;97].

Главная задача контроллинга инвестиций — достижение целей предприятия в сфере инвестиционной деятельности.

К числу основных направлений деятельности инвестиционного контроллинга следует отнести [3;57]:

- планирование и координацию инвестиционной деятельности в рамках стратегического и оперативного планирования на предприятии;
- реализацию инвестиций (проект-контроллинг);
- контроль за реализацией инвестиций, включающий текущие поверочные расчеты, а также контроль бюджета инвестиционного проекта.

В задачи контроллинга инвестиций входят также инициирование новых инвестиционных проектов и выработка предложений по их реализации. В первую очередь это относится к новым инвестиционным проектам, обеспечивающим долгосрочные потенциалы успеха (например, слияние с другими предприятиями, открытие новых филиалов и т.п.).

Важной задачей инвестиционного контроллинга является проведение подготовительных работ перед приобретением новой собственности (предприятий). Проводится предварительный отбор потенциальных кандидатов, определяются ранг предприятия и приемлемая цена приобретения. Для проведения подобных работ должны быть разработаны соответствующие методы.

Контроллинг инвестиций поддерживает процесс принятия решений по выбору предпочтительных проектов на этапах поиска и оценки. При этом решаются следующие задачи:

- создание системы инвестиционного планирования;
- формирование концепции проведения инвестиционных расчетов и определение критериев для принятия решений;

- установление качественных параметров, имеющих принципиальное значение для инвестиционных расчетов;
- проведение подробных инвестиционных расчетов для крупных проектов;
- контроль за всеми инвестиционными проектами и расчет их эффективности.

В ходе реализации инвестиционного проекта в целом либо его отдельных этапов необходимо выяснить, достигаются ли поставленные цели. Для этого осуществляется контроль эффективности реализации проекта путем проведения поверочных инвестиционных расчетов. Расчёты могут носить не только разовый, но и текущий характер. В результате, с одной стороны, проверяется, достигнуты ли цели проекта, а с другой — путем сравнения плана и факта вырабатываются корректирующие мероприятия. Следовательно, в задачу инвестиционного контроллинга должно входить создание целенаправленной системы текущего контроля эффективности.

Этапы процесса создания системы контроллинга инвестиций

Процесс создания системы контроллинга инвестиций можно разбить на следующие этапы [2; 98–100].

Первый этап — выбор и обоснование инвестиционного проекта в соответствии с целями и стратегией предприятия. Для этого устанавливается цель проекта и выявляются характер и степень влияния факторов внешней и внутренней среды на достижение этой цели. Отметим, что цели осуществления инвестиционных проектов могут быть разными: получение прибыли, увеличение благосостояния акционеров, завоевание стратегически важного нового рынка, «подстраховка» существующих направлений деятельности предприятия и др.

Второй этап — выбор критерия достижения цели проекта (целью проекта могут быть, например, текущая стоимость будущих денежных потоков, доля рынка, темп роста, степень уменьшения риска существующих направлений деятельности и др.). Если проект преследует несколько целей, возможно использование системы критериев. Полезно заранее выяснить, какие параметры влияют на выбранные критерии и, следовательно, какие существуют рычаги управления достижением поставленных целей.

Третий этап — разработка критериев достижения целей и подконтрольных показателей для каждого центра ответственности с учетом возможностей и полномочий менеджеров таких центров.

Четвертый этап — проработка организационных сторон контроллинга инвестиций и, прежде всего, организационных аспектов мониторинга и контроля. Для этого разрабатывается структура системы отчетности по инвестиционному проекту. Такая отчетность должна фиксировать плановые и фактические показатели по этапам работ, срокам, затратам. В ней также должны быть указаны отклонения фактических значений подконтрольных показателей от плановых и определена степень влияния произошедших отклонений на достижение цели всего проекта.

Пятый этап — разработка и внедрение системы документооборота, позволяющей осуществлять наряду с последующим предварительный и текущий контроль за отклонениями.

Критерии оценки инвестиционных проектов в контроллинге

Центральное место в контроллинге инвестиционных проектов занимает выбор критерия оценки достижения целей. Цели осуществления инвестиционных проектов могут быть как финансовыми, так и нефинансовыми. Рассмотрим преимущественно финансовые цели как наиболее типичные в условиях рыночной экономики. Известно множество финансовых критериев оценки инвестиционных проектов, каждый из которых имеет свои достоинства и недостатки.

Понятно, что использование разных критериев оценки инвестиционных проектов приводит к различным результатам. Поэтому окончательный выбор критериев (или критерия), используемых в контроллинге инвестиционных проектов, должен осуществляться с учетом специфики конкретной ситуации.

Рассмотрим эти критерии с целью выявления их достоинств и недостатков, а также определения сферы применения каждого.

На сегодняшний день в экономической литературе авторы [4–7] показатели (критерии) эффективности инвестиций классифицируют по следующим признакам:

1) виды обобщающего показателя, выступающего в качестве критерия экономической эффективности инвестиций:

- абсолютные, в которых обобщающие показатели определяются как разность между стоимостными оценками результатов и затрат, связанных с реализацией проекта;
 - относительные, в которых обобщающие показатели определяются как отношение стоимостных оценок результатов проекта к совокупным затратам на их получение;
 - временные, которыми оценивается период окупаемости инвестиционных затрат;
- 2) методы сопоставления разновременных денежных затрат и результатов:
- статические, в которых денежные потоки, возникающие в разные моменты времени, оцениваются как равноценные;
 - динамические, в которых денежные потоки, вызванные реализацией проекта, приводятся к эквивалентной основе посредством их дисконтирования, обеспечивая сопоставимость разновременных денежных потоков.

Статические методы называют еще методами, основанными на учетных оценках, а динамические — методами, основанными на дисконтированных оценках.

Статические критерии эффективности инвестиционных проектов

К простым, или статическим, критериям эффективности инвестиционных проектов относятся срок окупаемости и простая норма прибыли [1; 35].

Под сроком окупаемости инвестиций понимается ожидаемый период возмещения первоначальных вложений из чистых поступлений (когда чистые поступления представляют собой денежные поступления за вычетом расходов). Таким образом, исчисляется тот период времени, за который поступления от оперативной деятельности предприятия покроют затраты на инвестиции. Этот метод прост для расчетов, поэтому иногда используется как «грубый» метод оценки риска инвестирования.

В случае различных ежегодных денежных поступлений расчет производится постепенно: для каждого интервала планирования из общего объема первоначальных затрат вычитается сумма амортизационных отчислений и чистой прибыли, и так до тех пор, пока остаток не станет отрицательным.

Достоинства и недостатки критерия окупаемости (срока окупаемости капиталовложений) систематизированы в таблице 1.

Т а б л и ц а 1

Достоинства и недостатки критерия окупаемости (срока окупаемости инвестиций)

Достоинства	Недостатки
Простота расчета	Привязка к учетным данным (обычно доход определяют не по денежным потокам, а по данным бухгалтерского учета)
Простота для понимания и традиции применения	Инвестиции производят для получения выгод, превышающих затраты. Критерий окупаемости показывает, когда инвестор сможет «вернуть свое», и ничего не говорит о том, какую выгоду принесет проект за пределами срока окупаемости. В результате инвестиционное предложение с меньшим сроком окупаемости может показаться более предпочтительным, чем вариант, способный принести больший суммарный доход
Соответствие общепринятым методам бухучета и, как следствие, доступность исходной информации	Риск учитывается лишь косвенно (разность между длительностью жизненного цикла проекта и сроком окупаемости — это «запас времени» для того, чтобы проект стал экономически выгодным). Не учитывается альтернативная стоимость используемых для проекта ресурсов (денежных, кадровых, информационных и т.д.). Неаддитивность (окупаемость проекта не равна сумме окупаемостей его этапов)

Примечание. Использованы данные работы [2; 103].

Из анализа данных таблицы 1 следует, что критерий окупаемости (срока окупаемости инвестиций), кроме достоинств, имеет и серьезные недостатки, поэтому в качестве единственного критерия его использовать нельзя. Во многих источниках (в частности, в рекомендациях ЮНИДО) его используют в качестве вспомогательного критерия наряду с показателями, характеризующими эффективность или эффект проекта.

Простая (учетная) норма прибыли показывает, какая часть инвестиционных затрат возмещается в виде прибыли в течение одного интервала планирования. На основании сравнения расчетной вели-

чины нормы прибыли с минимальным или средним уровнем доходности инвестором делается заключение о целесообразности дальнейшего анализа данного инвестиционного проекта. Данный критерий (показатель) называют также коэффициентом рентабельности проекта, или коэффициентом эффективности инвестиций.

Достоинства и недостатки критерия рентабельности отражены в таблице 2.

Т а б л и ц а 2

Достоинства и недостатки критерия рентабельности проекта (простой нормы прибыли)

Достоинства	Недостатки
Простота расчета	Не учитывается стоимость денег во времени
Соответствие общепринятым методам бухучета и, как следствие, доступность исходной информации	Привязка к условным бухгалтерским величинам (прибыль вместо денежных доходов)
Простота для понимания и традиционность использования	Показатель учитывает относительные, а не абсолютные величины (рентабельность может оказаться большой, в то время как прибыль — маленькой). Риск учитывается лишь косвенно (превышение расчетной рентабельности над минимально приемлемой величиной — это «запас», показывающий, насколько мы имеем право ошибиться). Не учитывается альтернативная стоимость используемых для проекта ресурсов (денежных, кадровых, информационных и т.д.). Неаддитивность (рентабельность проекта не равна сумме величин рентабельности его этапов)

Примечание. Использованы данные работы [2; 103].

Итак, традиционные критерии оценки инвестиционных проектов имеют ряд существенных недостатков, а потому при их использовании возрастает возможность ошибки.

Методы дисконтированных оценок

Они позволяют избавиться от основного недостатка простых методов оценки — невозможности учета объема будущих денежных поступлений по отношению к текущему периоду времени и представляют собой корректные методики исследования эффективности инвестиционных проектов, в особенности связанных с долгосрочными вложениями.

Методы дисконтирования позволяют приводить текущие и будущие платежи или поступления в сопоставимый вид посредством ставки дисконта (RD), что представляется важным для корректной оценки проектов, связанных с долгосрочными вложениями капитала [8;89].

Сущность понятия ставки дисконта заключается в измерении темпа снижения ценности денежных ресурсов с течением времени.

Расчет ставки дисконтирования проводится следующим образом:

$$RD = I + MP + R,$$

где I — темпы инфляции; MP — минимальная реальная норма прибыли; R — коэффициент, учитывающий степень риска.

Коэффициент дисконтирования (K_{RD}) определяется следующим образом:

$$K_{RD} = \frac{1}{(1 + RD)^t},$$

где t — число периодов лет.

В качестве приближенного значения ставки дисконта можно также использовать существующие усредненные процентные ставки по долгосрочным кредитам.

Динамические методы оценки инвестиционных проектов

Критерии, основывающиеся на технике расчета временной ценности денег, называются дисконтированными критериями эффективности (динамические методы оценки инвестиционных проектов).

В мировой практике в настоящее время наиболее часто употребляются такие, понятия, как чистая текущая стоимость (Net Present Value, NPV), индекс рентабельности (прибыльности) инвестиции (Profitability Index, PI), внутренняя норма рентабельности (Internal Rate of Return, IRR), модифицированная внутренняя норма рентабельности (Modified Internal Rate of Return, MIRR), дисконтированный срок окупаемости инвестиции (Discounted Payback Period, DPP).

1. *Чистый дисконтированный доход (чистая текущая стоимость — Net Present Value, NPV).*

В современных опубликованных работах используются следующие термины для названия данного критерия: чистый дисконтированный доход, чистый приведенный доход, чистая текущая стоимость, чистая дисконтированная стоимость, общий финансовый итог от реализации проекта, текущая стоимость [7; 56].

В Методических рекомендациях по оценке эффективности инвестиционных проектов (вторая редакция: М.: Экономика, 2000) предложено официальное название данного критерия — чистый дисконтированный доход (ЧДД).

Величина ЧДД рассчитывается как разность дисконтированных денежных потоков доходов и расходов, производимых в процессе реализации инвестиций за прогнозный период. Суть критерия состоит в сравнении текущей стоимости будущих денежных поступлений от реализации проекта с инвестиционными расходами, необходимыми для его реализации.

Применение метода предусматривает последовательное прохождение следующих стадий:

- расчет денежного потока инвестиционного проекта;
- выбор ставки дисконтирования, учитывающей доходность альтернативных вложений и риск проекта;
- определение чистого дисконтированного дохода.

ЧДД может быть вычислен по следующей формуле:

$$NPV = \frac{CF_1}{(1+r)^1} + \frac{CF_2}{(1+r)^2} + \dots + \frac{CF_n}{(1+r)^n} - INV = \sum_{k=1}^n \frac{CF_k}{(1+r)^k} - INV,$$

где CF — поступления денежных средств; INV — первоначальное вложение средств; r — ставка дисконтирования, в нашем случае — ожидаемая прибыльность (рентабельность) инвестиционного проекта; $k = 1 \dots n$ — годы жизни проекта.

Инвестиционный проект одобряется, если $NPV > 0$. Отрицательное же значение свидетельствует о неэффективности использования денежных средств, так как норма доходности меньше необходимой.

Данный метод не предоставляет сведений о пороге рентабельности и запасе финансовой прочности проекта, использование осложняется трудностью прогнозирования ставки дисконтирования (средней стоимости капитала) и/или ставки банковского процента.

2. *Индекс рентабельности (прибыльности) (PI)* показывает относительную прибыльность проекта, или дисконтированную стоимость денежных поступлений от проекта в расчете на единицу вложений. Индекс прибыльности инвестиционных проектов рассчитывается следующим образом:

$$PI = \frac{NVP}{INV},$$

где NVP — чистые приведенные денежные поступления от проекта (не путать с NPV !); INV — первоначальные затраты.

Инвестиционный проект одобряется, если $PI > 0$.

Логика критерия PI такова: он характеризует доход на единицу затрат; именно этот критерий наиболее предпочтителен, когда необходимо проранжировать независимые проекты для создания оптимального портфеля в случае ограничения сверху общего объема инвестиций. В отличие от NPV PI показывает эффективность вложений; при этом проекты с большим значением индекса прибыльности являются более устойчивыми. Однако большие значения индекса прибыльности не всегда со-

ответствуют высокому значению NPV , так как имеющие высокую чистую текущую стоимость проекты не обязательно эффективны и соответствуют небольшой величине индекса прибыльности [8; 91].

3. Внутренняя норма доходности (рентабельности) (Internal Rate of Return, IRR)

Под внутренней нормой рентабельности, или внутренней нормой прибыли, инвестиций (IRR) понимают значение ставки дисконтирования, при котором NPV проекта равен нулю:

$$IRR = i, \text{ при котором } NPV = f(i) = 0.$$

Смысл расчета этого коэффициента при анализе эффективности планируемых инвестиций заключается в следующем: IRR показывает максимально допустимый относительный уровень расходов, которые могут быть ассоциированы с данным проектом. Например, если проект полностью финансируется за счет ссуды коммерческого банка, то значение IRR показывает верхнюю границу допустимого уровня банковской процентной ставки, превышение которого делает проект убыточным [7; 60–61].

На практике любое предприятие финансирует свою деятельность из различных источников. В качестве платы за пользование авансированными в деятельность предприятия финансовыми ресурсами оно несет некоторые обоснованные расходы в виде процентов, дивидендов, вознаграждений и т.п., на поддержание своего экономического потенциала. Показатель, характеризующий относительный уровень этих доходов, можно назвать ценой капитала (*capital cost* — CC). Этот показатель отражает сложившийся на предприятии минимум возврата на вложенный в его деятельность капитал, его рентабельность и рассчитывается по формуле средней арифметической взвешенной.

Экономический смысл этого показателя заключается в следующем: предприятие может принимать любые решения инвестиционного характера, уровень рентабельности которых не ниже текущего значения показателя CC (цены капитала для данного проекта). Именно с ним сравнивается показатель IRR , рассчитанный для конкретного проекта, при этом связь между ними такова:

если: $IRR > CC$, то проект следует принять;

$IRR < CC$ — проект следует отвергнуть;

$IRR = CC$ — проект и не прибыльный и не убыточный.

К достоинствам этого критерия можно отнести объективность, независимость от абсолютного размера инвестиций, информативность. Кроме того, он легко может быть приспособлен для сравнения проектов с различными уровнями риска: проекты с большим уровнем риска должны иметь большую внутреннюю норму доходности. Однако у него есть и недостатки: сложность «бескомпьютерных» расчетов, большая зависимость от точности оценки будущих денежных потоков, а также невозможность использования в случае наличия нескольких корней уравнения.

4. Модифицированная внутренняя норма рентабельности (Modified Internal Rate of Return, $MIRR$)

Модифицированная ставка доходности ($MIRR$) позволяет устранить существенный недостаток внутренней ставки рентабельности проекта, который возникает в случае неоднократного оттока денежных средств. Примером такого неоднократного оттока является приобретение в рассрочку или строительство объекта недвижимости, осуществляемое в течение нескольких лет. Основное отличие данного метода в том, что реинвестирование производится по безрисковой ставке, величина которой определяется на основе анализа финансового рынка [7; 65].

5. Дисконтированный срок окупаемости инвестиции (Discounted Payback Period, DPP)

Под понятием дисконтированного срока окупаемости (DPP) понимается продолжительность периода, в течение которого сумма чистых доходов (дисконтированных на момент завершения инвестиционного проекта) равна сумме инвестиций и вычисляется как такой период времени, в котором чистый дисконтированный доход проекта (NPV) равен нулю:

$$\sum_{n=1}^{t_2} D \text{ Inflow} - \sum_{n=t_1}^{t_2} D \text{ Outflow} = 0, \quad (5)$$

где n — месяц проекта; t_1, t_2 — временные границы расчета; D — дисконтный множитель; $Inflow$ (приток) — поступления от продаж; доходы по ценным бумагам; поступления от реализации имущества, продажи прав собственности; доходы от инвестиционной деятельности; другие поступления; $Outflow$ (отток) — прямые производственные издержки; сдельная заработная плата; общие (накладные) издержки; налоги; затраты на приобретение имущества; издержки, подлежащие списанию в отчетном периоде; выплаты процентов по займам; приобретение прав собственности; вложения в ценные бумаги; другие выплаты.

Дисконтированный период окупаемости определяет покрытие вложений в проект с учетом их временной стоимости [8; 93–94].

В целом критерии дисконтирования более совершенны, чем традиционные: они отражают законы рынка капитала, позволяя оценить упущенную выгоду от выбора конкретного способа использования ресурсов, т.е. экономическую стоимость ресурсов. Однако в чистом виде в контроллинге эти критерии могут использоваться только в условиях «совершенного рынка»: для анализа инвестиций в условиях неопределенности, неполной информации потребуются модификации критериев. Основная проблема, которая встает при использовании критериев дисконтирования денежных потоков в контроллинге инвестиционных проектов, — выбор ставки дисконтирования.

Список литературы

- 1 Орлова Е.Р. Инвестиции: Учеб. пособие. — М.: Изд-во «Омега-Л», 2008. — 237 с.
- 2 Ананькина Е.А., Данилочкин С.В., Данилочкина Н.Г. и др. Контроллинг как инструмент управления предприятием. — М.: Аудит, ЮНИТИ, 1998. — 297 с.
- 3 Карминский А.М., Оленев Н.И., Примак А.Г., Фалько С.Г. Контроллинг в бизнесе. Методологические и практические основы построения контроллинга в организациях. — М.: Финансы и статистика, 1998. — 256 с.
- 4 Мелкумов Я.С. Организация и финансирование инвестиций: Учеб. пособие. — М.: ИНФРА-М, 2000. — 248 с.
- 5 Чернов В.А. Инвестиционная стратегия: Учеб. пособие. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. — 158 с.
- 6 Кныш М.И., Перекатов Б.А., Тютиков Ю.П. Стратегическое планирование инвестиционной деятельности: Учеб. пособие. — СПб.: Издат. дом «Бизнес-Пресса», 1998. — 315 с.
- 7 Маховикова Г.А., Бузова И.А., Терехова В.В. Инвестиции. — СПб.: Вектор, 2005. — 224 с.
- 8 Суров С.Ю., Сурова Н.Ю. Инвестиционный менеджмент: Учеб. пособие. — М.: Приор-издат, 2004. — 144 с.

Е.К.Сланов

Инвестициялық жобалар контроллингі ерекшеліктері және инвестициялар контроллингінде қолданатын экономикалық есептеулер жүйесі

Инвестициялық жобаның экономикалық пайда табу мақсатында ақшалай және басқа да ресурстардың ұзақ мерзімге салынуы екендігі көрсетілген. Бұл пайданы бағалау контроллинг тұжырымдамасына негізделген. Инвестициялар контроллингі жүйесі инвестициялық жобаның жүзеге асырылуының барлық кезеңінде ішкі және сыртқы орта өзгерістеріне бейімделе алатындай икемді болуы қажеттілігі айрықша көрсетілген. Инвестициялық жобалардың кешенді болып табылатындығынан инвестициялар контроллингі жобаның барлық тұстарын қамтуы тиіс екендігі дәлелденген. Инвестициялық жобаларды бағалаудың ең көбірек таралған қарапайым көрсеткіштеріне көңіл бөлінген. Ақша ағындарын дисконттаудың әр түрлі критерийлерінің ерекшеліктері қарастырылған және инвестициялық жобалар контроллингі арқылы олардың артықшылықтары және кемшіліктері жайында қорытындылар жасалған. Ақша ағындарын дисконттау ерекшеліктері қолданыста дәстүрлі критерийлерімен салыстырғанда күрделі болып келетіндігі айтылған және сарапшы біліктілігіне жоғары талаптар қоятындығы пайымдалған.

It is shown that the investment project is a long-term investment of monetary and other resources for the purpose of economic gain reception. It is proved that for an estimation of this benefit it is necessary to have the system of economic calculations which is based on the concept of controlling. It is underlined that the system of controlling of investments should be flexible conditions of the external and internal environment adapted for changes during all term of realization of the investment project. It is proved that controlling of investments should cover the most different aspects of the project as investment projects are complex. The attention is given the most widespread statistical (simple) indicators of an estimation of investment projects. Features of various criteria of discounting of monetary streams are considered and conclusions are drawn on their advantages and lacks through controlling of investment projects. It is defined that criteria of discounting of monetary streams it is more difficult in application, than traditional criteria, and make higher demands to qualification of an analyst.

ҚАЗІРГІ ЗАМАНҒЫ МЕНЕДЖМЕНТ ЖӘНЕ МАРКЕТИНГТІҢ ӨЗЕКТІ МӘСЕЛЕЛЕРІ

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА И МАРКЕТИНГА

УДК 658.014.1

Р.С.Каренов

Карагандинский государственный университет им. Е.А.Букетова

Методы, принципы и правила эффективного управления операциями (операционного менеджмента) в материальной и нематериальной сферах

Подчеркнуто, что для достижения процветания бизнеса необходимо создавать ценности, нужные клиенту. Показано, что последние создаются бизнес-процессами, состоящими из операций. Дано определение операционного менеджмента как деятельности, связанной с эффективным управлением операциями, имеющими ключевое значение для клиентов и предприятия. Выделено место операционного менеджмента в общей модели структуры предприятия. Описаны процессы управления операциями в ходе планирования производственных запасов. Уделено внимание последним разработкам в области операционного менеджмента за рубежом. Рассмотрены вопросы определения и повышения производительности.

Ключевые слова: операция, цель, автомобильные компании, операционная стратегия, операционный менеджмент, качество, услуга, стратегическое планирование, производство, производственная мощность.

Теоретические основы управления операциями

Операция — это любой вид человеческой деятельности, состоящий из законченного действия или ряда взаимосвязанных действий, направленных на достижение определенной цели (целей). Таким образом, любая человеческая деятельность, которой свойственны организованность и продуктивность, состоит из операций, т.е. всякая управленческая деятельность включает в себя управление операциями, или операционный менеджмент. Операция в организации — это любой вид деятельности, связанный с преднамеренными преобразованиями (трансформацией) ресурсов в продукцию или услуги [1; 9].

В центре преднамеренных преобразований (трансформационного процесса) находится техническое ядро — производственное «сердце» предприятия (организации), обеспечивающее выпуск продукции и услуг. Техническое ядро автомобильной компании — сборочные заводы, университета — научно-исследовательская работа преподавателей и студентов. К входящим в техническое ядро ресурсам относятся рабочая сила, земля, здания, оборудование и технологии, его производственный выход — поставляемые потребителям товары и оказываемые клиентам услуги. Операционная стратегия и контроль с обратной связью формируют качество производственного выхода и определяют эффективность выполняемых в техническом ядре операций. Операционная стратегия — это признание важной роли операций в успехе предприятия и вовлечение ответственных за их осуществление менеджеров в процесс стратегического планирования [2; 787].

Как видно из рисунка 1, операционный менеджмент (управление операциями) связан с повседневным управлением техническим ядром.

Значит, управление операциями — это управление всеми видами деятельности, связанными с преднамеренными преобразованиями (трансформацией) ресурсов в продукцию и услуги. Отсюда операционный менеджмент формально определяется как область менеджмента, связанная с производством товаров и оказанием услуг, что предполагает использование специализированных методов и приемов решения производственных проблем. По существу, в круг должностных обязанностей операционных менеджеров входит вся деятельность организации, связанная с превращением входящих ресурсов в производственный выход. Сюда относятся решения о том, где расположить производственные предприятия и какое оборудование на них установить. При этом, как и всякое управление, операционный менеджмент так же требует умения руководить людьми.

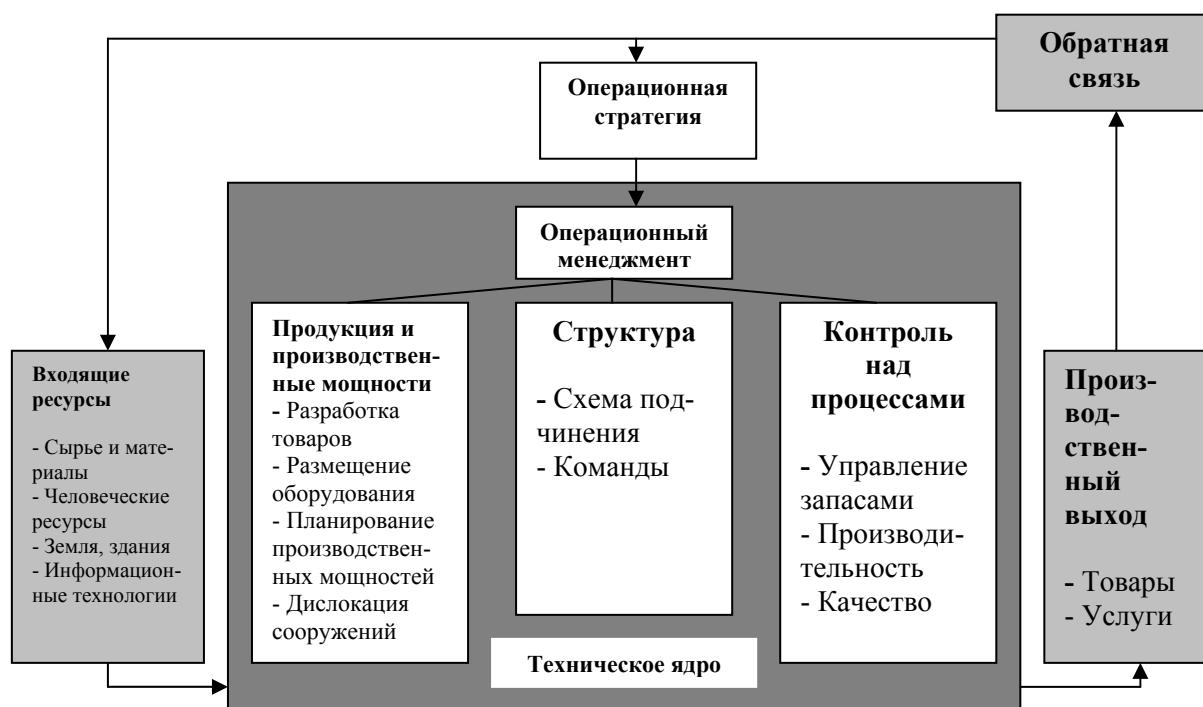


Рисунок 1. Предприятие (организация) как система операционного менеджмента (данные работы [2; 785])

Операционный процесс — это совокупность производственных операций, посредством которых организация осуществляет целенаправленное преобразование ресурсов в продукцию и услуги. Основные классификации операционного процесса таковы [1; 17]:

- 1) по признаку «простой» и «сложный» операционные процессы подразделяют на:
 - простые, т.е. состоящие из последовательного ряда простых операций;
 - сложные, т.е. состоящие из совокупности скоординированных в пространстве и во времени простых процессов;
- 2) по признаку «временной параметр» различают:
 - непрерывные операционные процессы;
 - дискретные операционные процессы;
- 3) по признаку «назначение» операционные процессы делят на:
 - основные;
 - вспомогательные;
 - обслуживающие;
- 4) по признаку «основные функциональные области (подсистемы)» организации можно выделить операционные процессы:
 - в маркетинге;
 - в инновациях (исследованиях и разработках);
 - в закупках;
 - в производстве;
 - в финансах;

– в управлении персоналом.

Методы операционного менеджмента применяются и в предоставлении услуг, и в «чистом» производстве. Производственные организации выпускают материальные блага. В отличие от них организации сферы услуг предоставляют клиентам блага нематериальные, например: медицинские, образовательные, коммуникационные или транспортные услуги. К услугам относится также и торговля различными материальными благами. Торговая организация не производит, а лишь продает товары, обслуживая таким образом потребителей.

Несмотря на различия между производственными фирмами и предприятиями сферы услуг, встающие перед ними операционные проблемы схожи. Во-первых, те и другие организации обязаны руководствоваться календарными графиками. Во-вторых, и производственные организации, и компании сферы услуг должны получать различные материалы и оборудование. В-третьих, оба типа фирм обязаны заботиться о качестве и продуктивности. В силу значительного сходства операционных проблем инструмент и приемы операционного менеджмента могут и должны применяться в организациях услуг в той же мере, что и в производственных компаниях.

Операционная функция организации включает действия, в результате которых производятся товары и услуги, поставляемые во внешнюю среду. Операционная система организации осуществляет выполнение операционной функции и состоит из следующих подсистем [3; 144]:

1. Перерабатывающая подсистема выполняет работу, непосредственно связанную с превращением входных величин в выходные результаты. Например, в пищевой промышленности перерабатывающая подсистема — это система, в которой ведется производство, начинающееся с получения сырья и материалов, которая включает производство продуктов и заканчивается отгрузкой в торговую сеть.

2. Подсистема обеспечения не связана прямо с производством выхода, но выполняет необходимые функции обеспечения перерабатывающей подсистемы. Например, и на заводе, и в вузе подсистема обеспечения может включать библиотеку, ремонтно-эксплуатационную и другие обеспечивающие службы.

3. Подсистема планирования и контроля получает информацию из внутренней и внешней среды организации, обрабатывает эту информацию и выдает решение, как именно работать перерабатывающей подсистеме. Решения включают планирование производственных мощностей, диспетчеризацию, управление материально-производственными запасами, контроль качества и многое другое.

Классификации операционных систем разнообразны. В теории и практике наибольшее распространение получила двухмерная классификация операционных систем, основанная на двух критериях, которыми являются:

- характер производимой продукции (продукция или услуги);
- тип перерабатывающей системы.

Пример классификации операционных систем приведен в таблице 1.

Т а б л и ц а 1

Пример классификации операционных систем

Тип перерабатывающей системы	Производитель продукции	Производитель услуги
Проектная	Автор	Врач
Серийная	Ресторан	Предприятие автосервиса
Массово-поточное производство	Автосборочное предприятие	Мойка машин
Непрерывный процесс	Угольная шахта	Радиостанция

Примечание. Данные работы [1; 14].

Все решения в операционном менеджменте подразделяются на [4; 13]:

1) стратегические — на 2–5 лет, в том числе то, каким образом будет производиться продукция/услуги, где и как следует разместить офисы и подразделения, какие производственные мощности понадобятся;

2) тактические — на год/квартал, в том числе то, какое количество работников понадобится для производства продукции/услуг, в какой момент времени в них возникнет потребность, какова должна

быть сменность работ, каков должен быть график поставки материалов, следует ли создавать запасы готовой продукции;

3) оперативные — на смену/неделю/месяц, связанные с планированием операций и их управлением: кто конкретно будет отвечать за их выполнение, какие из них следует выполнить в первую очередь.

Нет никакого сомнения, что одна из неоспоримых причин успеха японских компаний — вовлечение операционных менеджеров в стратегическое управление. В управлении операциями принимаются следующие стратегические решения [3; 147–148]:

- выбор процесса производства или обслуживания — степени специализации, автоматизации;
- определение мощностей — размера предприятия;
- решение о степени вертикальной интеграции — производить или покупать комплектующие детали;
- решение по организации рабочей силы в части специализации труда;
- выбор технологии, степени новизны и принадлежности;
- решение о том, создавать ли товарные запасы или работать по заказам;
- решение о размещении вблизи рынков или источников сырья.

Стратегические решения требуют капиталовложений в конкретные виды ресурсов и наиболее ответственны.

Эволюция операционного менеджмента

Многие нововведения в операционном менеджменте были развиты лицами или организациями, чей вклад послужил фундаментом, который сделал возможным другие достижения.

Эли Уитни впервые в истории производства реализовал принцип взаимозаменяемости деталей (1800 г.), который получил развитие на производстве на основе стандартизации и контроля качества. Благодаря контракту, который он подписал с правительством Соединенных Штатов на 10 тысяч мушкетов, и используя принцип взаимозаменяемости деталей для их изготовления, он выполнил взятые на себя обязательства и получил вознаграждение. Реализованный им принцип лежит и сегодня в основе производства.

Операционный менеджмент впервые был описан в форме принципов научного управления Фредериком Тейлором, одним из топ-менеджеров GM, который предложил такие его методы, как хронометраж, фотография рабочего времени, нормативное планирование и др.

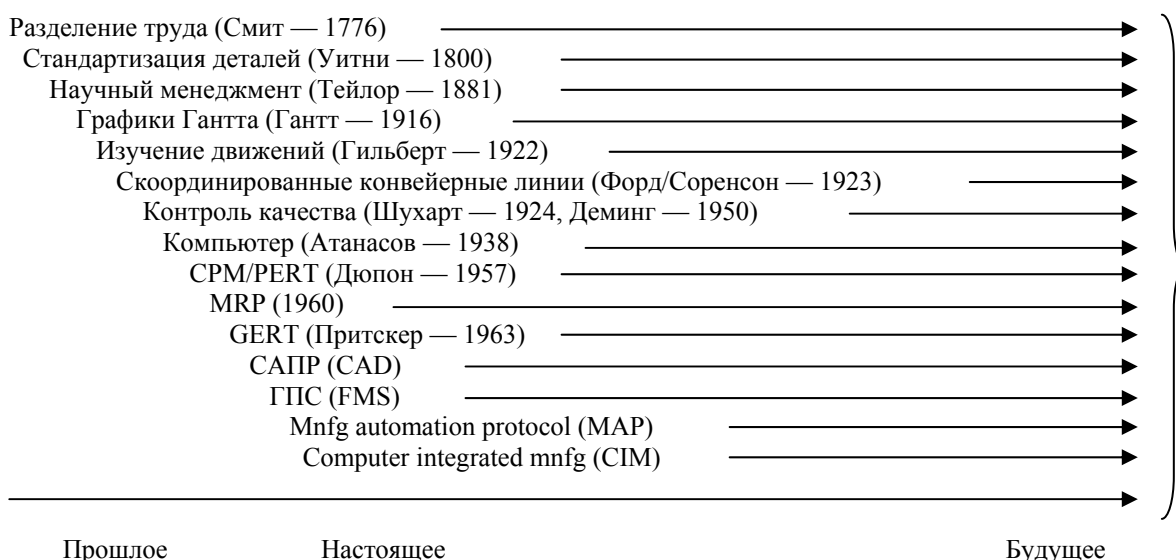


Рисунок 2. Научные достижения в производственном/операционном менеджменте (данные работы [5; 9])

Генри Форд, внедрив впервые конвейерную систему производства (параллельный тип выполнения операций производства), добился многократного сокращения времени выполнения всего производственного цикла сборки шасси.

Во время второй мировой войны Чарльз Соренсен спроектировал конвейерную линию, которая, в конечном итоге, выпускала один самолет — бомбардировщик В-24 «Liberator» каждый час.

Мейо первым обосновал социологические исследования в Хоторне, которые показали важность внимания к исполнителям производственных операций (в ходе эксперимента с освещенностью рабочих мест в цехах).

Другие исторические научные достижения связаны с контролем качества. Уолтер Шухарт соединил свои знания статистики с нуждами контроля качества и обеспечил фундамент статистических испытаний и контроля качества (1924 г.). У.Эдвард Деминг полагал, как и Фредерик Тейлор, что менеджмент должен делать больше для совершенствования условий работы рабочих мест и процессов так, чтобы это вело к улучшению качества (1950 г.). Обобщение научных открытий в производственном и операционном менеджменте показано на рисунке 2.

В таблице 2 представлены основные конкурентные преимущества и источники добавленной стоимости различных стадий развития операционного менеджмента — от капитала и рабочей силы на стадии массового производства до интеллектуальных систем на современной стадии стратегической динамики.

Т а б л и ц а 2

**Конкурентные преимущества и источники добавленной стоимости
различных стадий развития операционного менеджмента**

Период времени	Стадии развития	Конкурентные преимущества	Критерии оценки	Источник добавленной стоимости
1920–1980 гг.	Массовое производство	Издержки	Уровень эффективности	Капитал, рабочая сила
1980–1990 гг.	Ненасыщенное производство	Качество	Непрерывные улучшения	Рабочие группы, локальные информационные системы
1990–1995 гг.		Скорость поставок	Время/скорость реакции	Межфункциональные группы, системы снабжения
1995–2000 гг.	Динамичное производство	Гибкость	Интеграция	Анализ процессов, ИТ, внедряемые в процессы
2000 г. и далее	Стратегическая динамика	Фабрика знаний	Накопление опыта, знаний	Интеллектуальные системы, обобществление

В дальнейшем операционный менеджмент будет продолжать развиваться, базируясь на достижениях ряда других дисциплин. Особенно важное содействие операционному менеджменту оказали и будут оказывать информационные технологии, которые можно определить как процессы систематизации данных и переработки информации.

В настоящее время исследователи компьютеризации предоставили операционному менеджменту потрясающую возможность справиться с проблемами, которые прежде не могли быть решены. Дисциплины, которые были улучшены благодаря информационным технологиям, — это прогнозирование, планирование и загрузка оборудования, управление запасами, планирование потребности в материалах, деталях и узлах, программное управление оборудованием, компьютерное проектирование (САД) и в последнее время — экспертные системы и протокол стандартизации в области автоматизации производства (МАР).

Современные производственные системы используют информационные технологии и компьютерную технику, которые реализуются в рамках следующих систем [3; 149]:

1. *Системы автоматизированного проектирования (САПР)* стали общедоступными, они позволяют разработчику продуктов и изделий работать с компьютером и создавать документацию, которую раньше приходилось подготавливать вручную. Компьютер позволяет многократно ускорить разработку, дает возможности для проработки множества вариантов и обеспечивает предотвращение ошибок.

2. *Автоматизированная система управления производством (АСУП)* — это ряд технологий, позволяющих управлять и контролировать работу производственного оборудования при помощи компьютеров. Эти технологии обеспечивают гибкость производственного процесса, так как компьютер

может передать на управляемую им единицу оборудования новый набор команд и изменить выполняемую оборудованием задачу. Используются программно-управляемые роботы, манипулирующие материалами и инструментами вместо рабочих. Роботы эффективны на часто повторяющихся операциях, утомительных и изнурительных для рабочих, требующих высокой стабильности или опасных для человека.

3. *Системы автоматического складирования и выдачи товаров (САС)* — «автоматизированные склады» предусматривают использование управляемых компьютером подъемно-транспортных устройств, которые закладывают изделия в склад и извлекают их оттуда по команде. Компьютер также следит за тем, где именно находится каждое изделие. Эти системы не только исключают ручной труд, но и позволяют экономить складские площади, ускорять складские операции и улучшать контроль за материально-техническими запасами.

4. *Гибкие производственные системы (ГПС)* реализуют процессы, в которых объединены все описанные выше технологии. Их достоинство — автоматизация без потери гибкости. Они позволяют сократить затраты на переналадку оборудования, что обеспечивает экономичность производства небольших партий изделий.

5. *Интегрированной автоматизированной системой управления производством (ИАСУП)* называют сочетание названных выше технологий в системе, работающей под управлением интегрированной информационной управляющей системы.

Информационные технологии содействуют, главным образом, повышению производительности, которая в данное время обеспечивает общество возрастающим объемом товаров и услуг. Решения в операционном менеджменте требуют людей, которые хорошо ориентируются в управленческих науках, информационных технологиях, а также в биологических и физических науках.

Сущность и значение управления запасами

Значительная часть операционного менеджмента связана с управлением запасами. Запасы — это товары, которые предприятие стремится «держать под рукой» для использования в производственном процессе [2; 801].

Принято выделять три типа запасов:

- а) товарно-материальные запасы (сырье и материалы);
- б) незавершенное производство;
- в) готовую продукцию на складе.

Под управлением запасами понимается контроль за состоянием запасов и принятие решений, нацеленных на экономию времени и средств за счет минимизации затрат по содержанию запасов, необходимых для эффективной реализации проекта.

Управление запасами осложняется постоянно меняющейся обстановкой, в которой осуществляется планирование закупок, поставок и формирование запасов ресурсов. Цель системы управления запасами — бесперебойное обеспечение процессов выполнения работ по проекту в установленные сроки и запланированным качеством при минимально возможных затратах на содержание запасов.

Целесообразное и эффективное управление запасами позволяет [6; 518–519]:

- уменьшить производственные потери из-за дефицита материалов;
- свести к минимуму излишки запасов ресурсов, которые, по сути, замораживают денежные средства;
- снизить риск перебоев в запланированном ходе работ по проекту;
- снизить затраты на хранение товарно-материальных запасов.

Решения по управлению запасами непосредственно влияют на следующие виды производственных издержек [7; 392]:

1) стоимость закупки. Цена закупок материалов зависит от спроса и условий оплаты, связанных с условиями закупок (объем закупок по партиям, общий объем закупок у одного поставщика, серийность закупок и т.д.);

2) издержки на оформление, транспортировку и прием заказов. Сюда же включаются издержки наладки оборудования для выпуска заказанной партии;

3) издержки на хранение материально-технических запасов, в том числе стоимость капитала, инвестированного в хранение запасов, складские расходы (включая содержание помещений и площадей, оплату персонала) и другие издержки, связанные со стоимостью материально-технических за-

сов, а также налоги и страховые сборы, уменьшение стоимости запасов из-за порчи старения, утери и краж и т.д.;

4) издержки, вызванные простоями производства из-за отсутствия материалов и комплектующих изделий. Сюда же относят издержки, связанные с дополнительными затратами, с обслуживанием клиентуры на неотгруженную готовую продукцию, дополнительные затраты на частичную или срочную отгрузку в адрес клиентуры, а также потерянный объем сбыта или даже потерянные покупатели.

Как известно, все запасы, имеющиеся в экономике, определены как совокупные. Они включают в себя сырье, материалы (основные и вспомогательные), полуфабрикаты, детали, готовые изделия, а также запасные части для ремонта средств производства. Основная часть совокупных запасов производства представляет собой предметы производства, входящие в материальный поток на различных стадиях его технологической переработки.

Совокупные запасы производства, как видно из рисунка 3, подразделяются на два вида: производственные и товарные запасы. Производственные запасы формируются в организациях-потребителях. Товарные запасы находятся у организаций-изготовителей на складах готовой продукции, а также в каналах сферы обращения. Запасы в каналах сферы обращения разбиваются на запасы в пути и запасы на предприятиях торговли. Запасы в пути (или транспортные запасы) находятся на момент учета в процессе транспортировки от поставщиков к потребителям.

Каждое отдельное предприятие в сбытовой цепочке поставщиков и потребителей является, с одной стороны, организацией-поставщиком, а с другой — организацией-потребителем (см. рис. 3). Следовательно, производственные и товарные запасы всегда имеются на предприятии.



Рисунок 3. Виды запасов по месту нахождения и исполняемой функции (данные работы [8; 133])

Производственные запасы предназначены для производственного потребления. Они должны обеспечивать бесперебойность производственного процесса. Производственные запасы учитываются в натуральных, условно-натуральных и стоимостных измерителях. К ним относятся предметы труда, поступившие к потребителю различного уровня, но еще не использованные и не подвергнутые переработке.

Товарные запасы необходимы для бесперебойного обеспечения потребителей материальными ресурсами. Производственные и товарные запасы подразделяются на текущие, подготовительные, страховые, сезонные и переходящие [8; 134].

Текущие запасы обеспечивают непрерывность снабжения производственного процесса между двумя поставками, а также организаций торговли и потребителей. Текущие запасы составляют основную часть производственных и товарных запасов.

Подготовительные запасы (или запасы буферные) выделяются из производственных запасов при необходимости дополнительной их подготовки перед использованием в производстве (например, сушка леса).

Гарантийные запасы (или запасы страховые) предназначены для непрерывного снабжения потребителя в случае непредвиденных обстоятельств: отклонения в периодичности и величине партий поставок от запланированных, изменения интенсивности потребления, задержки поставок в пути. В отличие от текущих запасов размер гарантийных запасов — величина постоянная. При нормальных условиях работы эти запасы неприкосновенны.

Сезонные запасы образуются при сезонном характере производства продуктов, их потребления или транспортировки. Сезонные запасы должны обеспечить нормальную работу организации во время сезонного перерыва в производстве, потреблении или транспортировке продукции.

Переходящие запасы — это остатки материальных ресурсов на конец отчетного периода. Они предназначены для обеспечения непрерывности производства и потребления в отчетном и следующем за отчетным периоде, до очередной поставки.

Классификация по времени позволяет выделить различные количественные уровни запасов. Их соотношение показано на рисунке 4.

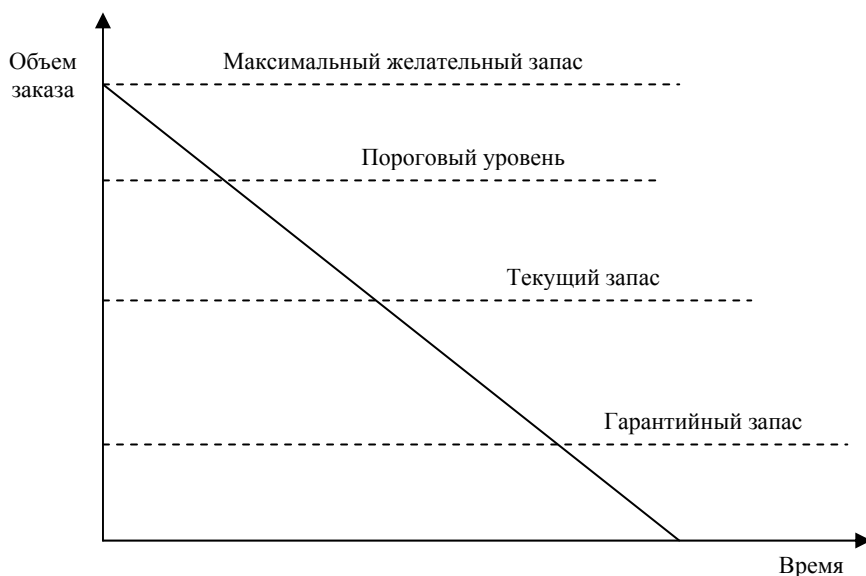


Рисунок 4. Виды запасов по времени учета (данные работы [8; 135])

Максимальный желательный запас определяет уровень запаса, экономически целесообразный в данной системе управления запасами. Этот уровень может превышать. В различных системах управления максимальный желательный запас используется как ориентир при расчете объема заказа.

Пороговый уровень запаса используется для определения момента времени выдачи очередного заказа.

Текущий запас соответствует уровню запаса в любой момент учета. Он может совпасть с максимальным желательным запасом, пороговым уровнем или гарантийным запасом.

Можно также выделить неликвидные запасы — так называют длительно не используемые производственные и товарные запасы. Они образуются вследствие ухудшения качества товаров во время хранения, а также морального износа. Это единственный вид запаса, который не соответствует определенным выше критериям.

Зарубежный опыт управления производственными запасами

За рубежом существует несколько методов управления производственными запасами, оптимизирующих их величину и необходимые для ее поддержания затраты.

До 70-х годов XX в. в США использовалась система планирования потребностей в материальных ресурсах MRP-1 (Material Requirements Planning), которая в рамках концепции единой системы управления производством на базе ЭВМ трансформировалась в MRP-2 (Manufacturing Resource Planning).

Вторая система MAP (Material Availability Planning) возникла также в США в качестве альтернативы системе MRP и представляет собой систему планирования реального обеспечения материальными ресурсами.

Третья и четвертая системы возникли в Японии и получили названия «Канбан» и «точно в срок» (just-in-time). В западноевропейских странах есть приверженцы каждой из названных систем оперативного планирования. Однако до настоящего времени большее предпочтение в этих странах отдается системе MRP [9; 503].

Как показывает зарубежный опыт, основные преимущества, которые дает внедрение системы MRP, — снижение издержек производства за счет уменьшения складских запасов, сокращение сроков изготовления продукции и их соблюдение.

Размеры снижения запасов на складах составляют в среднем 20 % и более. Непременным условием функционирования системы MRP является точность исходных данных (в отношении номенклатуры точность должна быть не менее 98 %, по запасам и незавершенному производству — не ниже 95 %). Поэтому на многих предприятиях ее внедрению предшествует реорганизация информационных систем. В целом налаживание работы предприятия по этой системе занимает от двух до четырех лет (во всяком случае, не менее года). При этом очень важна переподготовка персонала.

Основу системы MRP составляет прогнозируемый спрос, который служит главным критерием, определяющим количество производимых изделий. Наиболее важный фактор успеха этой системы — точное исследование рынка.

Сейчас на американских предприятиях запасы комплектующих изделий планируются в среднем из расчета обеспечения производства в течение трех месяцев.

Когда прогнозы рынка сделаны, в системе MRP используются процедуры, основанные на применении компьютеров: определение последовательности операций технологического процесса, размеров партий продукции; управление процессом производства непосредственно в цехах.

Как показывает практика, использование системы MRP не всегда обеспечивает эффективность, а подчас дезорганизует планирование производственной и снабженческо-сбытовой деятельности. Объясняется это несовершенством самой логики, заложенной в MRP. Так, адаптационные возможности системы незначительны. Система не обеспечивает координированного учета множества требований, поступающих извне, а потому не позволяет действительно объективно определить оптимальные размеры партий готовой продукции. В результате пропадает возможность достоверно оценивать степень эффективности принимаемых решений и реальные размеры экономии от принятого варианта поставок и использования материальных ресурсов [9; 504].

Все эти недостатки во многом преодолеваются в случае использования альтернативной системы планирования реального обеспечения материальными ресурсами MAP. В соответствии с этой системой оперативное управление осуществляется не на основе перспективного производственного плана, а на базе дискретного потока данных относительно фактически поступающих заказов на поставку продукции. В этих условиях процесс определения размеров партий и продуктовой структуры выпуска продукции приобретает динамичный характер и протекает под воздействием оценки главного фактора — величины затрат на материальные ресурсы, поступающие из внешних источников. При этом учитываются сроки поставок материальных ресурсов, а также «перекрестное» воздействие множества факторов и требований, которые в системе MAP задаются по мере их определения [9; 505].

Таким образом, в рамках системы MAP входными являются данные о фактическом поступлении заказов на продукцию, а параметрами, регулируемыми размеры партий готовой продукции, — данные о фактическом кумулятивном уровне затрат на материальные ресурсы, складывающемся в текущем периоде. Размеры партий определяются в разрезе различных видов одновременно производимой продукции с таким расчетом, чтобы не допускалось превышения предельного уровня вложений в материальные ресурсы.

Японская система управления запасами

Планирование производственных запасов на японских предприятиях вызывает огромный интерес во всем мире.

В последние годы в ходе международной конкуренции проявились три весьма важных принципа стратегии производства. Во-первых, это производство по принципу «точно в срок» (система «точно вовремя»). В соответствии с этим принципом предприятие стремится получить все материалы и комплектующие точно в то время, когда они нужны для производства конечного изделия. При такой схеме поставщик должен доставлять комплектующие изделия на сборочный цех несколько раз в день.

Японцы проделали огромную работу по интеграции своих систем управления материально-техническими запасами со своей философией бизнеса, своим подходом к управлению качеством и внедрением автоматизированных систем управления производством.

Вторая важная идея, которую предприятиям приходится заимствовать у своих международных конкурентов, относится к комплексному контролю качества (так называемая концепция делать с первого раза). В соответствии с этой концепцией качество обеспечивается путем включения ответственности за качество в каждую должностную инструкцию или описание работ производственного рабочего. Новый рабочий изучает принципы управления качеством одновременно с обучением работе на производственном оборудовании.

Роль выделенной специальной функции контроля качества при этом уменьшается, а роль контроля качества на каждом рабочем месте возрастает.

Третий (тесно связанный с названными выше) стратегический принцип заключается в комплексном профилактическом обслуживании. На производственных рабочих возлагается обязанность тщательно проводить профилактику и обслуживание оборудования, чтобы исключить его поломки и отказы.

По мнению экспертов, применение системы «точно вовремя» будет способствовать выживанию в конкурентной борьбе многих предприятий.

Существует обширный ряд основных требований к организации производства по системе «точно в срок»: изготовление продукции в полном соответствии с заказом (т.е. выпуск только того, что требует заказчик в нужный для него момент и в строго оговоренном количестве); устранение неоправданных затрат путем сворачивания деятельности, не способствующей появлению добавленной стоимости; переход на асинхронное производство (т.е. изготовление всех комплектующих изделий в разное время, для того чтобы можно было регулировать размеры серий, доведя их до строго необходимого в соответствии с поступившими заказами количества); непрерывное совершенствование производства, выпускаемых изделий, технологии и организации работ; постоянное проявление внимания к подчиненным (персоналу важно знать, что руководство ценит их предложения по совершенствованию производства); отказ от создания перестраховочных заделов; ориентация на перспективу [8; 62, 63].

Недостатком системы «точно в срок» является то, что ее чрезвычайно трудно реализовать на всех этапах производства, полагаясь исключительно на методы централизованного планирования. Чтобы избежать этих трудностей, планирование лучше осуществлять с использованием системы «Канбан».

«Канбан» — это система оперативного планирования производственных запасов и материальных потоков между отдельными производственными операциями, которая может эффективно использоваться лишь при условии относительно стабильной производственной программы для предприятия в целом и при незначительных отклонениях показателей загрузки оборудования от установленного уровня. Данная система требует стабилизации производственной деятельности (предполагающей одновременно гибкое изменение объемов выпуска отдельных изделий в рамках общей производственной программы), а также рационализации условий производства на каждом технологическом участке [10–12].

В таблице 3 показаны характерные отличия общепринятых систем оперативного планирования производства от системы «Канбан».

Можно выделить следующие условия, обеспечивающие работу системы «Канбан»:

- сбалансированность производства;
- сокращение времени переналадки оборудования;
- нормирование работ;
- рациональное размещение производственного оборудования;

- активизация человеческого фактора;
- автономный контроль качества продукции на рабочих местах.

Система «Канбан» предполагает использование прямоугольных карточек в пластиковых конвертах. Чаще всего используются два вида Канбан-карточек: карточка отбора (withdrawal kanban) и карточка производственного заказа (production-ordering kanban). В карточке отбора точно указывается количество деталей, которые должны быть взяты на предшествующем участке обработки, в то время как в карточке производственного заказа указано все количество деталей, которые должны быть изготовлены на предшествующем участке. Эти карточки циркулируют как внутри предприятия, так и между многочисленными предприятиями-поставщиками, обеспечивая функционирование производства по системе «точно в срок» (рис. 5).

Т а б л и ц а 3

Система планирования производства

Параметр	Система «Канбан»	Общепринятая система
Базовая структура	Неизменная	Гибкая
Производственные партии	Малые	Крупные
Организация запасов	Складирование считается убыточным	Склад — основа увеличения гибкости производства
Первоочередное направление планирования	Последняя стадия	Первая стадия
Информационные издержки	Низкие	Высокие
Период пополнения запасов	Короткий	Длительный
Оперативный контроль	Децентрализованный	Централизованный

Примечание. Использованы данные работы [8; 64].

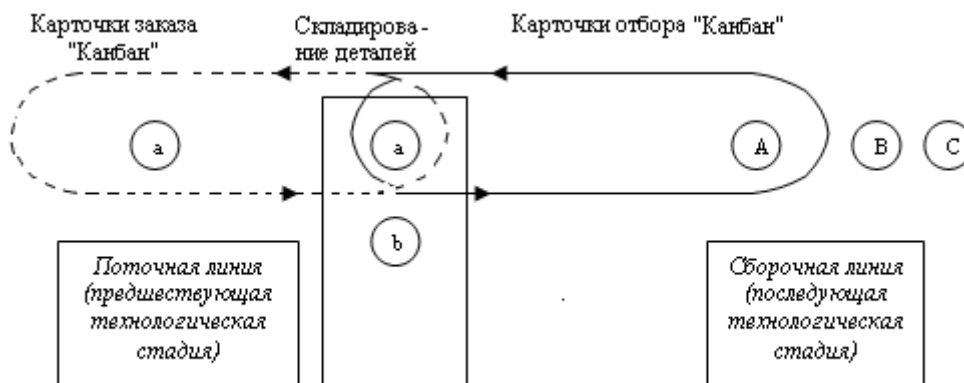


Рисунок 5. Движение двух типов карточек «Канбан» (данные работы [13; 33])

Кроме карточек отбора и заказа, в систему «Канбан» входят другие карточки [8; 65–67].

Канбан-экспресс. Эти карточки применяются в том случае, если ощущается нехватка какой-то детали. Карточка вводится в действие только при чрезвычайных обстоятельствах и изымается из обращения сразу же после выполнения заказа.

Канбан-карточки чрезвычайного положения (ЧП) запускаются в обращение в экстренных случаях: при необходимости доукомплектовать отбракованные узлы, временно увеличить объем производства, при поломке станков. Карточки изымаются сразу после доставки необходимых деталей.

Карточки наряда-заказа. В отличие от других Канбан-карточек, которые используются для заказов на поставку изделий, карточка наряда-заказа оформляется как распоряжение на производство конкретных работ и выполнение каждого заказа.

Сквозные Канбан-карточки. Если две или более операций связаны между собой настолько тесно, что могут рассматриваться как единая технологическая стадия, то необходимость обмениваться

Канбан-карточками между ними отпадает. В этом случае применяется единая Канбан-карточка — Канбан-сквозная.

Общая (единая) Канбан-карточка, или карточка отбора, может также использоваться и как карточка производственного заказа, если два участка размещены рядом и за них отвечает один мастер.

Транспортные средства как часть системы «Канбан». Система «Канбан» становится очень эффективной при наличии транспортного средства. Например, для подачи на сборочный конвейер таких крупных агрегатов, как двигатели или трансмиссии применяют автопогрузчик, на котором можно разместить строго определенное количество агрегатов. В этом случае автопогрузчик играет роль Канбан-карточки. В случае необходимости работники сами направляют пустой автопогрузчик на предшествующий участок и там меняют его на уже загруженный необходимым количеством агрегатов.

Бирка. Для доставки деталей на линию сборки часто используют подвесной конвейер, где детали подвешивают на кронштейне. Бирка, уточняющая, какие детали и узлы, в каком количестве и в какое время нужны, крепится на кронштейн перед отправкой деталей.

Система «Канбан» помогает также повысить качество продукции, поскольку появление брака на любом из этапов ведет к задержке всего производства, что, в свою очередь, ведет к неэффективному функционированию самой системы.

Правила «Канбан» таковы [14, 15]:

Правило 1. Последующий технологический этап должен «вытягивать» необходимые изделия с предшествующего этапа в необходимом количестве, в нужном месте и в строго установленное время.

Правило 1 имеет следующие дополнения:

- а) любое перемещение изделий без карточки «Канбан» запрещается;
- б) любой отбор, превышающий количество карточек «Канбан», запрещается;
- в) количество карточек «Канбан» должно всегда строго соответствовать количеству продукции.

Для внедрения системы «Канбан» в производство должны быть созданы следующие предпосылки: сбалансированность производства, новая организация производственных процессов и их стадий и нормирование работ.

Правило 2. На участке производства выпускается такое количество изделий, какое «вытягивается» последующим участком. Правило 2 имеет дополнения:

- а) производство в больших количествах, чем указано в карточках «Канбан», запрещается;
- б) различные детали должны изготавливаться на производственных участках в той последовательности, в какой подавались карточки «Канбан».

Правило 3. Бракованная продукция никогда не должна поступать на последующие производственные участки.

Правило 4. Число карточек «Канбан» должно быть минимальным.

Правило 5. Карточки «Канбан» должны использоваться для приспособления производства к большим колебаниям спроса.

Как показывает зарубежный опыт, за счет исключительно высокой гибкости система «Канбан» обеспечивает резкое сокращение производственного цикла, низкие издержки производства. Средний производственный цикл выпуска одной партии модели легкового автомобиля на «Тойоте» составляет 2 дня, что в 5 раз меньше, чем в США [15; 276].

Применение системы «Канбан», внедрение гибких производственных систем с эффективным использованием роботов, манипуляторов, станков с ЧПУ позволили Японии добиться высокой конкурентоспособности в автомобилестроении и бытовой электронике.

Управление производительностью как важнейшая задача операционного менеджмента

В современной высококонкурентной среде главные задачи операционного характера — определение производительности и обоснование необходимости ее повышения.

Что же такое производительность и как она измеряется? В упрощенном понимании **производительность** (продуктивность) — это объем выпуска продукции и предоставляемых организацией услуг, отнесенный к объему используемых ею ресурсов. Таким образом, продуктивность может быть повышена либо посредством увеличения объема выпуска при том же уровне потребляемых ресурсов, либо за счет снижения объема ресурсов, требующихся для поддержания неизменного уровня выпуска продукции и предоставляемых услуг. Иногда удается сделать то и другое одновременно [2; 810].

Выделяют совокупную продуктивность факторов производства и частную (парциальную) продуктивность. **Совокупная производительность факторов производства** — это отношение суммарного объема выпуска к входящим ресурсам (труд, капитал, материалы и энергия):

$$\begin{aligned} & \text{Совокупная производительность факторов производства} = \\ & = \text{Объем выпуска} / \text{Труд} + \text{Капитал} + \text{Материалы} + \text{Энергия} \end{aligned}$$

Показатель совокупной продуктивности факторов производства представляет собой наилучшую характеристику ведения дел организацией. Однако менеджерам необходима и информация о производительности использования определенных ресурсов. **Частная или парциальная производительность** есть отношение суммарного объема выпуска к одному из основных потребляемых организацией ресурсов. Например, многие организации интересуются продуктивностью трудовых ресурсов (производительность труда), которая должна измеряться следующим образом:

$$\text{Производительность} = \text{Объем выпуска} / \text{Затраты на оплату труда}$$

Использование данной формулы для расчетов продуктивности по трудовым, капитальным или материальным ресурсам позволяет получить информацию о динамике этих показателей. С другой стороны, постоянно раздаются критические высказывания в адрес менеджеров, которые, якобы, необоснованно полагаются на парциальные измерители производительности (прежде всего производительности живого труда). Показатель продуктивности живого труда не учитывает такие важные составляющие улучшений деятельности организации, как экономия материалов, совершенствование производственных процессов и качество исполняемых рабочих заданий. Производительность труда измеряется легко, но ее повышение далеко не всегда означает реальный рост интенсивности трудовых усилий, а может оказаться, к примеру, результатом более рационального использования капитала.

Выделяют три основных направления повышения производительности предприятия: технологическая продуктивность; производительность труда и продуктивность менеджмента [2; 811].

Повышение технологической продуктивности предполагает использование более эффективных станков, роботов, компьютеров и других технических средств увеличения объема выпуска продукции (таких, как ГПС, САПР, системы автоматизированного производства). Новые технологии могут использоваться и для увеличения производительности предприятий сферы услуг.

Повышение производительности труда требует увеличения интенсивности усилий сотрудников организации, что обеспечивает больший выпуск продукции в единицу времени. Для этого компания должна либо повысить выработку своих сотрудников, либо усовершенствовать процессы труда. Может оказаться, что работникам просто необходимы дополнительные знания или ресурсы, более четкая формулировка задач или иная организация рабочего места. Компания может нанять более квалифицированных работников или поручить ряд операций сторонней специализированной фирме.

Условия повышения продуктивности управления: акцент не на количество, а на качество, разрушение барьеров и наделение сотрудников полномочиями, здравый подход к показателям. Менеджеры должны научиться использовать возможности систем оплаты труда, вовлечения работников в процесс управления, работу в командах и другие приемы и методы управления. Но делать это нужно не слепо, а с учетом стратегии организации.

Большое значение управлению производительностью уделяется в Казахстане. В рамках Государственной программы форсированного индустриально-инновационного развития на 2010–2014 гг. государство предлагает более 100 мер поддержки бизнеса.

Если «Дорожная карта бизнеса» направлена на развитие малого бизнеса, программа оздоровления — на поддержку предприятий, испытывающих в посткризисный период финансовые затруднения, приняты программы по поддержке несырьевого экспорта, по привлечению иностранных инвесторов, то их логическим продолжением стало принятие программы «Производительность–2020». Она предусматривает повышение технологического и управленческого потенциала бизнеса (табл. 4).

Программа «Производительность – 2020»

Показатели	Реализуемый комплекс эффективных мер
Основная цель	Повышение конкурентоспособности промышленных предприятий в приоритетных секторах экономики путем увеличения производительности труда
Целевые индикаторы к 2020 г.	1. Увеличение производительности труда в обрабатывающей промышленности не менее чем в 2 раза. 2. Увеличение доли обрабатывающей промышленности в структуре ВВП до уровня не менее чем в 13 %
Этапы реализации программы	Первый этап — с 2011 по 2014 гг. Поддержка новых бизнес-инициатив, модернизация действующих предприятий и усиление кадрового потенциала промышленных предприятий. Второй этап — с 2015 по 2020 гг. Поддержка новых бизнес-инициатив и модернизация действующих предприятий

Примечание. Данные Министерства индустрии и новых технологий Республики Казахстан.

Стартовавшая недавно программа «Производительность–2020» ставит целью поддержку системообразующих и других действующих предприятий, а также развитие новых производств. Программа предлагает целую линейку инструментов: оплату части затрат участнику программы за разработку или экспертизу Комплексного плана инвестиционного проекта, предоставление долгосрочного лизингового финансирования, стимулирование привлечения квалифицированных проектных и инженеринговых организаций, предоставление инновационных грантов, привлечение высококвалифицированных зарубежных специалистов, внедрение современных управленческих и производственных технологий. Таким образом, новая программа реализует комплекс эффективных государственных мер, которые позволят инициировать процессы модернизации промышленных предприятий и вывести их на конкурентоспособный уровень [16; 7]. В результате должен появиться целый класс предприятий с высоким уровнем производительности, способных адаптироваться к изменениям рыночных условий.

Список литературы

- 1 Желтенков А.В. Управление операциями. Операционный менеджмент: Учеб. пособие. — М.: ИД ФБК - ПРЕСС, 2005. — 208 с.
- 2 Дафт Р. Менеджмент: Пер. с англ. — СПб.: Питер, 2008. — 864 с.
- 3 Переверзев М.П., Шайденко Н.А., Басовский Л.Е. Менеджмент: Учебник. — М.: ИНФРА — М, 2002. — 288 с.
- 4 Ильдеменов С.В., Ильдеменов А.С., Лобов С.В. Операционный менеджмент: Учебник. — М.: ИНФРА - М, 2005. — 337 с.
- 5 Козловский В.А., Маркина Т.В., Макаров В.М. Производственный и операционный менеджмент: Учебник. — СПб.: Специальная литература, 1998. — 366 с.
- 6 Мазур И.И., Шатино В.Д., Ольдерогге Н.Г. Управление проектами: Учеб. пособие. — М.: Омега - Л, 2005. — 664 с.
- 7 Гончаров В.И. Менеджмент: Учеб. пособие. — Минск: Мисанта, 2003. — 624 с.
- 8 Горелик О.М. Производственный менеджмент: принятие и реализация управленческих решений: Учеб. пособие. — М.: КНОРУС, 2009. — 272 с.
- 9 Туровец О.Г., Бухалков М.И., Родионов В.Б. и др. Организация производства и управление предприятием: Учебник. — М.: ИНФРА-М, 2002. — 528 с.
- 10 Чейз Р.Б., Эквилайн Н.Дж., Якобс Р.Ф. Производственный и операционный менеджмент: Пер. с англ. — М.: Издат. дом «Вильямс», 2001. — 704 с.
- 11 Как работают японские предприятия: Сокр. пер. с англ. / Под. ред. Я.Мондена и др. — М.: Экономика, 1989. — 262 с.
- 12 Каренов Р.С., Аменова С.С., Смаилов Т.Х. Точно вовремя: новый принцип организации производства // Казахстан: экономика и жизнь. — 1996. — № 2. — С. 63–65.
- 13 Монден Я. «Тоета»: методы эффективного управления: Сокр. пер. с англ. — М.: Экономика, 1989. — 288 с.
- 14 Глухов В.В. Основы менеджмента: Учеб.-справ. пособие. — СПб.: Специальная литература, 1995. — 327 с.
- 15 Хрипач В.Я., Головачев А.С., Головачева И.В. и др. Экономика предприятия. — Минск: НПЖ «Финансы, учет, аудит», 1997. — 448 с.
- 16 Алибекова Р. Инструменты «настроены» — дело за их применением // Казахстанская правда. — 2011. — 8 апр. — С. 7.

Р.С.Каренов

Материалдық және материалдық емес салаларда операцияларды (операциялық менеджментті) тиімді басқару тәсілдері, принциптері және ережелері

Бизнестің гүлденуіне қол жеткізу үшін клиенттерге қажет құндылықтар жасау қажеттігіне көңіл бөлінген. Ал олардың жекелеген операциялардан тұратын бизнес үдерістер арқылы жасалатыны көрсетілген. Клиенттер және кәсіпорын үшін өзекті маңызы бар операцияларды тиімді басқарумен байланысты қызмет түрі ретіндегі операциялық менеджментке анықтама берілген. Операциялық менеджменттің кәсіпорын құрылымының жалпы моделіндегі орны айқындалған. Шет елдердегі операциялық менеджмент саласындағы соңғы жетістіктер сарапталған. Өнімділікті анықтау және оны арттыру мәселелері қарастырылған.

It is underlined that for achievement of prosperity of business it is necessary to create the values necessary to the client. It is shown that the last are created business — the processes consisting of operations. Definition of operational management as the activity connected with efficient control by operations, having key value for clients and the enterprise is made. The place of operational management in the general model of structure of the enterprise is allocated. Managerial processes by operations are described during planning of industrial stocks. The attention to last workings out in the field of operational management abroad is paid. Questions to define and productivity increases are considered.

УДК 331.108.23:655(574)

М.К.Үермекбайева

JSC «Kazakh-British Technical University», Almaty

Human Resources Management Theory: Evolution and Modern Tendencies

Subject of the article is devoted to analysis of the human resources management development as a science. The different aspects of formation and personnel management development process that led to the current understanding of the whole human resources management system by modern experts are considered. The comparative analysis of approaches to personnel management development between soviet and western scientists is conducted in the article. It is emphasized that with economy development there are changes in the attitude towards human's role in the organization.

Keywords: personnel, organization, managerial relations, technical or social system, different authors, structural separation, different social groups and relationships between them, important structural element, society, economic and social reforms.

Concept of personnel management system has been formed gradually, since the science and practice mastered difference types and forms of integral unions of people. The history of ideas formation about human resources and current state of theory and practice in personnel management, connected to necessity of effective human resources system formation includes different approaches from human's labor development history to effectiveness assessment of his activity.

In the last century the domestic economics and management discussed some issues of personnel development. Thus, the founder of modern theory of systems and organizations, A.Bogdanov, studied in his works the mechanisms of positive and adverse personnel selection. The positive selection according to A.Bogdanov is the means of increasing autonomy and organizational functional effectiveness. However, organization becomes unstable and it needs some adverse selection that weakens the effect of positive selection. The adverse selection increases the structural integrity and system stability, though at the same time it weakens the functional effectiveness. The selection focus from which the organization's activity depends on is relatively stable in the invariable environment and in the rapidly changing environment, vice versa, selection is occurring according to clients' requirements satisfaction [1].

In the Soviet management theory personnel was considered in terms of organizational, technical or social system: different authors, including N.Lapin, N.Naumova and others have studied «the worker» and «the staff» in the organizational and managerial relations, as well as in connection with the structural

separation of the organizations. So, N.Lapin has defined the social organization of the enterprise as a system of «different social groups and relationships between them». Social group performs, in his opinion, as an important structural element that connects the worker with the main group and society [2].

One of the significant socio-economic problems in human resources management in the last Soviet years was the problem of participation of people who are not leaders in the organization, in dealing with pressing issues of its (organization's) internal life, in particular in the implementation of management functions such as control [3].

In the foreign economic theory, HR management issues were considered with management uprise. Taylor F. wrote: «The difficulty of finding someone who would put together a variety of cognitive and various mental and emotional qualities necessary for the fulfillment of all obligations imposed on these people appears from the list of nine qualities required for the ideal man: education, special or technical knowledge, physical agility or strength, tact, energy, decisiveness and common sense and good health» [4]. Taylor's concept is reduced to the justification of structuring staff functions. Taylor rationalistic concept evolved into the «classical» school (A.Fayolle, L.Urvik, L.Mooney, W.Newman). Weber magnifying the value of a bureaucratic organization has precluded confusion between «human» and «position» terms because composition and content of managerial work should be determined by the objective needs of the organization and not by subjective factors, the presence of which the theorists of the rationalist school didn't not know yet about [5].

However the second phase of the Western personnel management concepts is not satisfied with just general rules establishment but finds some technical «tricks» to tie staff to the work place. Thus there is the peculiar combination of both objective and subjective factors in personnel management. Acquired in organization skills are important and necessary for life in the company.

In the middle of XX century the management theories start developing where the rationalistic approach is combined to behavioral (P.Drucker, M.Haich, J.March, H.Simon). New approaches of personnel management have been continued in research of industrial social psychology (F.Rotlisberger, B.Dixon, T.Newcomb, E.Hartley), in study of staff motivation (Maslow, V.Vroom), in research on leadership (Lewin, F.Massarik, F.Fiedler), in group behavior analysis (William F.Whyte, M.Sheriff) and the concept of organizational culture in 80–90'ies (C.Barnard, F.Selznick, R.Likert). The subjective factor is considered in these concepts as determining organization's activity effectiveness. In the mid 80-ies T.Peters and R.Waterman having studied the number of American successful firms concluded that there is an effect from work which is the organization art of staff informal behavior. They pushed the formalized rationalized management model from inviolability position and found out that the huge management resources are hidden in unused human capacities [6].

«Natural» concept (T.Parsons, R.Merton, A.Etzioni) considers functioning of organization as the self-executing process. Organization is the system state that allows it to self-adjust when exposed to the outside or inside. Deviation from the goal is the natural system property, the consequence of the large role of unplanned and natural factors in it. This approach eliminates the management of the organization as a system. According to these authors, personnel management is influenced by financial interest where the manager regulates via economic influence.

An innovative model considers the entire set of innovations as rationally planned, deliberately caused and controlled process. Organization — is an artificial, rationally designed system that is constantly reconstructing under the new challenges. Manager's role is extremely high in personnel management. He is — a creature that specifies the properties of the future organization (manager-Hero). Exogenous version of innovative models (I.Ansoff, C.Argyris, R.Duncan) considers the source of the organization formation in the environment objective changes (competition or cooperation with other organizations) [10]. There are objective factors, such as technologies changes, market changes, personnel activities control that influence the organization survival. Exogenous — innovative model (P.Blau, J.Hamans) determines the organization resource dependencies, when the problem of managerial work lies in the rational, passive adaptation to the environment (diversification, mergers with other organizations, the involvement of staff in the interim coalition).

Several other objective factors are raised by neo-Marxist theory of education (R.Edwards, M.Burawoy) — the struggle for domination of social groups (managers and workers) has a great impact on efficiency and survival of the organization, it encourages managers to structural changes. The organization is treated as a tool system for the implementation of the decision makers.

As we can see, despite the abundance of theories, none of the authors consider the problem of improving human resource management as a system of cooperation in joint productive activity between

manager and subordinates in the enterprises that improve management structure and oriented to the consumer.

In the most general and broadest sense the «system» term refers to a set of holistic education elements [4,5]. However, such understanding is only applicable to systems characteristics consisting of homogeneous parts and having a well-defined structure. Nevertheless, in practice, the set of heterogeneous objects combined into a single unit to achieve a certain goal are often referred to the system. The main thing that defines the system, it is the relationship and interaction of parts within the whole.

The main areas, a contemporary human resource management system, according to experts, include [7,10,11]:

- 1) labor productivity;
- 2) human capital;
- 3) working conditions;
- 4) designing work processes;
- 5) labour assessment;
- 6) staff planning;
- 7) selection, training and certification of personnel;
- 8) motivation and encouragement of staff;
- 9) income and wages generation;
- 10) relationships in a group of employees;
- 11) personnel promotion;
- 12) personnel controlling;
- 13) organization and improvement of personnel management.

The scientific approach to the formation of the personnel management system used by a sufficient number of terms that reflect the individual's participation in social production: labor, human capital, human factors, organizational behavior, work organization, personnel management, personnel policies, staff, team, social development and personnel management.

Historically, there are four concepts that most clearly define the subject of the article [7]:

1. The use of labor resources in the enterprise. This concept has been known since the late nineteenth century until 60's of XX century. Instead of human in production only his/her function has been considered such as labor, measured in terms of working time and wages. This concept has been reflected in Marxism and Taylorism, and in our country — in the labor exploitation by the government. Here, leaders mainly focused on such problems as costs and benefits of work, assessment of the contribution of employees in the overall results of the enterprise, reducing labor costs and output increase.

2. Human resource management (capital) of enterprise. In this system, people are mainly considered as resource — the element of social organization in the unity of three major components (work function, social relationships and employee state) but not from officer position (structure element). In Kazakhstan's practice, this concept is used as «the activation of the human factor». Human capital is defined by a set of human qualities (such as health, education, and professionalism) that affect the results of his/her operations.

3. Personnel management. The scientific basis of this concept, developed since the 30', was the theory of bureaucratic organizations in which people were considered as a formal function (position), and management was carried out through administrative mechanisms (the principles, methods, power and functions). Issues of planning the size, selection, training and staff appraisal, motivation, management style, relationships in the workforce, management procedures were considered in the personnel management system. Sometimes the personnel management system is defined as a set of necessary actions to coordinate the joint activity of people in the organization.

4. People management in the company. In this concept, the main subject of the organization and management of a particular object is a human. The founders of this concept — the Japanese managers Matstsusita K., A.Morita — believe that, depending on the desires and abilities to construct a strategy and organization structure. This concept refers to the concept of comprehensive development of personality created by Russian scientists (L.Vygotsky, L.Green).

Based on the review of concepts and issues in the modern theory of personnel management, it is proposed to highlight the following strategic directions in HR [8]:

1. Depending on the establishment of the share of wages in production costs depending on the growth and productivity. Because of the high wages in the developed countries the products of many organizations are becoming uncompetitive. The division of staff into two groups is proposed: highly skilled permanent

workers with social guarantees and high-wage and low-skilled seasonal workers without social guarantees and with relatively low wages.

2. Workers is a resource that is necessary to maximize. It is recognized that the only source of long-term benefits organizations in the market is the knowledge about skills of the employees and maximize their creativity, motivation and human relations, rather than copying the best practices of companies.

3. Inextricable link between business and HR strategies. Depending on the organization's strategy the unified strategy for personnel management in tune with business strategy can be applied, or a decentralized strategy, conducting a flexible staff promotion.

4. Development of organizational culture: general purpose, collective values, charismatic leaders, tough position in the market, controlling employees through social means. The task is to achieve «extraordinary results through the activities of ordinary people». The high culture of workers for such companies is the key to success.

5. Minimization: the number of management layers, flexible forms of work organization, quality products, dedication of employees to the organization.

6. As a strategic function, HR involves the development of human resources strategy, staff recruitment on the basis of the organization's mission, employees reward, considering their individual contribution and the creation of harmony on the workplace by encouraging collective effort.

7. The use of influence of management staff on the personnel, the promotion procedure of employee in the enterprise, the remuneration system and workplace organization.

The offered directions concentrate the work experience with staff (in the domestic and foreign enterprises).

Thus, analyzing the above concepts, studies have shown that economic and social reforms in the country should not take place separately, but complex, with a focus on the effect of saving-time, accelerating the pace of social progress. Considered approaches can be divided into two subgroups: the economic system of personnel management, where the production problems, exchange and consumption of material goods (the staff as human resources) dominate, and social system of personnel management, dealing with the comprehensive development of staff, where each person is unique (employee as a person) [10, 11]. Finally, there are two poles of person's role in the social production life are clearly defined in the following way:

- person as a resource of the production system — i.e. element of production process and management;
- the person as an individual with his/her needs, motives, values is the main subject of management [9, 10].

Reference

- 1 *Богданов А.А.* Тектология. Всеобщая организационная наука. — М.: Экономика, 1989. — С. 23–58.
- 2 *Лапин Н.И., Наумова Н.Ф., Коржнев Э.М.* Теория и практика социального планирования. — М.: Экономика, 1975. — С. 67–122.
- 3 *Бокарев Н.И.* Расширение участия трудящихся в управлении производством. — М.: Экономика, 1985. — С. 112–146.
- 4 *Тейлор Ф.* Научная организация труда. — М.: Республика, 1998. — С. 274.
- 5 *Питерс Т., Уотермен Р.* В поисках эффективного управления: Опыт лучших компаний: Пер. с англ. — М.: Прогресс, 1986. — С. 34–89.
- 6 *Смирнов Э.А.* Основы теории организации. — М.: Аудит, ЮНИТИ, 1998. — С. 18.
- 7 *Юн Л.Б.* Организация труда руководителей // Материалы науч.-практ. конф. МАБ. — Алматы, 2003. — С. 317–321.
- 8 *Веснин В.Р.* Практический менеджмент персонала. — М.: ЮРИСТ, 1998. — С. 91.
- 9 *Ruddy A.C.* Don't know what you've gone until it's gone // WorkSpan. — 2010. — Vol. 53. — № 10. — P. 8.
- 10 *Armstrong M.* A Handbook of Human Resource Management Practice. — 10th Ed. — М.: Piter, 2009.
- 11 *Mondy W.* Human Resource Management. — 10th Ed. — М.: Pearson International Edition, 2008.

М.К.Ермекбаева

Адами ресурстарды басқарудың теориялық аспектілері: дамуы және қазіргі тенденциялар

Мақаланың тақырыбы ғылым ретінде адами ресурстарды басқаруды дамытуды талдауға арналған. Адами ресурстарды басқарудың бүкіл жүйесін қазіргі сарапшылардың бүгінгі түсінуіне әкеліп соққан персоналды басқаруды қалыптастыру мен дамытудың әр түрлі аспектілері арқылы қаралады. Мақалада кеңестік және батыс ғалымдары арасында персоналды басқаруды дамыту тәсілдерінің салыстырмалы талдауы жүргізілген. Экономиканың дамуымен ұйымдағы адамның роліне қатынастың өзгеруіне назар аударылады.

Статья посвящена проблеме развития управления человеческими ресурсами как науки. Рассматриваются различные аспекты процесса формирования и развития управления персоналом, которые привели к нынешнему пониманию всей системы управления человеческими ресурсами современными экспертами. Автором проведен сравнительный анализ подходов советских и западных ученых к вопросу развития управления персоналом. Подчеркивается, что с развитием экономики меняется отношение к роли человека в организации.

УДК 336.71(075)

Л.А.Родина

Омский государственный университет им. Ф.М.Достоевского, Россия

Организационная структура банка как важная составляющая успешного достижения целей менеджмента

Раскрыта сущность организационной структуры банка. Уделено внимание факторам, оказывающим влияние на построение организационной структуры банка. Приведены основные требования, на которые следует ориентироваться при разработке организационных структур банка. Рассмотрены виды структур управления, наиболее часто используемые современными банками. Доказано, что общая тенденция в совершенствовании организационных структур должна состоять в необходимости перехода от линейно-функциональных к дивизиональным структурам управления. Обосновано, что любую перестройку структуры управления нужно оценивать прежде всего с точки зрения достижения поставленных перед ней целей.

Ключевые слова: организационная структура, диверсификация, услуга, цель, потребность клиентов, банковский менеджмент, финансовые услуги, конкуренты, конъюнктура рынка, организация труда.

Сущность организационной структуры банка и факторы, ее определяющие

Сущность и содержание системы управления проявляются в ее функциях, а форма — в ее организационной структуре.

Организационная структура банка является важной составляющей успешного достижения целей менеджмента. Очень часто недостатки в организационных структурах приводили даже достаточно мощные банки к кризисным ситуациям. Поэтому выбор организационной структуры, наилучшим образом соответствующей внутренним и внешним факторам, определяющим деятельность банка, является стратегической целью менеджмента, основой диверсификации банковского обслуживания.

Банки в рыночных условиях специализируются на оказании различных видов услуг, ставят перед собой различные цели, и, следовательно, их организационные структуры могут варьироваться в широких пределах. Каждый из видов организационных структур имеет свои преимущества и недостатки, которые должны учитываться в процессе выбора оптимальной структуры, соответствующей конкретным рыночным условиям. Организационная структура банка призвана обеспечить рациональную работу банковских служащих, успешное осуществление всех функций управления, максимальное удовлетворение потребностей клиентов и, в конечном счете, достижение целей, стоящих перед банковским менеджментом [1; 13].

Выполнение функций управления возможно при использовании различных организационных форм, типов, структур. Важно, чтобы они наилучшим образом соответствовали содержанию и методам выполнения работ и способствовали их эффективности.

Организационная структура — это состав (специализация), взаимосвязь и соподчиненность самостоятельных управленческих подразделений и отдельных должностей [2–4].

На построение организационной структуры оказывает влияние ряд факторов, различных по своей природе и виду воздействия на структуру. Для построения структуры управления очень важно знание факторов, ее формирующих.

Можно выделить факторы: непосредственно влияющие на структуру управления и косвенно; определяющие структуру и определяемые ею; связанные с объектом и субъектом управления; «внешние» по отношению к структуре управления и «внутренние».

В качестве непосредственно воздействующих на структуру факторов выступают компоненты самого механизма управления — цели, принципы, методы.

Требования рынка и цели управления оказывают прямое влияние на организационную структуру. Значение целевого подхода при формировании структур управления постоянно возрастает.

Основными факторами, воздействующими на структуру, являются функции управления, их состав, содержание и объем. Развитие функций управления объясняет и обуславливает развитие структуры управления.

Наряду с факторами, действующими на структуру непосредственно, следует выделить факторы, влияющие на структуру более опосредованно. К этой группе относятся кадры, техника, технология управления, организация труда. Они, хотя и оказывают влияние на структуру, но в целом сами определяются ею. Так, кадры управления влияют на структуру в плане ее уточнения, корректировки, некоторого перераспределения функций между подразделениями структуры и отдельными работниками. Но это все-таки факторы корректирующие, так как в основном именно структура управления определяет состав должностей и требования к качествам работников.

Важнейшим фактором, влияющим на формирование организационной структуры, является норма управляемости. От нее зависит как численность сотрудников в подразделении, так и число подразделений аппарата.

Таким образом, при формировании структуры управления приходится одновременно учитывать много факторов: цели и систему функций, объем работ и норму управляемости, воздействие личности работника, и применяемых средств техники управления. При взаимодействии такого числа факторов *важно выделить главный, ведущий*. Он практически зависит от особенностей ситуации, общей обстановки и т.д. Формирование реальной структуры — это искусство управления.

Важно отметить то, что организационные структуры банков различаются, прежде всего, по принципу бюрократии, т.е. организации документооборота, информационных потоков. Разделение труда между банковскими подразделениями призвано обеспечить налаженную работу всех управленческих звеньев, четкое распределение функций, строгую регламентацию деятельности каждого работника и подбор кадров в соответствии с их компетентностью.

Требования, предъявляемые к оргструктуре

При разработке организационных структур (оргструктур) нужно ориентироваться на следующие основные требования [5; 117–118]:

1. Направленность на достижение целей. Поскольку цели являются главной характеристикой каждого банка (любой организации), структура управления должна способствовать их достижению. Это обеспечивается с помощью установления прав и необходимой полноты ответственности каждого управленческого звена за достижение поставленных перед ним задач, сбалансированности задач звеньев одного уровня управления по отношению к целям вышестоящего уровня, рационального разделения и кооперации труда между звеньями и уровнями управления и их взаимодействия.

2. Перспективность выражается в том, что в управляющей системе не должны решаться только вопросы оперативного характера; необходима работа над определением стратегии, связанной с будущим развитием управления. С этой целью в организационной структуре необходимо предусмотреть блок перспективного, стратегического управления, отделив его от блока оперативного и текущего управления.

3. Способность к развитию. Необходимость развития оргструктуры объясняется изменением внешних условий, появляющимися диспропорциями в системе управления. В этих условиях организа-

ционная структура должна быть достаточно эластичной, способной к восприятию корректирующих воздействий. На практике это может достигаться с помощью создания временных целевых групп (подразделений), службы развития и т.п.

4. Согласование интересов. В силу глубокого разделения труда, приведшего к обеспечению подразделений, появляется множественность и противоречивость интересов участников процесса управления. В этой связи в организационной структуре должен присутствовать механизм, позволяющий примирить противоречия, установить разумные компромиссы. Этого можно достичь введением в структуру юридической и социологической служб соответствующего специалиста, организацией советов трудового коллектива.

5. Индивидуализация. Разработка и осуществление мер по совершенствованию оргструктуры должны вытекать из ее особенностей. В связи с этим всякого рода типовые рекомендации могут быть использованы лишь как ориентировочные данные.

6. Экономичность. Организационная структура должна способствовать наиболее рациональному осуществлению процессов управления, повышению производительности труда управленческих работников при выполнении ими необходимых функций. Экономичность может достигаться с помощью различных мероприятий, в том числе созданием подразделений, в функции которого входило бы проведение анализа действующей оргструктуры, функционального и иерархического разделения труда, организации процессов управления и т.п.

Однолинейная, многолинейная и линейно-штабная структуры управления банком

В банковской практике стран с развитой рыночной экономикой принята трехступенчатая классификация субъектов управления в зависимости от объема их распорядительных полномочий [6; 26, 27].

Высшее руководство (дирекция) — в его компетенцию входит принятие основополагающих решений по поводу целевых установок и экономической политики банка, подбор и расстановка кадров, руководство нижестоящими управленческими подразделениями.

Среднее руководство (руководители отделов) осуществляет управление отдельными сферами банковской деятельности, регулирование процесса работы, руководство подчиненными служащими, подготовку принятия решений для дирекции.

Нижнее руководство (руководители групп) распределяет задания и контролирует работу отдельных групп.

Систему управления коммерческим банком можно рассматривать с двух точек зрения. С одной стороны (с точки зрения субординации), она представляет собой систему передачи распоряжений от вышестоящих инстанций к нижестоящим. От ее построения зависит временной шаг между принятием решения на верхнем уровне иерархии и его исполнением на нижнем. С другой стороны (с точки зрения координации), система банковского управления выступает как система разделения полномочий между инстанциями. Она определяет внутренний конфликтный потенциал банка, связанный с возможным пересечением сфер компетенции различных субъектов управления.

Скорость движения информации и уровень конфликтного потенциала зависят, в первую очередь, от того, какая будет избрана структура управления. Здесь существуют три основные альтернативы: однолинейная, многолинейная и линейно-штабная структуры.

Однолинейная (или просто линейная) структура управления теоретически разрабатывалась А.Файолем. Она основывается на принципе единоначалия. Смысл ее заключается в том, что каждая нижестоящая инстанция может получать распоряжения только от одной вышестоящей, и наоборот, каждая вышестоящая инстанция может отдавать распоряжения не всем нижестоящим, а только одной или некоторым из них.

Многолинейная (штабная) структура управления восходит к Ф.У.Тейлору и основывается на принципе прямого пути. Ее сущность заключается в том, что на верхних уровнях происходит разделение управленческих функций между несколькими инстанциями, выступающими в качестве специализированных штабов. Примером таких инстанций могут быть несколько заместителей директора банка, каждый из которых имеет свою сферу компетенции, снижая тем самым нагрузку директора. Отличительной особенностью штабов в данной структуре управления является то, что они обладают правом отдавать распоряжения напрямую любым нижестоящим инстанциям. В результате каждое нижестоящее подразделение получает распоряжения не от одной, а от многих вышестоящих инстанций, перед которыми и несет ответственность за их выполнение.

Преимущества многолинейной структуры заключаются в ее более высокой гибкости по сравнению с однолинейной, в сокращении времени движения информации по инстанциям, использовании выгод специализации управленческого труда. Недостатки вытекают из возможного пересечения сфер компетенции штабов, нескоординированности их распоряжений, вследствие чего могут возникать конфликтные ситуации. Как и в предыдущем случае, рассматриваемая структура управления пригодна только для сравнительно небольших банков.

Линейно-штабная структура управления представляет собой попытку соединить достоинства обеих рассматриваемых структур и одновременно преодолеть их недостатки. Она предполагает создание инстанций двух видов: линейных инстанций, обладающих правом отдавать распоряжения, и специализированных штабов, которые могут лишь принимать распоряжения от вышестоящих линейных инстанций, но сами правом их отдачи не обладают. Таким образом, эти штабы существенно отличаются от штабов в многолинейной структуре управления: здесь они выступают только как консультативный орган, оказывающий помощь линейным инстанциям в подготовке принятия решений. Примерами штабов такого рода могут быть кадровый, юридический отделы, отдел маркетинга и др. (рис. 1).

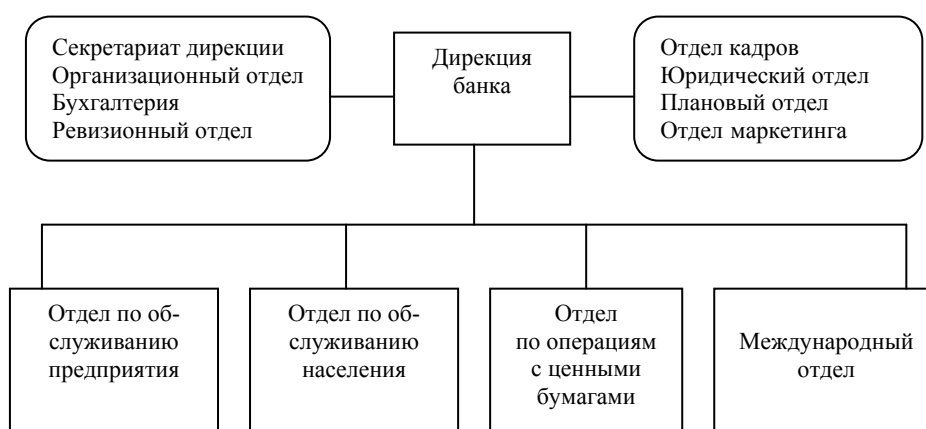


Рисунок 1. Пример линейно-штабной структуры управления

Линейно-штабная структура управления банком в настоящее время наиболее часто применима на практике. Ее преимущества — четкое разграничение полномочий (как в однолинейной структуре) и использование специализации управленческого труда (как в многолинейной). Недостаток же заключается в том, что процессы подготовки решения и его принятия строго разделены. А поскольку штабы не могут непосредственно повлиять на принятие решения линейной инстанцией, это может приводить к снижению их мотивации и ответственности за выдвигаемые предложения. В связи с этим, помимо рассмотренного варианта линейно-штабной структуры, на практике используется также модифицированная линейно-штабная структура, при которой, наряду со штабными отделами без права отдачи распоряжений, создаются штабы, обладающие ограниченным правом отдачи распоряжений (ревизионный, юридический отделы и др.).

Использование банками дивизиональной организационной структуры

В Российской Федерации специфика банковской деятельности определяет использование банками двух основных типов структур:

- а) современный филиальный банк использует дивизиональную организационную структуру;
- б) филиалы крупных банков и бесфилиальные банки организованы, в свою очередь, линейно-функциональным образом.

При линейно-функциональной организационной структуре вся деятельность банка подразделяется между службами, осуществляющими строго регламентированные функции, выполнение которых ведет к достижению целей менеджмента. Функциональная структура приемлема при обслуживании крупных корпораций.

Дивизиональная организационная структура предполагает деление банковской деятельности в соответствии с видами предлагаемой банковской продукции, группами потребителей или по региональным признакам.

Линейно-функциональная структура строится по принципу, когда на каждую из функций — линейную или штабную — формируется система служб, пронизывающая сверху донизу весь банк; в дивизиональной структуре эти службы устанавливаются на уровне производственных отделений.

Иначе говоря, дивизиональная организация предполагает разделение банка на ряд крупных дивизионов или прибыльных центров (profit centers) в соответствии либо с группами оказываемых услуг, либо с группами обслуживаемых клиентов. Их особенностью является то, что на дивизионных менеджеров, наряду с широкими полномочиями по планированию и принятию решений, налагается также полная ответственность за прибыльность подчиненных им дивизионов. Тем самым банк практически расчленяется на ряд относительно самостоятельных частичных банков (рис. 2).

Необходимо отметить, что наряду с частичными банками сохраняются и некоторые функциональные отделы, которые выполняют роль консультантов дирекции и оказывают поддержку дивизионам на этапе подготовки решений. Само высшее руководство осуществляет только контрольные функции, вмешиваясь в деятельность дивизионов лишь в исключительных случаях.

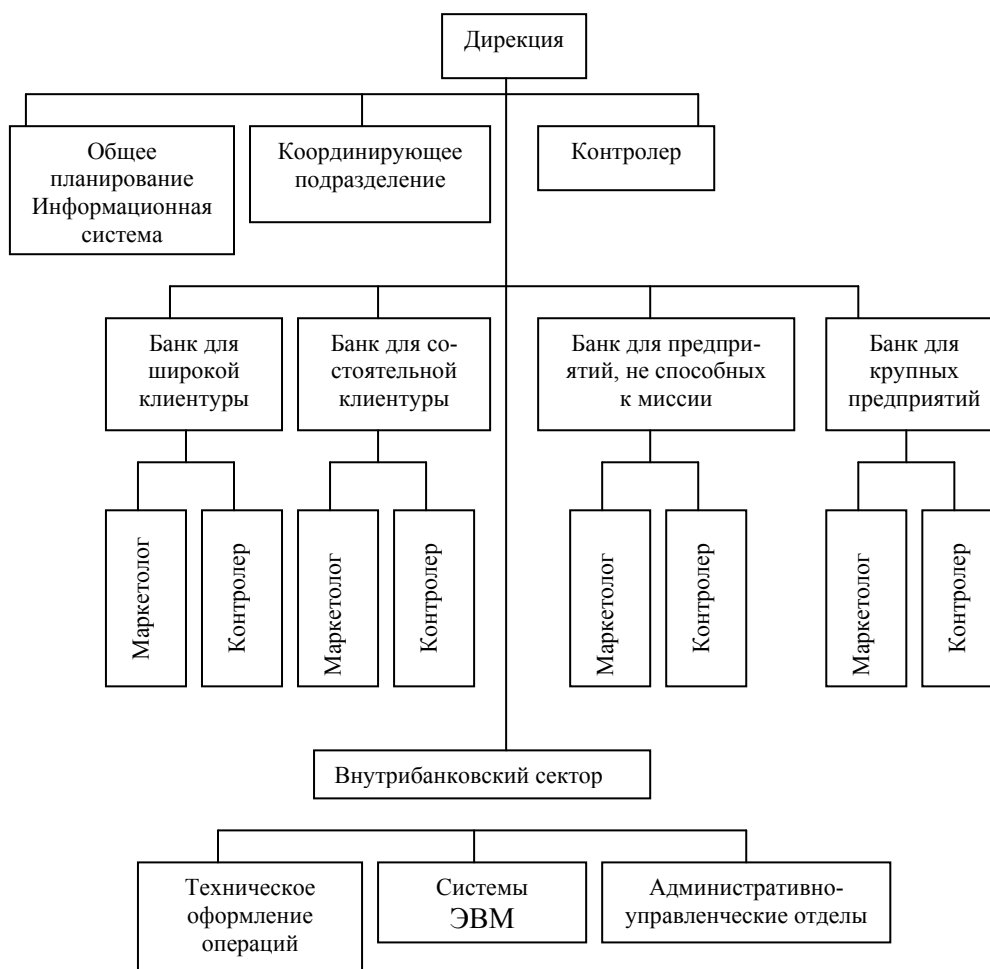


Рисунок 2. Дивизиональная организация в банковской деятельности

Сравнение линейно-функциональной и дивизиональной оргструктур

Достоинства и недостатки линейно-функциональной и дивизиональной организационных структур в целях наглядности можно свести в таблицу.

Сопоставление линейно-функциональной и дивизиональной оргструктур

Отличительные особенности	
линейно-функциональных структур	дивизиональных структур
Стабильность (наиболее эффективны в стабильной среде)	Гибкость (наиболее эффективны в динамичной среде)
Экономия на управленческих расходах	Оперативность принятия решений
Специализация и компетентность	Междисциплинарный подход
Быстрое решение простых проблем, находящихся в компетенции одной функциональной службы	Быстрое решение сложных межфункциональных проблем
Ориентация на действующие технологии и сложившийся рынок	Ориентация на новые рынки и технологии
Ориентация на ценовую конкуренцию	Ориентация на неценовую конкуренцию

Примечание. Использованы данные работы [1; 15].

Как правило, внесение изменений в структуру банка — это процесс достаточно сложный, требующий учета целого ряда специфических факторов. Структурная организация требует соответствующей переподготовки персонала, поскольку практически все организационные изменения связаны с повышением качества обслуживания клиентуры, расширением рынка, увеличением объемов совершаемых операций и введением новых, более совершенных технологий и методов работы.

Изменения в структуре банка, связанные с расширением сферы деятельности и предложением новых продуктов, сопровождаются, как правило, введением в штат новых специалистов по отдельным отраслям банковской и других видов деятельности. Однако любое изменение в штатах банка способно нарушить устоявшийся процесс коммуникаций и координацию деятельности отдельных служб. Интенсивное освоение новых видов банковских продуктов и дополнительных услуг будет сопровождаться значительным увеличением штата сотрудников банка и постоянно возникающими проблемами в координации и управлении деятельностью многочисленных подразделений.

С другой стороны, изменения ситуации на рынке финансовых услуг, его насыщение, активность конкурентов будут приводить к необходимости новых структурных перестроек, что может вызвать сокращение штатов. В этих условиях любая структурная перестройка будет ассоциироваться у банковских служащих с возможностью потерять работу. Из-за отсутствия заинтересованности служащих в структурных изменениях организационная структура может лишиться своего важнейшего свойства — гибкости.

В заключение следует заметить, что колебания конъюнктуры рынка вынуждают банк прибегать к постоянному перепрофилированию и изменению стратегии действий, отнимают довольно много времени и средств. Все это ведет к распылению сил и средств банка, отчего снижается эффективность работы, уменьшаются шансы в завоевании конкурентных преимуществ, что определяет необходимость регулярного проведения управленческого анализа деятельности коммерческого банка и его подразделений.

Список литературы

- 1 Никитина Т.В. Банковский менеджмент. — СПб.: Питер, 2002. — 160 с.
- 1 Румянцева З.П., Саломатин Н.А., Акбердин Р.З. и др. Менеджмент организации: Учеб. пособие. — М.: ИНФРА - М, 1996. — 432 с.
- 2 Переверзев М.П., Шайденко Н.А., Басовский Л.Е. Менеджмент: Учебник. — М.: ИНФРА - М, 2002. — 288 с.
- 3 Гончаров В.И. Менеджмент: Учеб. пособие. — Минск: Мисанта, 2003. — 624 с.
- 4 Кузнецов Ю.В., Подлесных В.И. Основы менеджмента. — М.: Изд-во ОЛБИС, 1997. — 192 с.
- 5 Роуз Питер С. Банковский менеджмент: Пер. с англ. — М.: Дело, 1997. — 768 с.

Л.А.Родина

Банктің ұйымдық құрылымы менеджмент мақсаттарына сәттілікпен қол жеткізудің құраушысы ретінде

Банктің ұйымдық құрылымының мәні ашылған. Банктің ұйымдық құрылымын құруға ықпал ететін факторларына көңіл бөлінген. Банктің ұйымдық құрылымын жасауда бағдар болып табылатын негізгі талаптар келтірілген. Заманауи банктердің жиі қолданатын ұйымдық құрылым түрлері қарастырылған. Ұйымдық құрылымды жетілдірудегі негізгі үрдіс басқарудың сызықтық-функционалды құрылымынан дивизионалды құрылымға кету қажеттігі дәлелденген. Кез келген ұйымдық құрылымды қайта құруда негізгі мақсат тұрғысынан бағалау қажеттілігі негізделген.

The essence of organizational structure of bank reveals. The attention to the factors influencing construction of organizational structure of bank is paid. The basic requirements by which it is necessary to be guided by working out of organizational structures of bank are resulted. Kinds of structures the managements most often used by modern banks are considered. It is proved that the general tendency in perfection of organizational structures should consist in necessity of transition from linearly-functional to division to management structures. It is proved that any reorganization of structure of management needs to be estimated first of all from the point of view of achievement of the purposes put before it.

УДК 336.01

Е.С.Карибаев

Карагандинский государственный университет им. Е.А.Букетова

Роль и значение разнообразных видов планирования в современной теории банковского менеджмента

Уделено внимание системе планирования в банке, которая представляет собой многоуровневый механизм. Отмечено, что на первом уровне системы банковского планирования должно находиться стратегическое планирование, что результатом планирования может стать разработка сводного плана развития банка а также оперативных планов по отдельным направлениям политики банка. Доказано, что процесс стратегического управления и планирования в банках следует рассматривать в отношении трех иерархических уровней. Рассмотрены основные компоненты стратегического плана. Проанализированы цель и задачи политики банка по управлению финансами. Изучены вопросы построения системы бизнес-планирования и бюджетирования подразделений банка.

Ключевые слова: планирование, затраты, конкуренция, финансовый рынок, услуга, продукт, цель, сфера, портфель банковских услуг, технология.

Система планирования в коммерческом банке

В теории банковского менеджмента упоминаются самые разнообразные виды планирования. При этом разные авторы часто неоднозначно трактуют тот или иной термин, смешивая разработку стратегии и бизнес-плана, бизнес-плана и финансового плана, финансового плана и сметы расходов банка, отождествляя или противопоставляя друг другу оперативное, текущее и тактическое планирование и т.д. Не будем обсуждать, чья точка зрения вернее (по-видимому, все дело в сложившейся в практике банков разных стран терминологии и ее переводе), а определим для себя перечень, границы и сферы пересечения различных видов банковского планирования.

На сегодняшний день система планирования в коммерческих банках представляет собой многоуровневый механизм (табл. 1).

Как видно из таблицы, на первом уровне системы находится стратегическое планирование, которое включает в себя выдвижение идей, постановку ключевых целей, задач и определение основных подходов к их решению. Второй уровень представляет собой тактическое планирование, которое затрагивает определение мероприятий и задач по реализации стратегических решений. На третьем

уровне осуществляется финансовое планирование, представляющее стратегии, задачи и мероприятия, выработанные на предшествующих этапах в конкретных стоимостных показателях.

Т а б л и ц а 1

Система планирования в современном коммерческом банке

Уровень планирования	Виды планирования	Содержание	Планы
1-й уровень	Стратегическое планирование	Установка целей Планирование программы и потенциала	Цели Стратегии
2-й уровень	Тактическое планирование	Бизнес-планирование Организационное планирование	Бизнес-план План мероприятий
3-й уровень	Финансовое планирование	Планирование портфеля активов, пассивов и услуг Планирование доходов и расходов	Расчетный баланс и портфель услуг Бюджет

Таким образом, в качестве объектов планирования выступают все сферы деятельности коммерческого банка. Планирование как процесс принятия решений, ориентированный в будущее, является непрерывным всеохватывающим механизмом [1–3]. Это многоуровневый процесс, охватывающий все подразделения банка и определяющий локальные и общие перспективы его развития, цели, сферу, масштабы и результаты деятельности в соизмерении с источниками и затратами. Процесс планирования включает определенные цели и стратегии, прогнозирование и составление среднесрочных бизнес-планов. Он определяет границы, в которых предстоит работать коллективу, позволяет показать взаимосвязь всех сторон деятельности банка через сводные показатели, определить направление поиска новых сфер и методов деятельности в условиях конкуренции на финансовом рынке.

Результатом планирования является разработка сводного плана развития банка, а также оперативных планов по отдельным направлениям политики банка: кредитному, инвестиционному, депозитному, процентному, кадровому и т.д. Эти документы помогают коллективу банка понять общие задачи, использовать стратегии и тактики их выполнения при имеющихся ресурсах.

Стратегическое планирование как сущностная составная часть процесса стратегического менеджмента банковской деятельности

Из теории известно, что стратегическое управление и планирование представляют собой управленческий процесс поддержания соответствия между целями банка и имеющимися у него ресурсами в условиях постоянно изменяющейся рыночной обстановки и правил государственного регулирования. Цель стратегического управления и планирования — внедрять и развивать новые направления деятельности и банковские продукты так, чтобы они способствовали росту объема операций, приумножали доходы и увеличивали рыночную стоимость акций [4; 17].

Процесс стратегического управления и планирования следует рассматривать в отношении трех иерархических уровней [4; 18–19].

1. *Уровень банка в целом.* На уровне банка разрабатывается стратегический прогноз, посредством которого в будущем будет осуществляться общее руководство и определяться направление деятельности банка, его организационная структура и распределение ресурсов. На этом уровне принимать решения будут совет директоров, президент и высшее оперативное руководство (например, правление банка или управляющий).

2. *Уровень подразделений.* На этом уровне реализуются стержневые стратегии, которые нацелены на создание конкурентного преимущества, способного сохраняться длительное время. Это достигается путем определения:

- целевых групп и их потребностей;
- набора операций, продуктов и услуг, которые будут отвечать потребностям этих групп;
- географического охвата;
- ключевых факторов успеха;

- цели бизнеса;
- средства измерения достижения целей.

3. *Функционально-операционный уровень.* На этом уровне разрабатываются стратегии, которые консолидируют функциональные/операционные требования, предъявляемые к взаимосвязанным между собой подразделениям банка. Создается набор методик, инструкций и других документов, регламентирующий функциональные процессы, благодаря которым банк развивает и сохраняет свои исключительные преимущества. Конкретные решения принимаются на уровне руководителей подразделений с учетом имеющихся кадровых ресурсов, информационных систем, технологий и операций.

Сущностной составной частью процесса стратегического менеджмента банковской деятельности является стратегическое планирование. Его результатом должны являться подготовка предложений по установлению долгосрочных целей и выработка проектов планов текущей деятельности, направленных на их достижение [5–7].

Само по себе стратегическое планирование не обеспечивает успеха банка. Даже при великолепно разработанной стратегии банк может постигнуть неудачу в результате просчетов в действиях по организации, мотивации и контролю. Оно способствует строгой координации усилий, предпринимаемых банком, требует четкой постановки задачи и политических установок, обеспечивает единство общей цели внутри организации.

Стратегический план должен содержать развернутое описание намечаемых мероприятий и сроков их осуществления, а также ожидаемых последствий (в том числе предполагаемый размер различных показателей финансовой деятельности) в результате выполнения действий, предусмотренных планом.

Компонентами стратегического плана являются задача, цели, диагноз исходного положения рынка, оценка факторов, влияющих на стратегию банка, оценка рисков и возможностей, стратегия развития хозяйственного портфеля, стратегические изменения в регулируемых факторах, оценка финансовых результатов [7; 29–30].

Задача (миссия) банка определяется на самом первом этапе осуществления маркетинговых мероприятий и служит отправной точкой при стратегическом планировании. Она устанавливает то, к чему банк стремится, и затрагивает уровень организационных подразделений, очерчивая круг их деятельности.

Цели представляют собой расшифровку задач и характеризуются измеримостью и конкретностью. Цели могут определяться по балансовым статьям, некоторым расчетным показателям (например: ROI — рентабельность инвестиций, ROA — рентабельность активов) и по более конкретным показателям, таким как объем, эффективность и качество.

Диагноз исходного положения рынка должен отражать состояние среды в целом и в отдельных сегментах, в которых действует банк.

Оценка факторов, воздействующих на стратегию банка. В плане должна содержаться объективная оценка сильных и слабых сторон банка (а говорить о силе или слабости можно только имея базу сравнения, в данном случае конкурентов) в отношении доли обслуживаемого рынка, качества оказываемых услуг и их цен.

Оценка рисков и возможностей. Стратегический план должен содержать оценку рыночных опасностей, а также возможностей достижения целей и задач в каждом из сегментов, в которых банк действует или только намеревается действовать.

Стратегия развития хозяйственного портфеля. Для каждого участка рынка, где действует банк, определяется направление вложения средств. Стратегический план должен отражать четко сформулированные цели для каждого из таких участков рынка и размер средств, необходимых для их достижения.

Стратегические изменения в регулируемых факторах. Рыночные условия меняются довольно часто. В развитие планов действий разрабатываются специальные программы со своими задачами, конкретными мероприятиями и временными рамками.

Оценка финансовых результатов. Это возможный результат деятельности банка за год, выраженный в стоимостной оценке.

Стратегический план детализируется в разрезе каждого организационного уровня банка. Существует своего рода 3 уровня планирования: корпоративный, уровень подразделений и уровень рыночного сегмента.

Отправной точкой стратегического планирования служат особенности рыночного сегмента. Однако все уровни тесно взаимосвязаны, и какие-либо изменения на любом из них сразу же сказываются и на других.

Базис обоснованного стратегического планирования

Чтобы резюмировать базис обоснованного стратегического планирования, нужно различать следующие факторы, необходимые для эффективного стратегического планирования [8; 57–58]:

1. *Поручение.* Менеджерам высшего звена поручено реализовать стратегию. Она не будет успешной, если принята только потому, что это модно, или если плановый отдел пытается внести ее без подробного обоснования и поддержки директора.

2. *Метод планирования.* Для планирования должен быть выбран соответствующий метод. Он должен учитывать величину организации и среду ее окружения. Например, в семейном бизнесе или в маленькой организации, управляемой одним человеком, основные стратегические решения и планы, вероятно, будут приниматься этим человеком. По всей видимости, они будут основаны на опыте и оценке, а не на подробном анализе.

Некоторые компании предпочитают кое-как довести дело до конца или адаптироваться к новым условиям по мере их возникновения. Но банки не могут позволить себе этого. Они должны составлять планы на много лет вперед, независимо от своей величины и сложности показателей, и выбирать более правильную модель планирования.

3. *Гибкость.* Чтобы реагировать на бурные изменения внешнего окружения современного бизнеса, модель планирования принимает в расчет неожиданные проявления, и она достаточно гибка, чтобы совладать с ними. Некоторые компании разрабатывают планы сразу по трем «сценариям», которые оценивают три возможных прогноза на будущее.

Каждый из этих прогнозов оценивается, а соответствующий сценарий выбирается исходя из того, как разворачиваются события. Например, если перспективы экономического роста становятся более благоприятными, то реалистический сценарий заменяют оптимистическим, и наоборот, пессимистическим, если ситуация нестабильна.

4. *Информация.* Планирование должно основываться на достоверных фактах, для подготовки планов должна быть полностью предоставлена необходимая информация. Многие организации работают с доступной информацией, которая используется для текущих операций или контрольных функций, но она совершенно не нужна для планирования.

5. *Участие.* Менеджеры всех уровней должны принимать активное участие в планировании, — и когда выдвигаются идеи для составления плана, и когда стратегические планы переходят в практические действия.

6. *Инструментарий менеджмента.* Процесс планирования должен быть рассмотрен как инструментальный менеджмента. Он не должен замыкаться на себе.

7. *Оценка.* Ценность плана всегда должна превышать затраты на его разработку.

Сущность и организация финансового планирования в банке

Финансовое планирование сводится к оценке финансовых результатов, ожидаемых при выполнении того или иного варианта бизнес-плана или текущего плана, и построению прогнозного баланса банка [7; 24].

Основными объектами финансового планирования в коммерческом банке являются активы и пассивы, портфель банковских услуг и связанные с ними доходы и расходы. В финансовом плане, состоящем из двух частей: плана портфеля активов, пассивов и услуг, с одной стороны, и плана доходов и расходов (бюджета) — с другой, находят отражение и производственные, и портфельные функции коммерческого банка [4; 20].

Основная задача управления финансами — через комплексное управление активами и пассивами максимизировать стоимость банка, которая характеризуется прибыльностью и степенью риска проводимых банком операций.

Целью политики банка по управлению финансами, проводимой его финансовой службой, является организация четкого процесса по эффективному управлению финансовыми рисками, которые имеют временные характеристики. Различные временные диапазоны требуют различных подходов и методов анализа и прогноза. Можно разделить все риски на три временных интервала (табл. 2).

Типы рисков в зависимости от временного интервала

Временный рисковый период	Типы рисков	Особенности анализа
Краткосрочный (до 1 месяца) риск	Риск потери мгновенной ликвидности Текущий процентный и валютный риски Кредитный риск	Оценка высокочастотных колебаний исследуемых параметров
Среднесрочный (от 1 месяца до 1 года) риск	Риск снижения достаточности капитала Риск потери среднесрочной ликвидности Среднесрочный процентный и курсовой риски; кредитный риск	Выявление и оценка среднесрочных тенденций (трендов)
Долгосрочный (свыше 1 года) риск	Риск снижения достаточности капитала Долгосрочный процентный и валютный риски Кредитный риск	Использование в анализе данных о динамике макроэкономических показателей внешней среды

При переходе от оперативного (текущего) управления активами и пассивами к стратегическому (средне- и долгосрочному) изменяется сам объект управления. В более длительной перспективе необходим переход от рассмотрения отдельных сделок к анализу и регулированию областей деятельности банка, ее масштабов и оценке возможных финансовых результатов.

Бизнес-планирование и построение бюджета подразделений банка

Бизнес-план представляет собой результат исследований и организационной работы, цель которых — изучение конкретного направления деятельности банка на определенном рынке в сложившихся организационно-экономических условиях. Бизнес-план базируется на общей концепции развития банка и является одним из документов, определяющих стратегию развития банка. Особенностью бизнес-плана как стратегического документа является его сбалансированность в постановке задач с учетом реальных финансовых возможностей банка.

Составляя бизнес-план, необходимо придерживаться следующих принципов:

- 1) глубокий анализ исходной ситуации, достигнутых результатов, сильных и слабых сторон;
- 2) выявление внутренних резервов повышения доходов или уменьшения расходов;
- 3) четкое определение прав, обязанностей и ответственности бизнес-центра за результаты труда;
- 4) оптимальное сочетание выбранной стратегии со стратегией развития банка в целом;
- 5) использование в планировании многовариантного подхода.

Разработка бизнес-плана включает в себя четыре основных этапа [7; 34, 35].

I этап. Анализ ситуации в регионе (экономической, демографической, конкурентной), в которой банку предстоит работать в планируемом периоде.

II этап. Анализ позиций банка на региональном финансовом рынке, изучение преимуществ и слабых сторон банка, влияющих на его рыночную позицию, в том числе имеющихся и потенциальных внутренних ресурсов (кадровых, материально-технических, программно-информационных), которые необходимо задействовать для реализации бизнес-плана.

III этап. Собственно планирование: на основе проведенного анализа ситуации в регионе, изучения места банка на рынке, анализа внутрибанковского потенциала проводятся формулировка рыночных и внутренних задач банка на предстоящий год и планирование контрольных показателей бизнес-плана.

К рыночным задачам относятся увеличение или сохранение позиций на местном рынке тех или иных финансовых продуктов или услуг, достижение к концу года конкретных объемов активных и пассивных операций, сопровождающихся повышением их качества, формирование универсального конкурентного спектра услуг, в том числе выход на местный рынок с конкретными новыми услугами, стремление к имиджу лидера, имеющего устойчивый образ лучшего поставщика определенных финансовых продуктов или самого надежного партнера в регионе. К внутренним задачам банка относятся достижение определенного уровня установленных контрольных показателей деятельности банка, поддержание определенного уровня ликвидности операций, реструктуризация активов и пассивов, развитие внутренних ресурсов банка.

IV этап. Корректировка решений и стратегических программ под влиянием изменений внешней среды. Бизнес-план может включать в себя:

- план привлечения и размещения валютных ресурсов;
- расчетный баланс усредненных капиталов;
- план распределения прибыли;
- экономические показатели деятельности банка;
- план развития персонала банка;
- план развития сети банка и его материально-технической базы;
- план развития программно-информационного обеспечения банка.

Приведенная структура не является обязательной для использования всеми банками, а видится автору как наиболее приемлемая.

Кроме того, если банк испытывает финансовые затруднения и хочет отдельно отразить свои усилия по стабилизации положения, возможно введение в бизнес-план дополнительного раздела, который можно назвать либо «финансовый план», либо «план финансового оздоровления».

К бизнес-плану в обязательном порядке прилагается аналитическая записка, содержащая обобщенную комплексную оценку текущей ситуации в регионе и позиций банка на региональном финансовом рынке.

Основные разделы бизнес-плана

1. Характеристика бизнес-центра.
2. Анализ достигнутых результатов.
3. Цели и задачи.
4. Обоснование стратегии развития.
5. План мероприятий.
6. Прогнозный баланс.
7. Смета доходов и расходов, т.е. бюджет.
8. Выводы и предложения.

Задачи на планируемый период могут быть представлены следующим образом:

- количественные показатели;
- новые направления работы;
- совершенствование организационной структуры и повышение эффективности управления персоналом;
- рентабельность (для центров прибыли);
- повышение доходов или уменьшение расходов (для центров услуг).

В соответствии с утвержденными стратегическими задачами и разработанным бизнес-планом каждый бизнес-центр подготавливает бюджет. Бюджет представляет собой выраженные в стоимостном измерении количественные показатели по статьям доходов и расходов на планируемый период.

Общие принципы построения бюджета по бизнес-центрам банка могут быть сведены к следующим [4; 26]:

- 1) введение системы бюджетирования по всем бизнес-центрам;
- 2) определение перечня статей доходов и расходов, относящихся к тому или иному бизнес-центру, обеспечивая максимальный учет тех доходов и расходов, на величину которых бизнес-центр может непосредственно влиять;
- 3) введение системы внутреннего (трансфертного) ценообразования для оценки эффективности работы центров прибыли и услуг.

Список литературы

- 1 Егоров Ю.Н., Варакута С.А. Планирование на предприятии. — М.: ИНФРА - М, 2001. — 176 с.
- 2 Горемыкин В.А., Бугулов Э.Р., Богомолов А.Ю. Планирование на предприятии: Учебник. — М.: Информ.-издат. дом «Филинь», 1999. — 328 с.
- 3 Ильин А.И., Сеница Л.М. Планирование на предприятии: Учеб. пособие: В 2 ч. — Ч. 2. Тактическое планирование. — Минск: ООО «Новое знание», 2000. — 416 с.
- 4 Никитина Т.В. Банковский менеджмент. — СПб.: Питер, 2002. — 160 с.
- 5 Гапоненко А.Л., Панкрухин А.П. Стратегическое управление: Учебник. — М.: Омега - Л, 2008. — 464 с.

- 6 Каренов Р.С. Стратегический менеджмент. — Караганда: ИПЦ «Профобразование», 2006. — 362 с.
- 7 Сейткасимов Г.С., Ильяс А.А. Банковский менеджмент: Учеб. пособие. — Астана: КазУЭФ и МТ: ИПЦ, 2008. — 223 с.
- 8 Брэддик У. Менеджмент в организации: Пер. с англ. — М.: «ИНФРА - М», 1997. — 344 с.

Е.С.Карибаев

Заманауи банк менеджменті іліміндегі әр алуан жоспарлау түрлерінің рөлі және маңызы

Көп деңгейлі механизм болып табылатын банктегі жоспарлау жүйесіне көңіл бөлінген. Банктік жоспарлау жүйесінің алғашқы деңгейінде стратегиялық жоспарлау жатуы қажет екендігі баса айтылған. Жоспарлау нәтижесі ретінде банк дамуының жалпы жоспарының жасалуы, сондай-ақ банк саясатының жекелеген бағыттары бойынша жасалған оперативтік жоспарлары болу мүмкіндігі көрсетілген. Банктердегі стратегиялық басқару және жоспарлау үдерісін үш иерархиялық сатылы деңгейлерде қарастыру керектігі дәлелденген. Стратегиялық жоспардың негізгі компоненттері қарастырылған. Қаржыларда басқару бойынша банк саясатының мақсаты мен міндеттері қолданған. Банк бөлімшелерінің бизнес-жоспарлау және бюджеттеу жүйесін құру мәселелері зерттелген.

The attention to planning system in bank which represents the multilevel mechanism is paid. It is underlined that at the first level of system of bank planning there should be a strategic planning. It is noticed that working out of the consolidating plan of development of bank and also operating plans on separate directions of a policy of bank can become result of planning. It is proved that process of strategic management and planning in banks should be considered concerning three hierarchical levels. The basic components of the strategic plan are considered. Are analyzed the purpose and problems of a policy of bank on management of the finance. Questions of construction of system of business planning and budgeting of divisions of bank are studied.

ӘЛЕМНІҢ БӘСЕКЕҚАБІЛЕТТІ 50 ЕЛДЕР ҚАТАРЫНА ҚОСЫЛУ ШЕҢБЕРІНДЕГІ ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ АЙМАҚТАРЫ МЕН САЛАЛАРЫНЫҢ ЭКОНОМИКАЛЫҚ ДАМУЫНЫҢ МӘСЕЛЕЛЕРІ

ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ И ОТРАСЛЕЙ В СВЕТЕ ВХОЖДЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН В ЧИСЛО 50-ТИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНЫХ СТРАН МИРА

УДК 336.2

С.К.Ержанова

Евразийский национальный университет им. Л.Н.Гумилева, Астана

Роль предпринимательства в развитии сельского туризма

В статье рассмотрен современный высокоэффективный и конкурентоспособный туристский комплекс, обеспечивающий широкие возможности для удовлетворения потребностей казахстанских и иностранных граждан в разнообразных туристских услугах. Определены условия для привлечения инвестиций в развитие материально-технической базы сельского туризма в Республике Казахстан. Следует отметить, что инвестиционные проекты в сфере сельского туризма, как правило, заключаются в строительстве туристских объектов: дома отдыха, гостиницы, санатории. В статье показан рост количества индивидуальных предпринимателей, занимающихся размещением посетителей, который увеличивается практически ежегодно. В условиях сокращения доходов от туристской деятельности, в общем, этот рост обусловлен более простым налогообложением и общегосударственной поддержкой малого и среднего бизнеса.

Ключевые слова: сельский туризм, туристский сектор, инвестиция, индустрия сельского туризма, услуга, современный высокоэффективный и конкурентоспособный туристский комплекс, материально-техническая база сельского туризма, гостевой дом, внутренний туризм, кластер.

В Республике Казахстан развитию сельского туризма уделяется повышенное внимание. Отмечается важное значение развития туристского кластера для экономики Республики Казахстан. Тем не менее государственная поддержка не носит системного характера и не приносит желаемого результата.

Государство регулирует туристский сектор непосредственно — через Министерство туризма и спорта РК, а также косвенно — с помощью правовых рычагов, поддержки туристской инфраструктуры страны и международной политики.

В 2009 г. деятельность министерства была направлена на выполнение Программы Правительства Республики Казахстан на 2007–2009 гг., Государственной программы развития туризма в Республике Казахстан на 2007–2011 гг. и Государственной программы развития физической культуры и спорта в Республике Казахстан на 2007–2011 гг., а также Стратегического плана Министерства туризма и спорта Республики Казахстан на 2010–2014 гг.

По итогам первого года реализации Государственной программы развития туризма в Республике Казахстан на 2007–2011 гг. наблюдается сохранение тенденции устойчивого роста показателей туристской деятельности.

Создаются условия для функционирования в стране современного высокоэффективного и конкурентоспособного туристского комплекса, обеспечивающего широкие возможности для удовлетворения потребностей казахстанских и иностранных граждан в разнообразных туристских услугах. Оп-

ределены условия для привлечения инвестиций в развитие материально-технической базы сельского туризма в Республике Казахстан [1].

Следует отметить, что в рамках отраслей туризма и спорта успешно реализуются равные права и равные возможности мужчин и женщин с учетом их специфики: в индустрии сельского туризма больше занято женщин в руководстве туристских организаций и обслуживающей сфере (порядка 98 % от всего числа занятых). В спорте все больше женщин активно осваивают виды спорта, в которых потенциально лидировали мужчины.

Средства, выделяемые из республиканского и местного бюджетов на проведение мероприятий по продвижению туристского имиджа страны, идут в основном на проведение туристских ярмарок, выставок. Также большую часть расходов на развитие сельского туризма составляет финансирование делегаций в зарубежные страны. В рамках формирования благоприятного туристского имиджа страны и привлечения большего числа туристов в республику уполномоченный орган в сфере сельского туризма совместно с местными исполнительными органами, курирующими вопросы туризма, и туристскими организациями обеспечивает ежегодное участие Казахстана в ведущих международных туристских выставках и других туристских мероприятиях.

В целях выявления основных проблем и причин, сдерживающих развитие сельского туризма на местах, с июня 2008 по июль 2009 гг. были проведены исследования Корейского агентства по международному сотрудничеству и в декабре 2009 г. разработан мастер-план «Создание национального туристского кластера вдоль международной скоростной автомагистрали «Западная Европа — Западный Китай». Рекомендации мастер-плана создали основу для формирования дальнейшего видения развития туризма в рамках Государственной программы по форсированному индустриально-инновационному развитию Республики Казахстан на 2010–2014 гг.

Отдельно необходимо рассмотреть финансирование инвестиционных проектов в сфере сельского туризма. Что касается поддержки тех или иных видов сельского туризма, то в основном государственная поддержка направлена на развитие индустрии отдыха и развлечений. Все крупные инвестиционные проекты ориентированы на строительство туристских объектов: домов отдыха, гостиниц, санаториев, центров досуга, отдыха, спорта, казино.

Т а б л и ц а 1

Количество туристских фирм, ед.

Регион	Годы				Абс. отклонение, ед.	
	2007	2008	2009	2010	гр. 5. – гр. 2.	гр. 5. – гр. 4.
1	2	3	4	5	6	7
Акмолинская	20	26	25	22	2	-3
Актюбинская	20	27	25	27	7	2
Алматинская	47	54	45	37	-10	-8
Атырауская	24	25	20	21	-3	1
Западно-Казахстанская	10	11	10	13	3	3
Жамбылская	19	21	21	19	0	-2
Карагандинская	54	72	73	81	27	8
Костанайская	19	26	29	27	8	-2
Кызылординская	4	3	2	4	0	2
Мангистауская	22	26	31	30	8	-1
Южно-Казахстанская	18	26	21	27	9	6
Павлодарская	48	52	56	59	11	3
Северо-Казахстанская	18	20	22	21	3	-1
Восточно-Казахстанская	40	47	48	42	2	-6
г.Астана	57	88	87	158	101	71
г.Алматы	587	639	647	664	77	17
Всего	1 007	1163	1 162	1 252	245	90

Примечание. Таблица составлена по данным Агентства РК по статистике.

Для того чтобы оценить эффективность государственной поддержки туристской отрасли, необходимо проанализировать темпы развития туристских организаций, оценить объемы посещений туристами Республики Казахстан, рассмотреть доходность туристской отрасли.

По данным Агентства РК по статистике нами была составлена аналитическая таблица по количеству туристских фирм в Республике Казахстан в разрезе областей и городов.

Подавляющее большинство туристских фирм сосредоточено в г. Алматы (чуть больше 50 %, чем по всему Казахстану): в 2007 г. — 587, в 2008 — 639, в 2009 — 647, в 2010 г. — 664. Это обусловлено тем, что Алматы является финансовым и культурным центром Республики Казахстан. Также Алматы имеет мощную туристскую инфраструктуру: гостиницы, дома отдыха, горнолыжные центры и пр., занимает важное и удобное положение на Евразийском континенте, являясь одним из транзитных пунктов Великого Шелкового пути, что дает большие возможности для дальнейшего развития и совершенствования сельского туризма. Наличие крупнейшего аэропорта расширяет клиентскую базу алматинских туристских фирм. Многие алматинские туристские фирмы имеют филиалы в областях Казахстана.

В столице республики также происходит увеличение количества туристских фирм: 57 — в 2007 г., 88 — в 2008, 87 — в 2009, 158 — в 2010 г. Бурное развитие Астаны как столицы и культурного центра Казахстана повлияло на значительный рост количества туристских фирм. В Карагандинской области также отмечен значительный их рост, в 2008 г. — с 54 до 72, на конец 2010 г. количество фирм увеличилось до 81.

Общая тенденция по Республике Казахстан такова: в 2008 г. в большинстве регионов наблюдается прирост количества туристских фирм на 156 единиц (или на 15,4 %). В условиях финансового кризиса и неопределенности этот процесс приостанавливается. В 2010 г. прирост количества туристских фирм обеспечен их ростом в г. Астане и Алматы — традиционных туристских центрах Казахстана.

Т а б л и ц а 2

Объем выполненных работ и услуг туристскими фирмами, тг

Регион	Годы				Абсолютное отклонение	
	2007	2008	2009	2010	гр. 5 – гр. 2	гр. 5 – гр. 4
Акмолинская	23 947	25 914	38 929	39 512	15 565	584
Актюбинская	27 988	15 683	23 639	63 652	35 664	40 013
Алматинская	193 579	236063	449 337	148 364	-45 216	300973
Атырауская	148 668	87 210	74 582	34 915	-113 754	-39 668
ЗКО	5 069	9 203	43 250	5 055	-14	-38 195
Жамбылская	68 479	16 430	7 796	5 869	-62 610	-1 927
Карагандинская	526 306	479158	139 744	244 754	-281 552	105 010
Костанайская	168 475	190403	210 678	158 097	-10 378	-52 581
Кызылординская	24 480	44 832	21 933	70 678	46 197	48 745
Мангистауская	34 148	212109	201 336	303 294	269 146	101 958
ЮКО	12 968	15 255	15 140	35 365	22 397	20 226
Павлодарская	38 799	52 667	102 548	117 401	78 602	14 854
СКО	57 412	58 474	41 837	49 059	-8 353	7 223
ВКО	153 850	151955	149 394	105 150	-48 700	-44 243
г. Астана	1 790477	298537	851 269	905 657	-884 820	54 388
г. Алматы	10,110058	13,545174	15,082263	12,443897	2,333 839	-2,638 366
Всего	13,384704	15,439066	17,453 672	14,730718	1,346 014	-2,722 953

Примечание. Таблица составлена по данным Агентства РК по статистике.

Рассмотрим объем работ и услуг, выполненных туристскими фирмами. Как показывают результаты таблицы 2, наиболее стабильные потоки денежных средств в условиях посткризисного периода наблюдаются в Акмолинской, Актюбинской, Мангистауской, Кызылординской, Южно-Казахстанской и Павлодарской областях. Регионы со слабо развитой промышленностью, по развитым сельским хозяйством и туристским кластером успешно перенесли последствия кризиса. В Алматинской области наблюдается резкий скачок выполненных работ и услуг туристскими фирмами:

193 579 тенге в 2007 г.; 236 063 тенге в 2008 г.; 449 337 тенге в 2009 г., но в 2010 г. — снижение до 148 364 тенге.

В Павлодарской области рост за три года составил 78 602 тенге: с 38 799 тенге в 2007 г. до 117 401 тенге в 2010 г. За 2010 г. по сравнению с 2009 г. прирост составил 14 854 тенге. Это можно объяснить тем, что в условиях финансового кризиса начал развиваться внутренний туризм (Баянаул), который традиционно является более экономичным.

Туристские фирмы Акмолинской области увеличили объем услуг за счет Щучинско-Боровской курортной зоны.

В регионах, ориентированных на выездной туризм, объемы услуг фирм сократились: в г. Алматы за 2010 г. на 2 638 366 тенге, в г. Астане за 2007–2010 гг. на 884 820 тенге, в Карагандинской области за 2007–2010 гг. на 281 552 тенге, в Восточно-Казахстанской за 2007–2010 гг. на 48 700 тенге и за 2010 г. на 44 243 тенге.

Таким образом, в общем по Республике Казахстан за 2007–2010 гг. объем выполненных работ и услуг туристскими фирмами увеличился на 1 346 014 тенге, но за 2010 г. сократился и составил 2 722 953 тенге. Анализ показывает, что казахстанская туристская статистика по сельскому туризму составляется не совсем корректно, так как в расчетах используются данные делового туризма (командировочные, семинары и пр.). Именно поэтому объемы выполненных работ напрямую зависят от экономического состояния страны. То есть при снижении деловой активности сокращается количество деловых поездок, соответственно, и объемы выполненных работ и услуг туристскими фирмами (туристскими агентами и операторами).

Что касается количества обслуженных посетителей по Казахстану за период с 2007 по 2010 гг., то их число по въездному туризму в Казахстане превышает число посетителей по внутреннему туризму на протяжении всего исследуемого периода (см. рис.).

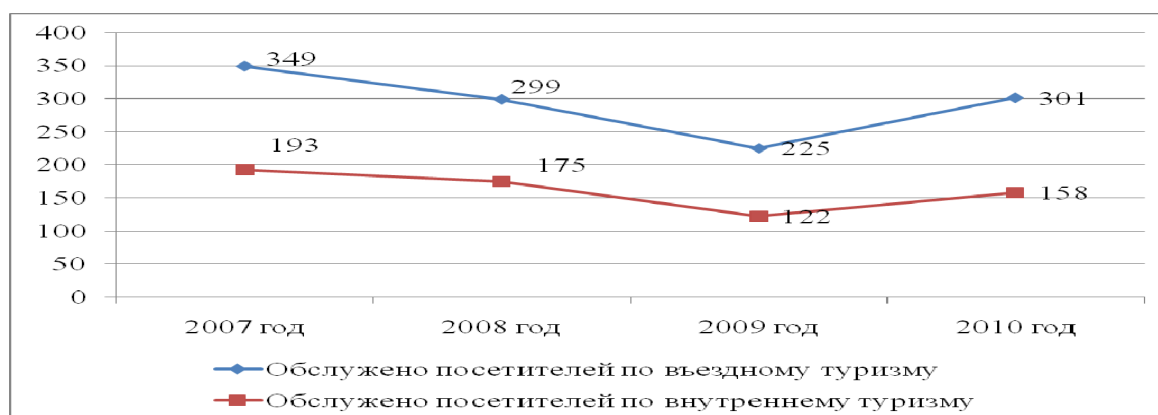


Рисунок. Количество обслуженных посетителей, чел.

Два показателя в условиях финансового кризиса сокращаются. Так, количество посетителей по въездному туризму сократилось с 349 человек в 2007 г. до 299 человек в 2008 г. и до 225 человек в 2009 г. В 2010 г. наблюдается рост обслуженных посетителей по въездному туризму до 301 349 человек и до 157 988 — по внутреннему туризму. Таким образом, анализ развития туристских предприятий показал, что количество обслуженных посетителей по сельскому туризму значительно сократилось в 2009 г. Этому способствовало снижение спроса на туристские услуги.

Рассмотрим влияние государственной поддержки на темпы развития туристской инфраструктуры в Республике Казахстан (табл. 3).

Как свидетельствуют результаты таблицы, количество индивидуальных предпринимателей, занимающихся размещением посетителей, увеличивается практически в каждом регионе. В условиях сокращения доходов от туристской деятельности рост количества предпринимателей обусловлен более простым налогообложением и общегосударственной поддержкой малого и среднего бизнеса.

**Количество индивидуальных предпринимателей,
занимающихся размещением посетителей, ед.**

Регион	Годы				Абсолютное отклонение	
	2007	2008	2009	2010	гр. 5 – гр. 2	гр. 5. – гр. 4
Акмолинская	53	59	67	144	91	77
Актюбинская	14	19	24	22	8	-2
Алматинская	93	109	93	81	-12	-12
Атырауская	7	12	20	27	20	7
Западно-Казахстанская	15	15	24	21	6	-3
Жамбылская	28	31	27	27	-1	0
Карагандинская	41	49	59	68	27	9
Костанайская	28	34	36	45	17	9
Кызылординская	21	21	21	36	15	15
Мангистауская	5	7	9	8	3	-1
Южно-Казахстанская	29	34	38	44	15	6
Павлодарская	21	17	17	19	-2	2
Северо-Казахстанская	16	14	22	25	9	3
Восточно-Казахстанская	84	135	141	145	61	4
г. Астана	47	48	48	56	9	8
г. Алматы	21	17	18	19	-2	1
Всего	523	621	664	787	264	123

Примечание. Таблица составлена по данным Агентства РК по статистике.

Наибольшее количество индивидуальных предпринимателей в Восточно-Казахстанской области: в 2007 г. — 84, в 2008 г. — 135, в 2009 г. — 141, в 2010 г. — 145 единиц. В Алматинской области сокращение количества индивидуальных предпринимателей за 2010 г. по сравнению с 2007 г. составило 12 единиц, т.е. наблюдается тенденция к снижению. В Акмолинской области наблюдается стабильный прирост количества индивидуальных предпринимателей — с 53 единиц в 2007 г. до 59 — в 2008 г., 67 — в 2009 г. и 144 — в 2010 г. Рост обусловлен государственной поддержкой развития туризма в Акмолинской области. Таким образом, общее количество индивидуальных предпринимателей увеличилось с 523 в 2007 г. до 621 в 2008 г., 664 — в 2009 г. и 787 — в 2010 г. Результаты анализа еще раз подтверждают, что количество индивидуальных предприятий, предоставляющих услуги размещения, зависит от объемов государственной поддержки того или иного региона.

В соответствии с особенностями гостевого сельского туризма в Республике Казахстан нами предлагается следующая классификация гостевых домов, где за основу взята распространенная во всем мире классификация «Bed and Breakfast».

По типам гостевые дома можно подразделить на следующие:

- с проживанием в семье;
- с проживанием в деревенской семье;
- коммерческие;
- отпуск в деревне;
- отпуск в коттедже;
- с проживанием в квартире.

В отличие от так называемого «домика в деревне» городской коммерческий гостевой дом ориентирован на обслуживание транзитных туристов и бизнесменов, желающих получить обслуживание с достаточно высоким качеством за умеренную цену. Как правило, городские гостевые дома расположены вблизи транспортных узлов, железной дороги, аэровокзалов и речных портов. Это основное их преимущество в конкурентной борьбе за клиентов.

Проживание гостей совместно с семьей владельца гостевого дома во многих случаях — дополнительный фактор, привлекающий туристов, желающих общения в кругу семьи. Часто туристы покупают продукты подсобного хозяйства, что расширяет спектр услуг гостевого дома до категории «домик в деревне». В США популярны так называемые «отпуска в деревне», куда городские жители приезжают семьей для отдыха. В курортных местностях распространены «отпуск в коттедже» и «проживание в квартире». В них останавливаются отдыхающие «дикарями» или по курсовкам [2].

Для многих гостей немаловажно то обстоятельство, что расписание завтрака не фиксировано как в обычных гостиницах и может быть перенесено даже на обеденное время. За дополнительную плату можно договориться с хозяином об обеде и ужине, а также получить некоторые другие услуги (например, угощение ягодами малины непосредственно с куста, приобретение изделий местных народных промыслов и т.д.). Спектр дополнительных платных услуг зависит от текущего спроса со стороны клиентов и от конкуренции в этом сегменте туристско-гостиничного рынка. Например, один из членов семьи (владеющий или изучающий иностранный язык) за умеренную плату может стать переводчиком или гидом для иностранных туристов.

Как правило, гостевой дом на базе частного дома дешевле, чем гостиница. Это объясняется отсутствием развитой инфраструктуры, требующей значительных средств для поддержания ее в надлежащем состоянии (коммунальные, охранные системы, ремонт, штаты и др.).

Наполняемость гостиниц, выражаемая «процентом загрузки», сильно колеблется в зависимости от сезонов, изменения экономических, политических и прочих факторов. Такая неравномерность работы повышает цены на размещение, так как даже свободные от клиентов номера требуют финансового обеспечения для их нормального функционирования (отопление, загрязнение и износ оборудования). В отличие от гостиниц частные дома, включенные в систему гостевых домов, в периоды отсутствия туристов выполняют свою основную функцию — жилища для конкретной семьи.

Гостевые дома обеспечивают занятость населения, что в условиях сельской местности имеет большое социальное значение. Привлечение иностранных туристов дает дополнительный источник дохода для учителей школ, знающих иностранный язык [3].

Привлекательность гостевых домов для туристов объясняется возможностью посетить русскую баню, почувствовать особенности деревенского образа жизни, пить парное молоко, спать на сеновале, в стогу, рыбачить на речке до утра, встречать рассветы в полях, общаться и т.п.

В Республике Казахстан услуги гостевых домов могут предоставлять граждане, имеющие в своем владении жилые площади, пригодные для кратковременного размещения и питания гостей. Из-за сезонного спроса на услуги размещения целесообразно осуществлять этот вид деятельности по совместительству с основной работой. Участие граждан в системе услуг гостевых домов приносит дополнительный доход. Такая деятельность особенно эффективна для граждан, имеющих дачные участки, когда они полностью могут предоставить свою жилую площадь для гостей, проживая при этом на даче. В этом случае гостевой дом из категории «проживание в семье» переходит в категорию «апартаменты».

Предоставление свободных жилых помещений гостям практически не препятствует основному роду деятельности хозяев, так как для клиента важно лишь получить комнату и завтрак. Эти услуги могут обеспечить в течение дня члены семьи, имеющие свободное время, либо утром или вечером члены семьи, работающие вне дома. Если владелец гостевого дома планирует отлучаться из дома, гостю следует предоставить дополнительные ключи.

Если излишки жилой площади — единственный источник дохода, необходимо уделять значительное внимание профессиональному продвижению своих услуг на туристский рынок, заниматься целенаправленным поиском клиентов. В любом случае необходима регистрация этого вида деятельности в налоговой инспекции по месту нахождения жилого помещения, предназначенного под гостевой дом.

Для занятия хозяйством гостевого дома целесообразно получить статус индивидуального предпринимателя без образования юридического лица, так как нет необходимости иметь обособленный баланс, расчетный счет, главного бухгалтера, кассира. Создание общества с ограниченной ответственностью, акционерного общества и т.п. для занятия предпринимательской деятельностью по гостевым домам неэффективно из-за малых объемов дохода, сезонности прибытия клиентов, необходимости вести налоговую отчетность.

Зарегистрироваться как индивидуальный предприниматель без образования юридического лица может кто-то из совершеннолетних членов семьи, желательно один из совладельцев жилья. Он будет

юридически отвечать перед налоговой инспекцией за финансовые результаты своей деятельности и регулярно предоставлять отчетность по доходам и уплате налогов, а также нести ответственность за санитарные и противопожарные условия проживания и питания гостей [4].

Меры, предпринимаемые государством по популяризации сельского туризма в Казахстане, недостаточно эффективны. Их необходимо пересмотреть и разработать более совершенные механизмы привлечения иностранных туристов в Казахстан. Высокая стоимость в объектах размещения также не способствует развитию внутреннего туризма. В таких условиях перспективной представляется государственная поддержка развития сельского туризма. Сельский туризм может развиваться одинаково успешно в любом регионе Республики Казахстан, а для регионов-доноров сельский туризм может стать одной из статей стабильного дохода. Социально-экономическая значимость сельского туризма очевидна. Развитие сельского туризма будет одним из основных факторов поддержки сельских жителей.

Список литературы

- 1 *Азар В.И.* Методологическое введение к программам регионального туристского развития // Тр. Академии туризма. — Вып. 1. — СПб.: ТОО «ОЛБИС», 2009. — С. 86–89.
- 2 *Азар В.И.* Экономика и организация международного туризма. — М.: Экономика, 2006. — 91 с.
- 3 *Койшинова Г.К.* Туристский рынок и концентрация производства в туризме // Финансы Казахстана. — 2008. — № 2–3. — С. 92–96.
- 4 *Смыкова М.Р.* Туризм: экономика, менеджмент и маркетинг: Учебник. — Алматы: Нур-пресс, 2006. — 215 с.

С.К.Ержанова

Ауыл туризмін дамытудағы кәсіпкерліктің алатын орны

Мақалада әр түрлі туристік қызметте қазақстандық және шетелдік азаматтардың талаптарын қанағаттандырудың кең мүмкіндіктерін қамтамасыз ететін қазіргі жоғары тиімді және бәсекеге қабілетті туристік кешен қарастырылады. Қазақстан Республикасында ауылдық туризмнің материалды-техникалық базасын дамыту үшін инвестицияларды тарту шарттары белгіленген. Ауылдық туризм саласындағы инвестициялық жобалар, әдетте, туристік объектердің құрылысында көрініс табады: демалыс үйлер, қонақ үйлер, шипажай. Мақалада туристерді орналастырумен айналысатын жеке кәсіпкерлердің саны жыл сайын артуда екендігі көрсетілген. Туристік әрекеттен түсетін кіріс мөлшері азайып жатқан жағдайда, кәсіпкерлер санының артуы қарапайым салық және шағын және орта бизнесті мемлекеттік қолдаумен түсіндіріледі.

The article deals with modern high-performance and competitive tourist complex, providing ample opportunity to meet the needs of local and foreign citizens in a variety of tourist services. The conditions for attracting investments into the development of material base of rural tourism in the Republic of Kazakhstan. It should be noted that the investment projects in agriculture and tourism, as a rule, are in the construction of tourist facilities: holiday homes, hotels and motels. The paper shows that the number of entrepreneurs engaged in the placement of visitors increased almost every year. With the decline in revenues from tourism activities, in general, the increasing number of entrepreneurs is due to a simpler tax and general state support of small and medium-sized businesses.

Е.К.Сланов

Карагандинский государственный университет им. Е.А.Букетова

Использование концепции контроллинга для поддержки процесса управления инновационными проектами

Выделено значение инновационного проекта как формы организации и целевого управления инновационной деятельностью. Дано формализованное представление проекта. Предложена функциональная схема проекта в терминах замкнутых систем управления. Проанализированы организационные формы управления проектами. Раскрыта основная задача проект-контроллинга. Изучено распределение функций при планировании и контроллинге проекта относительно его параметров. Рассмотрена схема организации управления инновационным проектом. Уделено внимание вопросу привлечения контроллеров для поддержки процесса управления инновационными проектами.

Ключевые слова: инновационный проект, консалтинг, контроллинг, конкуренция, координационное управление, контроль, координация, локальные и внутриорганизационные проекты, расходование ресурсов, сметная стоимость.

Значение инновационного проекта как формы организации и целевого управления инновационной деятельностью

Характерным признаком экономики рыночного типа является становление рынка инновационных продуктов или инновационного сегмента единого товарного рынка, поскольку новшество, защищенное авторским правом (например, патентом), обладает свойствами привычного товара.

Активными участниками инновационного процесса являются: создатели и обладатели научно-технических достижений, потенциальные потребители инноваций, посредники распространения и применения нововведений, кредитно-финансовые (в том числе венчурные), патентно-лицензионные, консалтинговые, рекламные, учебно-методические и прочие государственные и частные организации. Появление этой новой сферы деятельности и ее существенное развитие в постиндустриальную эпоху делает востребованными соответствующих специалистов — инновационных менеджеров. Они должны не только обладать научными и инженерными знаниями, умением применить отечественный и зарубежный опыт, накопленный в области самоокупаемых инноваций, знать и предвидеть потребительские свойства новшеств, владеть методами их маркетинга в условиях глобальной конкуренции, но и, главное, уметь выполнить грамотное технико-экономическое обоснование коммерческой эффективности инновационного проекта, дать оценку его технико-технологической реализуемости, адекватную конкретным производственным и финансово-экономическим условиям конкретного потребителя новации.

Под инновационным проектом понимается сложная система взаимообусловленных и взаимосвязанных по ресурсам, срокам и исполнителям мероприятий, направленных на достижение конкретных инновационных целей на приоритетных направлениях развития науки и техники. Другими словами, инновационный проект представляет собой намечаемый к планомерному осуществлению, объединенный единой целью и приуроченный к определенному времени комплекс работ и мероприятий по созданию, производству и продвижению на рынок новых высокотехнологичных продуктов, с указанием исполнителей, используемых ресурсов и их источников.

Таким образом, понятие «инновационный проект» может рассматриваться в трех аспектах [1–3]:

- а) как совокупность мероприятий для достижения инновационных целей;
- б) как процесс осуществления инновационной деятельности;
- в) как пакет документов, обосновывающих и описывающих эти мероприятия.

Эти три аспекта подтверждают значение инновационного проекта как формы организации и целевого управления инновационной деятельностью.

Цикл управления инновационными проектами

В системном плане проект может быть представлен «черным ящиком» (рис. 1), входом в который являются технические требования и условия финансирования; итог работы — достижение требуемого результата.

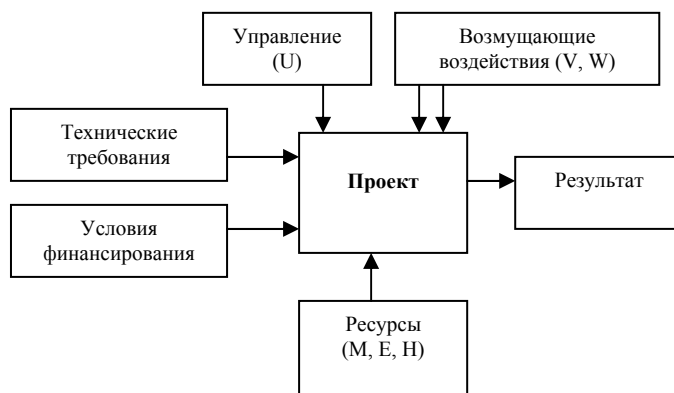


Рисунок 1. Формализованное представление проекта (данные работы [4; 220])

Выполнение работ обеспечивается наличием необходимых ресурсов: материалов и финансов (М), оборудования (Е), человеческих ресурсов (Н). Эффективность работ достигается за счет управления (U) процессом реализации проекта, которое обеспечивает распределение ресурсов М, Е, Н, координацию выполняемой последовательности работ и компенсацию возмущающих внутренних (V) и внешних (W) воздействий.

На рисунке 2 представлена функциональная схема проекта в терминах замкнутых систем управления.



Рисунок 2. Проект как объект управления (данные работы [4; 221])

Представленная схема подчеркивает важность обратной связи по текущим параметрам проекта и рыночным потребностям.

С точки зрения теории систем управления проект как объект управления должен быть наблюдаемым и управляемым, т.е. выделяются некоторые характеристики, по которым можно постоянно контролировать ход выполнения проекта (наблюдаемость). Далее имеются механизмы своевременного воздействия на ход реализации проекта (управляемость) в автоматическом режиме (по некоторым параметрам) или в автоматизированном — через руководителя проекта.

Как указывается в работе [5; 93], управление инновационным проектом — это процесс принятия и реализации управленческих решений, связанных с определением целей, организационной структу-

ры, планированием мероприятий и контролем за ходом их выполнения, направленных на реализацию инновационной идеи.

Обобщенно цикл управления инновационными проектами можно представить двумя стадиями:

- разработка инновационного проекта;
- управление реализацией инновационного проекта.

На первой стадии определяются цели проекта и ожидаемые конечные результаты, дается оценка конкурентоспособности и перспективности результатов, возможного эффекта, формируется состав заданий и комплекс мероприятий проекта, осуществляется планирование проекта и его оформление. Важнейшим на этой стадии является оценка реализуемости проекта.

На второй стадии выбираются организационные формы управления, решаются задачи измерения, прогнозирования и оценки складывающейся оперативной ситуации по достижению результатов, затратам времени, ресурсов и финансов, анализу и устранению причин отклонения от разработанного плана, коррекции плана.

Организационные формы управления проектами

Как правило, при управлении проектами на предприятии могут использоваться различные организационные формы. В самом простом случае руководители предприятия самостоятельно выполняют функции интеграции отдельных программ, этапов и фаз проекта. Иногда координационно-интегрирующие функции возлагаются на специальные комитеты, отвечающие за реализацию проектов (нововведений). Нередко решения этих комитетов оказываются чисто консультативными, тогда как для успешного выполнения этапов проекта нужны конкретные действия. Поэтому наибольшее распространение получил институт специальных помощников руководителя — *управляющих проектов*.

Для выполнения специфических функций управления реализацией инновационных проектов могут применяться следующие организационные формы управления: линейно-программные, координационные, матричные, проектные [5; 97, 98].

Линейно-программная форма управления. Суть этой формы управления состоит в передаче всех исполнителей проекта в подчинение одному органу управления и формировании на этой основе фактически новой организационной системы. Их создание оправдано при выполнении одного или нескольких сложных, дорогостоящих и долговременных проектов. Особенностью этой организационной формы являются ее ориентация на специфическую цель и многофункциональная внутренняя структура. Это не позволяет передавать руководство проектов на средний уровень управления системы, в которую она входит, и требует централизации основных функций управления проектов.

Координационное управление. Система координационного управления проектами характеризуется тем, что высшие органы руководства передают часть функций по контролю и координации одному из наиболее активных исполнителей проекта (определенному руководителю, целой организации или ее подразделению), оставляя за собой право принимать содержательные решения. Структуры координационного типа, являясь наиболее гибкими и адаптивными, не требующими значительных дополнительных затрат на управление, могут успешно применяться при управлении реализацией комплексно-дискретных и слабо связанных проектов разных масштабов. Особенно просто строится и функционирует их организационный механизм при выполнении локальных и внутриорганизационных проектов.

Матричная форма управления. Во многих случаях выделения головной организации, обладающей лишь координационно-управленческими полномочиями, недостаточно. Возникает потребность в наделении такой организации еще и полномочиями по распределению и контролю за расходованием ресурсов, корректировке текущих планов, стимулированию своевременного и качественного достижения промежуточных результатов, а следовательно, возложению на них дополнительных функций управления.

Проектное управление. Под проектным управлением понимают совокупное управление всеми трудовыми, финансовыми, материальными и энергетическими ресурсами, требуемыми для обеспечения процессов проектирования и производства инноваций в указанный срок, в пределах запланированной сметной стоимости и с заданным качеством. Проектная форма организации управления наиболее эффективна при решении проблемных задач, связанных с переориентацией целей организации или изменения путей их достижения. В проектной структуре для решения конкретной инновационной задачи создается специальная рабочая группа, которая после завершения работы над проектом

распускается. При этом соответствующий персонал и ресурсы, ранее привлеченные к работе, возвращаются в свои специализированные подразделения. Одной из важнейших проблем, возникающих в организационных структурах, построенных по проектному принципу управления, является распределение функций между так называемыми проектными организационными уровнями управления.

Обычно управление проектными работами по созданию новых продуктов и технологий сопряжено со значительными рисками и неопределенностью. Чем крупнее и дороже проект, чем выше требования к срокам его реализации, тем большие требования предъявляются к системе управления проектами. Речь не идет о более жестком контроле: необходима концепция управления, включающая все компоненты современного менеджмента и отвечающая требованиям к системам управления в условиях высокой динамичности рынков. В качестве такой концепции предлагается использовать *концепцию контроллинга* [6–9].

*Проект-контроллинг и привлечение контроллеров
для поддержки процесса управления инновационными проектами*

Главная задача проект-контроллинга заключается в надзоре за ходом реализации проекта, в контроле и информационной поддержке эффективного управления проектом [10].

Естественно, что прежде чем контролировать и управлять, необходимо составить план реализации проекта. Задача планирования проекта предполагает формулирование и установление параметров проекта: мероприятий (заданий), сроков, мощностей (людских и материальных ресурсов), затрат.

Распределение функций при планировании и контроллинге проекта относительно его параметров достаточно наглядно представлено на рисунке 3.



Рисунок 3. Распределение функций при планировании и контроллинге проекта (данные работы [6; 69])

Подразделение контроллинга само не разрабатывает плана реализации инновационного проекта, эта функция возложена на руководителя проекта. Однако методики и инструменты планирования должны быть разработаны и представлены проектной группе специалистами подразделения контроллинга — *контроллерами*. Разработка формуляров для планирования и надзора (контроля) проекта также относится к функциям контроллера.

В функции контроллеров, работающих в проектной группе, входят учет выполнения задач, фиксация плановых и фактических сроков выполнения и используемых мощностей, а также осуществление промежуточной калькуляции. По данным учета и проводимых на их базе расчетов подразделение контроллинга предоставляет руководителю проекта аналитический отчет. В этом отчете отражаются выявленные отклонения фактических величин от плановых, а также указываются причины отклонений и возможные мероприятия по их устранению.

Периодичность, с которой осуществляется контроль за реализацией проекта и предоставление отчетности, зависит от очень многих факторов: стоимости проекта, уровня рисков, состояния конкуренции и т.п. Однако достаточно часто для инновационных проектов, длящихся 1–2 года, принимается следующая периодичность:

- текущий контроль — 1 раз в месяц;
- промежуточные отчеты перед руководством предприятия — 1 раз в квартал;
- сообщение контроллера для проектной группы — 1 раз в два месяца.

На рисунке 4 приведена достаточно распространенная схема организации управления инновационным проектом на предприятии с выделением руководящего органа управления. В него входят: ответственный за проект член правления (или директората), руководители основных и сервисных подразделений, в которых непосредственно реализуется инновационный проект, и руководитель проекта. В проектную группу, реализующую инновационный проект, наряду с предметными специалистами включены контроллеры. Линейно контроллеры подчиняются руководителю проектной группы, а функционально — центральному контроллеру предприятия. В рамках проектной группы контроллер отвечает за организацию планирования и реализацию проекта, учет ресурсов и сроков, контроль и анализ выявленных отклонений.



Рисунок 4. Схема организации управления инновационным проектом (данные работы [6; 71])

Привлечение контроллеров для поддержки процесса управления инновационными проектами, естественно, приводит к повышению затрат на реализацию проекта. В то же время, как показывает практика реализации проектов, эффективное управление при поддержке контроллинга позволяет снизить в среднем примерно на 50 % превышение фактических сроков и затрат над плановыми. Результаты исследований 12 военных проектов показали, что среднее превышение сроков составило 36 % от запланированных, а затрат — 220 % [10]. Такие расхождения объясняются не только высокой сложностью и комплексностью проектов в оборонной промышленности, но и желанием идти по пути наименьшего сопротивления: легче «выбить» деньги из бюджета, чем создавать эффективную систему управления затратами и сроками.

Список литературы

- 1 Акмаева Р.И. Инновационный менеджмент: Учеб. пособие. — Ростов н/Д.: Феникс, 2009. — 347 с.
- 2 Бовин А.А., Чередникова Л.Е., Якимович В.А. Управление инновациями в организации: Учеб. пособие. — М.: Изд-во «Омега-Л», 2009. — 415 с.
- 3 Афонин И.В. Инновационный менеджмент: Учеб. пособие. — М.: Гардарики, 2005. — 224 с.
- 4 Ивасенко А.Г., Никонова Я.И., Сизова А.О. Инновационный менеджмент: Учеб. пособие. — М.: КНОРУС, 2009. — 416 с.

- 5 Коноплев С.П. Инновационный менеджмент: Учеб. пособие. — М.: ТК «Велби», Изд-во «Проспект», 2008. — 128 с.
- 6 Карминский А.М., Оленев Н.И., Примак А.Г., Фалько С.Г. Контроллинг в бизнесе. Методологические и практические основы построения контроллинга в организациях. — М.: Финансы и статистика, 1998. — 256 с.
- 7 Хан Д. Планирование и контроль: концепция контроллинга: Пер. с нем. — М.: Финансы и статистика, 1997. — 800 с.
- 8 Майер Э. Контроллинг как система мышления и управления: Пер. с нем. — М.: Финансы и статистика, 1993. — 96 с.
- 9 Ананькина Е.А., Данилочкин С.В., Данилочкина Н.Г. и др. Контроллинг как инструмент управления предприятием. — М.: Аудит, ЮНИТИ, 1998. — 279 с.
- 10 Schmitz H. Projektplanung und Projektcontrolling. — 3 Auflage. — Duesseldorf, 1996. — 174 s.

Е.К.Сланов

Инновациялық жобаларды басқару үдерісін қолдау үшін контроллинг тұжырымдамасын қолдану

Инновациялық қызметті ұйымдастыру және мақсатты басқару түрі ретіндегі инновациялық жобаның маңызы және мәні бөлініп көрсетілген. Жобаның формалды берілуі келтірілген. Жобаның функционалды сызбасы басқарудың тұйық жүйелерінің терминдерімен ұсынылған. Жобаларды басқарудың ұйымдық түрлері талданған. Контроллинг — жобаның негізгі міндеті ашылып көрсетілген. Жобаның контроллингіндегі және оны жоспарлаудағы қызметтерін оның параметрлеріне сәйкес бөлу мәселесі талданған. Инновациялық жобаны басқаруды ұйымдастыру сызбасы қарастырылған. Инновациялық жобаларды басқару үдерісін қолдау үшін бақылаушыларды тарту мәселесіне көңіл бөлінген.

Value of the innovative project as forms of the organization and a goals management of innovative activity is allocated. The formalized representation of the project is given. The project function chart in terms of the closed control systems is offered. The organizational forms of government are analyzed by projects. The primary goal the project — controlling reveals. Distribution of functions at planning and controlling of the project concerning its parameters is studied. The scheme of the organization of management is considered by the innovative project. The attention to a question of attraction of controllers for managerial process support by innovative projects is paid.

Л.М.Муталиева

Университет «Туран», Алматы

Оценка влияния экономических факторов на развитие гостиничного и ресторанного бизнеса Казахстана

В статье проведено исследование влияния на развитие гостиничного и ресторанного бизнеса экономических факторов. Особое внимание уделено воздействию платежеспособности населения и дискретного дохода на развитие гостинично-ресторанного бизнеса в Казахстане. Огромное влияние на экономическое развитие гостиничного и ресторанного бизнеса оказывают темпы развития туризма в стране и за рубежом. На основании статистических данных определена структура инвестиционных вложений в гостиничный бизнес. Дана характеристика и выявлены особенности гостиничных ресурсов Казахстана, определены сильные и слабые стороны инфраструктуры отечественного туризма. В целом, сделан вывод, что Казахстан имеет все туристско-рекреационные ресурсы, и, что сформировав привлекательный туристский продукт, сможет обеспечить эффективное развитие гостиничного и ресторанного бизнеса.

Ключевые слова: ресторанный бизнес, рынок, реализация превентивных мероприятий, предприятие, субъект, доход, маркетинговая среда, экономический рост страны, туризм, товар.

Развитие гостиничного и ресторанного бизнеса осуществляется не изолированно, а под воздействием ряда факторов, влияние которых происходит независимо от субъектов рынка. Факторы, оказывающие влияние на деятельность гостиниц и предприятий питания, относят к маркетинговой среде.

Гостиничный и ресторанный бизнес как отрасль экономики может успешно функционировать при наличии благоприятной маркетинговой среды. Поэтому необходимыми предпосылками интенсивного функционирования ресторанного и гостиничного бизнеса являются мониторинг маркетинговой среды, а также планирование и реализация превентивных мероприятий, направленных на снижение отрицательного влияния факторов маркетинговой среды.

Изучение и мониторинг маркетинговой среды необходимы для того, чтобы предприятия могли приспособиться к изменяющимся факторам среды, реагировать на рыночные индикаторы, быть мобильными и гибкими, адаптировать комплекс маркетинга и сохранить экономическую устойчивость.

Маркетинговая среда гостиничного и ресторанного бизнеса делится на макро- и микросреду. На современном этапе актуализируются вопросы внешнего окружения и их влияния на деятельность компаний. Маркетинговая среда включает экономические, политические, культурные, социальные и технологические факторы.

Экономические факторы определяют тенденцию и динамику развития гостиничного и ресторанного бизнеса. Основными экономическими факторами, определяющими формирование данных отраслей, является темп экономического роста страны, доходы потребителей и их платежеспособность, состояние денежной сферы. В развитых странах рост общественного богатства сопровождается увеличением расходов на сферу услуг в структуре общих потребительских расходов.

От покупательской способности людей зависит не только их уровень благосостояния, но и развитие рынка. Общая покупательская способность определяется текущими доходами, наличием сбережений, уровнем цен и развитием кредитования. Специалисты по маркетингу должны быть в курсе основных тенденций в изменении доходов населения, характере осуществляемых ими покупок, распределении по видам товаров и услуг. Мониторинг рынка показывает, что рост общественного богатства сопровождается увеличением расходов на туризм, а соответственно, гостиничные и ресторанные услуги.

В 2010 г. среднемесячный доход на одного потребителя составил 400 долларов США, что говорит о переходе Казахстана в разряд стран со средним уровнем дохода.

В нашей стране деление населения на классы имеет свои особенности, так как наибольший удельный вес приходится на низший класс, который составляет 60 % от всего населения. Социальный класс с наименьшими доходами делится на две подгруппы: 25 % — низший, который имеет доходы до 10000 тенге, и 35 % — низший высший, с доходом от 10000 до 45000 тенге. Данный класс потенциальных потребителей не входит в группу привлекательных сегментов для ресторанного и гостиничного бизнеса.

Средний класс должен характеризоваться, кроме постоянного стабильного источника дохода свыше 45000 тенге на одного человека, следующими показателями:

- наличие статуса, положение в обществе;
- высокий уровень образования;
- доля расходов на платные услуги составляет не менее 50 % от его доходов;
- уровень накопления должен быть не менее 10 % от доходов, а именно предполагаются вложения на депозиты, в ценные бумаги, недвижимость.

При делении населения Казахстана на классы наблюдаются определенные особенности. Так, 10 % населения, находящиеся между средним и низшим классом, является транзитной категорией, так как постоянно балансирует между ними.

Уровень доходов высшего класса в Казахстане составляет от 300 000 тенге и выше, их доля в общей структуре населения — 5 %.

Рост доходов потребителей неоднозначно оказывает влияние на гостиничный и ресторанный бизнес. В гостиничном бизнесе, где большая часть потребителей иностранные туристы, в большей мере наблюдается зависимость развития бизнеса от мировой экономической ситуации и от уровня развития туризма в Казахстане. В ресторанном бизнесе прослеживается прямая зависимость между доходами потребителей и их расходами на предприятия общественного питания [1; 132].

Важное значение для досуговых сфер бизнеса приобретает не общий доход, а дискретный, который представлен как доход, остающийся после вычисления жизненно необходимых расходов на товары и услуги первой необходимости. С целью изучения и анализа распределения дискретного дохода у потребителей ресторанных услуг г. Алматы и Алматинской области были проведены маркетинговые исследования, задачей которых явилось выявление реальной обстановки по использованию дискретного дохода потребителями.

Исследования проводились по следующей схеме:

- разработка анкеты;
- проведение анкетного опроса;
- оценка и интерпретация результатов.

В процессе маркетингового исследования, результаты которого представлены в таблице 1, были выявлены предпочтения потребителей в распределении дискретного дохода.

Как следует из анализа полученных данных, у потребителей со средними доходами наибольший удельный вес расходов приходится на туристские (29 %), оздоровительные (23 %) и спортивные (22 %) услуги. Из всего свободного дохода только 16 % они тратят на питание в ресторанах и кафе. Такие невысокие расходы объясняются тем, что данные потребители предпочитают питание дома, так как их бюджет не позволяет постоянно пользоваться услугами предприятий общественного питания.

Т а б л и ц а 1

Структура распределения дискретного дохода потребителей Казахстана на рекреационные услуги

Типы потребителей	Всего, %	Распределение дискретного дохода				
		Услуги питания	Развлекательные услуги	Туристские услуги	Оздоровительные услуги	Спортивные услуги
Потребители со средними доходами	100	16	10	29	23	22
Потребители с высокими доходами	100	31	17	37	12	3

Совершенно другая структура распределения доходов у потребителей, имеющих высокие доходы, — большая часть дискретного дохода расходуется на туризм (37 %) и услуги предприятий питания (31 %). Поэтому данный сегмент потребителей является наиболее привлекательным для ресторанного бизнеса.

На спрос в гостиничном бизнесе оказывают влияние развитие туризма и деловая активность страны. В Казахстане уровень развития туризма невысок, несмотря на богатые природные и исторические ресурсы. К ряду факторов, сдерживающих развитие туризма, в частности, можно отнести неразвитую инфраструктуру, низкий уровень сервиса и обслуживания туристов, отсутствие анимаци-

онных программ, неинтересную организацию отдыха. В связи с этим структура потоков туристов и гостей в Казахстане отличается от классической [1; 32].

Исследование структуры рынка показывает, что целесообразно изучение структуры потоков и распределения гостей в зависимости от целей их проживания в гостиницах Казахстана (табл. 2).

Т а б л и ц а 2

Структура распределения посетителей гостиниц по целям приезда в Казахстан за 2009 г. [3; 88]

Потребители	Цели посещения страны							Итого
	рекреационные	этнические	деловые	оздоровительные	религиозные	коммерческие	другие	
Всего потребителей	630148	58912	1526812	5480	5979	40710	10571	2278612
%	27,6	2,6	67,0	0,24	0,26	1,8	0,5	100
Иностранцы гости	21092	6603	480683	319	30	3998	855	513580
Удельный вес, %	4,1	1,3	93,6	0,1	-	0,7	0,2	100
Внутренний потребитель	609056	52309	1046129	307	5	1742	453	1765032
Удельный вес, %	34,6	2,9	59,4	-	-	0,1	-	100

Анализ данных таблицы 2 дает возможность сформулировать следующие выводы. Во-первых, наблюдается тенденция: основные цели приезда практически всех видов посетителей — деловые и профессиональные (67 %). Во-вторых, у иностранных туристов наибольшим спросом пользуются деловые поездки, их удельный вес в структуре посещения гостиниц составляет 93,6 %, доля рекреационных поездок — всего 4,1 %, на остальные цели приходится незначительный процент. Структура целей приезда гостей внутри страны несколько отличается, но несмотря на это, большим спросом пользуются деловые поездки (шоп-туризм) и рекреационные (на отдых), доля которых в 2009 г. составила соответственно 59,4 и 34,6 % [3; 36]. Таким образом, деловой и профессиональный туризм значительно превышает другие цели посещения страны туристами, что обусловлено происходящими в мировой экономике глобализационными процессами и необходимостью укрепления деловых связей Казахстана с зарубежными партнерами.

Вместе с тем представленный анализ показал, что и с так называемыми классическими целями в Казахстан приезжает мало туристов, поэтому предприятия гостиничного бизнеса в основном специализируются на приеме деловых гостей. Тем не менее за годы кризиса ситуация с приемом гостей в отели ухудшилась. Так, если коэффициент загрузки отелей до кризиса в 2006 г. составлял 24,9 %, то в 2009 г. — 20,3 %, снижение на 4,6 пункта обусловлено мировым кризисом [3; 98].

С улучшением экономических условий текущие прогнозы предсказывают подъем реальных доходов у населения как в Казахстане, так и за рубежом.

Перемены в главных экономических факторах, таких как уровень дохода, стоимость жизни, процентные ставки, наличие сбережений у населения и возможности кредита, оказывают значительное влияние на рынок гостиничных и ресторанных услуг. Фирмы используют экономические прогнозы, чтобы предвидеть эти перемены. Получая предупреждения такого рода, предприятия могут сократить свои издержки и с помощью соответствующих маркетинговых мер воздействия на рынок — маркетинга-микса — выйти из экономического кризиса. Рестораны в период кризиса пересматривают меню и его составляющие в сторону более дешевых блюд.

У людей, по мере роста их доходов, часто меняются покупательские привычки. Экономист Эрнст Энгель обнаружил, что по мере увеличения семейного бюджета траты на продукты питания пропорционально уменьшаются, на жилье — остаются почти без изменения, а на все остальное — увеличиваются. Эта закономерность получила название закона Энгеля [2; 76].

Значимость макроэкономических факторов наиболее ярко иллюстрируется современным состоянием мирового рынка гостиничных услуг и туризма. Мировой экономический кризис привел к значительному снижению темпов роста этого рынка. Так, в 2009 г. темпы прироста въездного туризма, который напрямую влияет на динамику спроса на гостиничные услуги, заметно снизились.

При этом прирост объема въездного туризма пришелся в основном на начало 2009 г. (до 3 %). К середине 2009 г. прирост упал до отрицательных значений (-3 %). Как результат — 2 % прироста за

2009 г. по сравнению с 5 % в 2008 г. Это прервало четырехлетний постоянный рост объемов въездного туризма, наблюдавшийся после преодоления кризиса. Снижение темпов роста турпотоков существенно повлияло на уровень ожиданий как представителей гостиничного хозяйства, так и потребителей, что стало дополнительным фактором дальнейшего замедления темпов роста. В итоге объем мирового туризма в 2009 г. снизился на 4 %, до 880 млн. Рост туризма наблюдался только в конце 2009 г., после 14 месяцев отрицательного прироста въездного туризма. В Азиатском, Тихоокеанском и Ближневосточном регионах подъем туристского притока наблюдался уже в середине 2009 г. Общие итоги в 2009 г. составили: Европейский регион — 6 %, спад; Азия и Тихоокеанский регион — 2 %, спад; Американские континенты — 5 %, спад; Ближневосточный регион — 6 %, спад; Африка — 5 %, рост [2; 142].

На рисунке 1 представлено распределение инвестиционных вложений по типам средств размещения и предприятиям общественного питания в 2009 г.

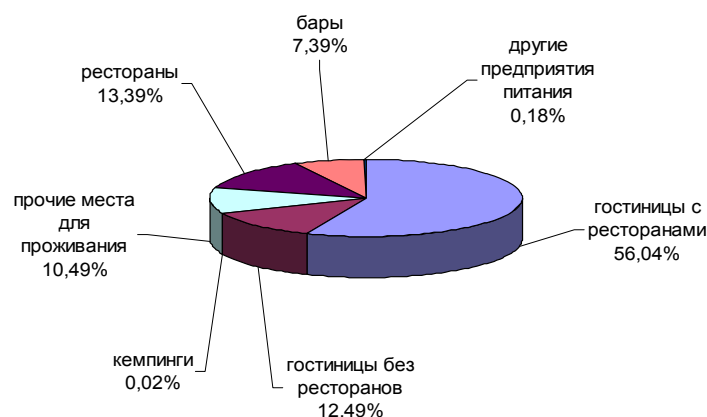


Рисунок 1. Распределение инвестиций по объектам гостинично-ресторанного бизнеса в Казахстане за 2009 г.

Для Казахстана рекордным по объему инвестиций стал 2009 г., когда в казахстанскую гостиничную индустрию было вложено 23 749,4 млн. тенге, в 2007 г. аналогичные вложения составили 13 241,3 тыс. тенге, почти в два раза меньше [3; 65]. В 2007–2008 гг., по причине мирового экономического спада, количество сделок значительно уменьшилось — инвесторы заняли выжидательную позицию.

В докризисный и послекризисный периоды приоритетными остаются инвестиции в высококлассные отели и рестораны, так как они являются наиболее привлекательными с позиций доходности рынка.

В период кризиса инвестиционный рынок гостиничной недвижимости находился в фазе рецессии и характеризовался следующими процессами:

- сокращение активности инвесторов, особенно иностранных, соответственно, сокращение доходов от продаж недвижимости;
- сложность получения финансирования на длительный период времени;
- проявление интереса инвесторов к объектам меньшего размера, а также к объектам, находящимся в крупных мегаполисах и деловых центрах;
- отказ от новых проектов и концентрация на уже построенных объектах либо находящихся на проектах продвинутой стадии строительства.

В целом активность иностранных инвесторов в казахстанскую гостиничную недвижимость сдерживают также экономические риски, недостаток государственной поддержки гостиничной отрасли, несовершенство законодательной базы, неразвитость туристской инфраструктуры, недостаток квалифицированных кадров.

Решение данных проблем возможно при наличии должного внимания правительства к гостиничной индустрии и создании привлекательных условий для инвестиций в гостиничный бизнес.

Значительное влияние на формирование гостиничного бизнеса оказывает развитие туристской индустрии. Гостиницы входят в инфраструктуру туризма и на современном этапе являются основной ее составляющей. Следует отметить, что без отлаженной системы деятельности гостиниц невозмож-

но эффективное функционирование туристской индустрии и наоборот. При этом данная система нуждается в эффективном функционировании и регулировании со стороны государства. В настоящее время возникает противоречие между тем, что нужно гостиничному рынку, и тем, что он реально имеет. То есть рынок нуждается в трехзвездочных отелях, но в последние годы в основном увеличивается число однозвездочных отелей, которые не могут обеспечить соответствующий сервис потребителям. Динамика роста отелей по категориям представлена на рисунке 2 [3; 58].

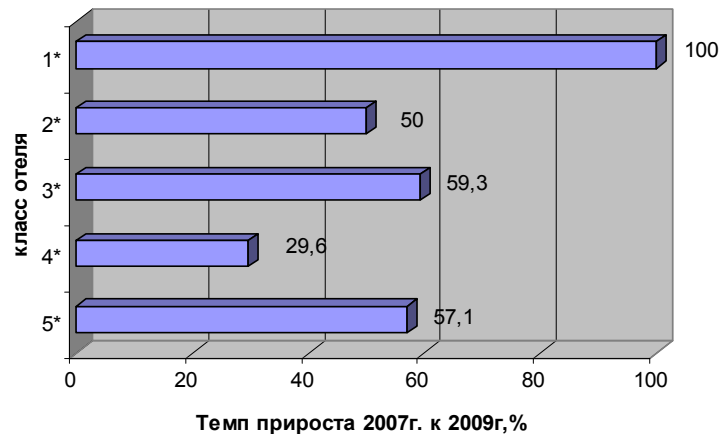


Рисунок 2. Темп прироста отелей в Казахстане по категориям с 2007 по 2009 гг.

Как видно из представленных данных, за последние два года число однозвездочных отелей увеличилось в два раза, двух-, трех- и пятизвездочных — на 50 % и только на 29,6 % — четырехзвездочных отелей.

Туризм во всем мире имеет тенденцию постоянного развития и роста и одновременно возрастает его влияние на экономику стран. Он становится существенным источником доходов, а также способствует росту занятости и диверсификации экономики, создавая обслуживающие данную сферу отрасли. В Казахстане, несмотря на привлекательные туристские ресурсы, доля туризма в секторе экономики очень мала и практически не влияет на формирование казахстанской экономики, несмотря на то, что по государственной программе туризм отнесен к приоритетным секторам экономики.

По официальным статистическим данным РК в 2009 г. доля туризма в ВВП Казахстана составила 0,78 %. Этот показатель на 10 пунктов меньше, чем в развитых странах. В европейских странах согласно данным Всемирной туристской организации значения этого показателя следующие: Австрия — 8,6 % ВВП (с учетом мультипликативного эффекта — 15 % ВВП), Болгария — 4,1 % (14,5 %), Великобритания — 3,4 % (9,1 %), Испания — 6,8 % (18,2 %), Канада — 3,4 % (11,0 %), Франция — 4,1 % (10,9 %), Хорватия — 8,5 % (19,0 %) [2; 45].

Состояние современной гостиничной индустрии в регионах определяется различными факторами, влияющими на динамику турпотоков по этому направлению. Наиболее мощные потоки определяют и формируют соответствующие объемы базы размещения. Цели поездок диктуют набор услуг, необходимых клиентам гостиниц, и уровень обслуживания. Выделяются гостиницы, обслуживающие туристов и отдыхающих, и отели для деловых путешественников.

Основной спрос на гостиницы в Казахстане формируют деловые люди: средства размещения, предназначенные для этой категории клиентов, принимают более 65 % всех гостей отечественных гостиничных предприятий. То есть показатель активности деловых контактов можно использовать для оценки перспектив того или иного регионального гостиничного рынка. Логично предположить, что развитие «деловых» гостиниц следует за развитием экономики.

На современном этапе развитие рынка туристско-гостиничных услуг в Казахстане осуществляется не в полном объеме из-за отсутствия системного подхода к формированию государственной политики и ее законодательного обеспечения. Выработанные стандарты и нормативы в отрасли в большей части носят формальный характер и не оказывают значительного влияния на развитие индустрии гостеприимства.

Как показал мировой опыт, в Казахстане можно применять используемые за рубежом конкретные меры, обеспечивающие эффективное функционирование туристского и гостиничного сектора, а именно:

- формирование единой концепции продвижения Казахстана на международном туристском рынке как привлекательной для туристов страны;
- создание общего туристского мастер-плана развития территорий;
- предоставление правительственных гарантий, налоговых преференций и прочих льгот финансового характера инвесторам и другим лицам, чья деятельность связана с развитием внутреннего и въездного туризма;
- формирование благоприятного визового режима для туристских посещений страны;
- создание благоприятных для инвесторов административных процедур, оказание информационной и консультационной помощи инвесторам.

В целом развитие гостиничного и ресторанного бизнеса зависит от экономического уровня развития страны, состояния денежной сферы, платежеспособности населения, наличия дискретного дохода и уровня развития туристской отрасли.

Список литературы

- 1 Шок Петти Д., Боуэн Джон Т., Стефаннелли Джон М. Маркетинг в ресторанном бизнесе. — М.: ЗАО «Издат. дом “Ресторанные ведомости”», 2005.
- 2 Ефимова О.П. Экономика гостиниц и ресторанов. — Минск: Новое знание, 2008.
- 3 Статистический сборник «Туризм в Казахстане». — Алматы, 2010.

Л.М.Муталиева

Қазақстанның мейманхана және мейрамхана бизнесінің дамуына ықпал етуші экономикалық факторларларды бағалау

Мақалада экономикалық факторлардың мейманхана және мейрамхана кәсібінің дамуына әсері зерттелген. Қазақстандағы мейманхана және мейрамхана кәсібінің дамуына тұрғындардың төлеу қабілеттері мен дискретті табыстарының ықпалына аса көңіл бөлінген. Елімізде және шетелде туризмнің қарқынды дамуы мейманханалық және мейрамханалық кәсіптің экономикалық дамуына ерекше әсер ететіндігі атап өтілген. Статистика көрсеткіштерінің негізінде мейманхана кәсібіне инвестициялық құюлардың құрылымы анықталған. Сонымен қатар Қазақстанның мейманхана ресурстарының ерекшелігі анықталып, сипаттама берілді. Отандық туризм инфрақұрылымының мықты және осал тұстары айқындалып, Қазақстан туризмінің халықаралық аренада танымал болуы үшін туристік-рекреациондық ресурстардың көшпелі туризмді дамытуға мол мүмкіндігі бар деген жалпы қорытынды шығарылды.

The research of business factors influence on hotel and restaurant business development is done in the article. The special attention is given to the influence of population solvency and the discrete income on hotel-restaurant business development in Kazakhstan. The tourism development rates within the country and abroad greatly influence the economic development of hotel and restaurant business. On the basis of the statistical data the structure of investments into hotel business is defined. The characteristics and special features of hotel resources of Kazakhstan are shown. Strengths and weaknesses of domestic tourism infrastructure are defined. In general, as a whole becomes that Kazakhstan has tourist -recreational resources and has generated an attractive tourist product what will provide effective development of hotel and restaurant business.

ӨНДІРІСТІК ЖҮЙЕЛЕРДІ ЭКОНОМИКАЛЫҚ-МАТЕМАТИКАЛЫҚ МОДЕЛЬДЕУ ЖӘНЕ БОЛЖАУ

ЭКОНОМИКО-МАТЕМАТИЧЕСКОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ СИСТЕМ

УДК 338.26.01

Р.К.Андарова

Карагандинский государственный университет им. Е.А.Букетова

Содержание, задачи и методы оперативно-производственного планирования

Уделено внимание ритмичности производства и методам ее определения. Раскрыты содержание, цель и задачи оперативно-производственного планирования. Изучена структура производственно-диспетчерского отдела машиностроительного завода. Рекомендовано различать межцеховое и внутрицеховое оперативно-производственное планирование. Рассмотрено влияние типов производства на выбор системы оперативно-производственного планирования. Отмечены особенности оперативно-производственного планирования в единичном производстве. Выделены различия оперативно-производственного планирования в серийном и массовом производстве.

Ключевые слова: рыночные отношения, продукция, ритмичность производства, предприятие, поставки, техника, планирование, изделия, производственные фонды, диспетчирование.

Ритмичность производства и методы ее определения

Переход на рыночные отношения внес существенные изменения в систему показателей оценки деятельности предприятий. Среди них особое место принадлежит поставкам по договорам. В этих условиях возрастает роль оперативно-производственного планирования. Его задача — обеспечить четкую и бесперебойную работу предприятий, внутризаводских подразделений при наиболее эффективном использовании производственных ресурсов.

Ритмичность производства — понятие весьма сложное и многоплановое. Оно включает ритмичный труд и равномерный выпуск продукции. Ритмичным нужно считать такой труд, такую работу, когда за равные промежутки времени выполняется одинаковый или равномерно увеличивающийся объем работ на том или ином рабочем месте, участке, цехе и в целом на предприятии. Под равномерным выпуском продукции следует понимать систематическое повторение выпуска продукции равными или равномерно увеличивающимися частями в соответствии с установленным графиком.

Как правило, ритмичная работа всех структурных подразделений предприятия обеспечивает равномерный выпуск продукции. Вместе с тем в практике могут иметь место отклонения от этого правила. Так, если на предприятии есть большой задел незавершенного производства, то можно обеспечить равномерный выпуск продукции даже в том случае, когда цехи будут работать неравномерно и наоборот. Все структурные подразделения предприятия работают четко по графику, а продукция выпускается неритмично, так как комплектующие узлы, детали поступают на предприятие не по графику. Следовательно, ритмичным производством нужно считать то, где за равные промежутки времени выполняется одинаковый объем работы и выпускается одинаковое количество продукции.

Ритмичная работа является одним из важнейших условий рационального использования живого труда, производственных ресурсов. Особенно возрастает значение этого фактора на современном этапе развития. Чем сложнее техника на предприятии, тем актуальнее задача обеспечения ритмичности производства, так как малейшие перебои в работе высокопроизводительного оборудования вызывают большие потери. Нарушение ритмичности производства приводит к срыву плана поставок по

договорам. Неритмичная работа дезорганизует производство, вызывает сверхурочные работы, перерасход заработной платы, падение трудовой дисциплины и ухудшение качества продукции.

Основные причины неритмичной работы: несоответствие пропускной способности оборудования по участкам, цехам, появление «узких» мест, некомплектность заделов, внеплановые простои оборудования; недостатки в организации производства, труда, планирования; перебои в материально-техническом снабжении; низкий уровень трудовой и производственной дисциплины.

В практике для оценки ритмичности производства используется ряд методов. Самым общим показателем ритмичности производства является коэффициент ритмичности (k_p), для определения которого необходимо разделить объем продукции, зачтенной для расчета коэффициента ритмичности $N_{зач}$, на объем, намеченный по плану ($N_{пл}$) (табл. 1).

Таблица 1

Условный пример расчета коэффициента ритмичности выпуска продукции по результатам работы цеха за декаду, млн. тенге

Дни декады	Задано на сутки по плану $N_{пл}$	Фактически сдано $N_{ф}$	Засчитывается для подсчета коэффициента ритмичности $N_{зач}$
1-й	150	130	130
2-й	150	140	140
3-й	150	150	150
4-й	150	150	150
5-й	150	150	150
6-й	150	160	150
7-й	150	170	150
8-й	150	150	150
Всего:	1200	1200	1170

По данным таблицы 1 имеем:

$$k_p = N_{зач} / N_{пл} = 1170 / 1200 = 0,97.$$

Аналогично коэффициент ритмичности можно определить за месяц, квартал, год.

По данным таблицы 1 процент выполнения плана по объему составляет 100 % [(1200:1200) 100]. В то же время цех работал неритмично: в первые два дня декады суточный план цехом не выполнен; в последующие три дня он выполнялся на 100 %, а в 6-й и 7-й дни декады цех вырабатывал продукции больше, чем это было предусмотрено планом.

Цель и основные функции оперативно-производственного планирования

Оперативно-производственное планирование является завершающим этапом внутризаводского планирования. Оно должно обеспечивать конкретизацию и детализацию производственной программы, своевременное ее доведение до исполнителей (цехов, участков, рабочих мест), а также достижение слаженной работы всех подразделений предприятия. Конечная цель оперативно-производственного планирования состоит в обеспечении равномерного выпуска продукции в заданных количествах и в намеченные сроки при высоком качестве изготавливаемых изделий и наилучшем использовании производственных фондов.

Основными функциями оперативно-производственного планирования являются: разработка календарно-плановых нормативов движения производства (длительности производственного цикла, величины заделов, размера партий деталей и т.д.), объемные расчеты (загрузки оборудования и площадей); составление оперативных программ выпускающих и заготовительных цехов основного производства, оперативный учет и контроль за ходом их выполнения; контроль за состоянием незавершенного производства в цехах и межцеховых складах; оперативное регулирование хода производства, выявление отклонений и осуществление мер по их устранению; контроль за обеспечением цехов

дефицитными материалами, инструментом, тарой, покупными изделиями, транспортом; подготовка и проведение диспетчерских совещаний и др.

Оперативно-производственное планирование на предприятиях обычно осуществляет производственно-диспетчерский отдел, возглавляемый начальником производства. Структура данного отдела и количественный его состав определяются структурой предприятия, объемом производства, номенклатурой выпускаемых изделий, численностью промышленно-производственного персонала. Примерная структура производственно-диспетчерского отдела завода, выпускающего изделия электронной техники, приведена на рисунке.



Рисунок. Структура производственно-диспетчерского отдела завода (данные работы [1; 494])

Органом оперативного планирования и регулирования в цехе является планово-диспетчерское бюро, включающее в себя группы планирования, диспетчерского регулирования, транспортную. При бюро создаются и цеховые производственные кладовые.

Межцеховое и внутрицеховое оперативно-производственное планирование

Основываясь на заданиях годового плана, оперативно-производственное планирование предусматривает разработку рабочих планов на месяц, декаду, пятидневку, сутки, смену, вплоть до почасовых заданий. Таким образом, оперативно-производственное планирование носит исполнительный характер. Оно является формой связи между годовым планом и его непосредственными исполнителями — цехами, пролетами, участками, рабочими местами.

Оперативно-производственное планирование осуществляется в масштабе предприятия по цехам (межцеховое планирование) и в масштабе отдельных цехов — по участкам, пролетам, линиям и отдельным рабочим местам (внутрицеховое планирование) [2; 209].

Межцеховое планирование состоит в установлении месячной программы выпуска предприятием готовой продукции по конкретной номенклатуре и ассортименту в соответствии с заданием годового плана. На ее основе разрабатывается месячная программа для основных цехов с указанием сроков выпуска. Кроме того, межцеховое планирование обеспечивает координацию работы основных цехов

между собой и связь их со вспомогательными цехами и службами предприятия. Особое внимание при этом уделяется материально-техническому обеспечению основных и вспомогательных цехов.

Внутрицеховое планирование организует выполнение производственных заданий, установленных цеху, путем их детализации и непосредственного доведения до производственных участков и отдельных рабочих мест. При этом разрабатываются календарные планы-графики и оперативные задания на более короткие отрезки времени (декадные, недельные, сменно-суточные). Внутрицеховое планирование регулирует работу вспомогательных служб цеха по обеспечению основного производства всем необходимым.

*Влияние типов производства на выбор
системы оперативно-производственного планирования*

На выбор системы оперативно-производственного планирования большое влияние оказывают типы производства.

Тип производства — классификационная категория производства, выделяемая по признакам широты номенклатуры, регулярности, стабильности объема выпуска изделий, типу применяемого оборудования, квалификации кадров, трудоемкости операций и длительности производственного цикла. Обычно различают единичное, серийное и массовое производства.

Характеристика типов производств представлена в таблице 2.

Таблица 2

Характеристика типов производства

Фактор	Единичное	Серийное	Массовое
Номенклатура	Неограниченная	Ограничена сериями	Одно или несколько изделий
Повторяемость выпуска	Не повторяется	Периодически повторяется	Постоянно повторяется
Применяемое оборудование	Универсальное	Универсальное, частично специальное	В основном специальное
Расположение оборудования	Групповое	Групповое и цепное	Цепное
Разработка технологического процесса	Укрупненный метод (на изделие, узел)	Поддетальная	Поддетальная, пооперационная
Закрепление деталей и операций за станками	Специально не закреплены	Определенные детали и операции закреплены за станками	На каждом станке выполняется одна операция
Квалификация рабочих	Высокая	Средняя	Невысокая
Взаимозаменяемость	Неполная	Полная	Полная
Себестоимость единицы продукции	Высокая	Средняя	Низкая
Степень реализации основных принципов организации производства	Низкая степень непрерывности процессов	Средняя степень поточности производства	Высокая степень непрерывности и прямоотчности производства

Примечание. Использованы данные работы [3; 189].

Единичное производство характеризуется широким ассортиментом продукции и малым объемом выпуска одинаковых изделий. Образцы или не повторяются, или повторяются нерегулярно. Рабочие места не имеют глубокой специализации. Единичное производство характеризуется наличием значительного незавершенного производства, отсутствием закрепления операций за рабочими местами, применением уникального оборудования, частой переналадкой оборудования, высокой квалификацией рабочих, значительным удельным весом ручных операций, общей высокой трудоемкостью изделий и длительным циклом их изготовления, высокой себестоимостью выпускаемой продукции. Разнообразная номенклатура делает единичное производство более мобильным и приспособленным к условиям колебания спроса на готовую продукцию.

Единичное производство характерно для станкостроения, судостроения, производства крупных гидротурбин, прокатных станков и другого уникального оборудования.

Серийное производство характеризуется изготовлением ограниченного ассортимента продукции. Партии (серии) изделий повторяются через определенные промежутки времени. В зависимости от размера серии различают мелкосерийное, среднесерийное и крупносерийное производства.

Продукцией серийного производства является стандартная продукция, например, машины установившегося типа, выпускаемые обычно в более значительных количествах (металлорежущие станки насосы, компрессоры, оборудование химической и пищевой промышленности).

Массовое производство характеризуется изготовлением отдельных видов продукции в больших количествах на узкоспециализированных рабочих местах в течение продолжительного периода. Механизация и автоматизация массового производства позволяют значительно снизить долю ручного труда. Для массового производства характерны неизменная номенклатура изготавливаемых изделий, специализация рабочих мест на выполнении одной постоянно закрепленной операции, применение специального оборудования, небольшая трудоемкость и длительность производственного процесса, высокая автоматизация и механизация.

Системы оперативно-производственного планирования

Оперативно-производственное планирование (ОПП) осуществляется в два этапа. Первый этап — разработка на основе производственной программы оперативных планов изготовления и выпуска продукции. Этот этап называют оперативно-календарным планированием. Второй этап — диспетчирование — состоит в непрерывном оперативно-производственном учете, контроле и регулировании выполнения планов посредством оперативного устранения возникающих в процессе производства отклонений от заданного режима. Оперативное планирование и диспетчирование производства ведутся на основе тех или иных систем оперативно-производственного планирования.

Под системой оперативного планирования производства понимается определенная совокупность элементов планово-учетной работы, ее форм, методов и приемов. К элементам системы относятся порядок взаимоувязки и согласования работы цехов и участков, выбранная планово-учетная единица, величина планового периода, состав календарно-плановых заданий цехам, участкам и т.д.

В зависимости от типа производства на промышленных предприятиях используется несколько систем оперативно-производственного планирования. Наиболее широкое распространение в машиностроении получили следующие системы: машинокомплектная, комплектно-узловая, комплектно-групповая, поддетальная, по ритму выпуска, складская, по уровню обеспеченности («Р-Г», т.е. «Разряд минус группа»), стандарт-план и др. Все они различаются между собой планово-учетными единицами, в качестве которых могут быть использованы изделия, узел, комплект деталей, деталь и технологическая операция.

Выбор системы ОПП определяется следующими основными факторами: типом производства, объемом и повторяемостью выпускаемой продукции, ее сложностью, степенью унификации деталей и узлов, производственной структурой предприятия и цехов, формой внутризаводской специализации, наличием ЭВМ и специалистов по ее обслуживанию.

Оперативно-производственное планирование в массовом производстве

На предприятиях с массовым типом производства основной формой движения предметов труда является поток. Поскольку заготовки, детали, узлы передаются с операции на операцию; с одной поточной линии на другую, то движение деталей по ходу технологического процесса должно быть строго регламентировано во времени, определяться ритмом потока.

В этих условиях наиболее приемлемой системой оперативно-производственного планирования следует считать ту, которая позволяет строго регламентировать работу отдельных производственных подразделений во времени, обеспечить равномерный выпуск изделий на конвейере. Этим требованиям наилучшим образом отвечает система планирования по ритму выпуска. Данная система предусматривает синхронизацию работы, выравнивание производительности всех сопряженных звеньев производства в соответствии с тактом выпуска готовых изделий.

Основной планово-учетной единицей в этой системе для заготовительных и механообрабатывающих цехов является деталь, а для сборочных — узел или готовое изделие (машина). При этом основным звеном планирования служит поточная линия, работающая по определенному графику.

Основными календарно-плановыми нормативами являются технико-экономические параметры поточных линий (такт, шаг, скорость) и сборочного конвейера, размеры линейных (технологического, транспортного, межоперационного и страхового), межлинейных и межцеховых заделов.

Исходя из календарно-плановых нормативов цехам и участкам план рассчитывается на основе расцеховки деталей и исходя из пропускной способности оборудования.

Помимо годового, квартального, месячного оперативного планов цехам разрабатываются суточные и часовые графики сдачи готовой продукции. Часовые графики предусматривают равномерный выпуск продукции в течение смены или с некоторым нарастанием выпуска, в зависимости от конкретных условий работы участка, поточной линии. На участках с переменным-поточным производством оперативно-производственное планирование осуществляется в форме стандарт-плана. В стандарт-плане устанавливаются: последовательность изготовления различных деталей на участке, величина партии каждой детали и время, затрачиваемое на переналадку оборудования.

Оперативно-производственное планирование в серийном производстве

Объектом оперативно-производственного планирования в серийном производстве по предприятию служит изделие, для межцехового планирования — комплект деталей, а в цехах — партия деталей. При этом планирование производственной программы должно обеспечить: равномерный выпуск продукции в установленные сроки; повышение специализации производства на каждом участке и на этой основе высокий уровень производительности труда; наиболее полную загрузку оборудования.

На предприятиях с серийным типом производства приведенным требованиям более полно отвечает комплектная система оперативно-производственного планирования, которая имеет такие разновидности, как машинно-комплектная, комплектно-узловая, условно-комплектная системы, а также по уровню обеспеченности и по суточному графику. Рассмотрим характерные особенности некоторых из наиболее широко используемых систем.

Наиболее простой системой оперативно-производственного планирования остается машино-комплектная, при которой плано-учетной единицей служит комплект деталей на изделие. Она позволяет сравнительно просто увязать оперативно-производственное планирование с технико-экономическим. Вместе с тем, поскольку в этой системе комплект деталей передается в последующие цехи лишь после его полной обработки в данном цехе, это приводит к излишнему омертвлению материальных ценностей и замедляет оборачиваемость оборотных средств.

Система «Р-Г», т.е. разряд минус группа, основывается на сопоставлении разряда обеспеченности деталей (Р) с группой их опережения (Г). Разряд обеспеченности (Р) определяется путем деления остатка деталей, имеющегося к началу планового периода, на пятидневную или суточную потребность. Полученное число характеризует, на сколько пятидневок, суток цех обеспечен данной деталью, т.е. каков разряд обеспеченности по детали. Группа опережения (Г) характеризуется количеством пятидневок или суток, необходимых для обработки группы данной детали.

Норматив (Г) определяется на основе длительности производственного цикла изготовления партии деталей, времени межцеховых передач и на создание страховых заделов. По каждому цеху устанавливается цеховая (Г_{цех.}) и заводская (Г_{зав.}) группы опережений. Цеховая группа опережения определяет время между запуском и выпуском деталей в цехе, заводская же учитывает время между выпуском партии деталей в данном цехе и окончательной сдачей готового изделия. Так, если установлена группа опережения по кузнечному цеху 5 дней, по механическому — 10 и сборочному — 5, то соответственно Г_{зав.} будет равна: по кузнечному цеху 15 дням (10+5), по механическому — 5, а по сборочному — 0.

Для нормального хода производства «Р» не должна быть меньше «Г», и в момент, когда «Р» = «Г», должна быть выпущена новая партия деталей этого наименования. Если же «Р-Г» имеет отрицательный знак, то это означает, что для выполнения программы расходуются заделы, размер которых снижается ниже нормативного уровня. Движение заготовок, деталей и узлов учитывается в картотеке обеспеченности.

Оперативно-производственное планирование в единичном производстве

Требованиям единичного производства наиболее полно отвечает показная система оперативно-производственного планирования. Плано-учетной единицей в этой системе для сборочных цехов принято изделие, а для заготовительных и механосборочных — комплект деталей. На машиностроительных предприятиях этого типа производства распространена практика выбора плано-учетной единицей группы или партии изделий, что позволяет сократить число номенклатурных позиций,

улучшить планирование и организацию производства. Основа для разработки плана производства — календарно-плановые нормативы, которые включают:

- расчет длительности производственного цикла изготовления изделий и построение цикловых графиков по отдельным изделиям;
- расчет опережений в запуске изделия в производство по цехам;
- составление сводного календарного графика выполнения заказа;
- расчет загрузки оборудования по видам работ в разрезе смен, участков, цехов.

Срок выпуска изделия и длительность производственного цикла берутся в основу всех остальных календарно-плановых расчетов.

Расчет длительности производственного цикла изготовления изделия начинается с разработки календарного графика общей и узловой его сборки (циклограммы). Последняя определяет продолжительность производственного цикла и устанавливает очередность комплектования узлов изделия. Она строится на основе сборочной схемы. После определения длительности цикла сборки изделия, продолжительности механической обработки и изготовления заготовок можно определить полный цикл изготовления изделий и составить цикловой график выполнения заказа, который служит важным документом для межцехового планирования на предприятиях с единичным типом производства. При составлении циклового графика изготовления изделия учитывается также пролеживание деталей (межоперационное, межцеховое).

На основании цикловых графиков устанавливают календарные сроки опережения по отдельным этапам производственного процесса. Под опережением понимается календарный промежуток времени, на который каждый предыдущий производственный процесс (заготовительный) должен опережать последующий (механо-обрабатывающий и сборочный) с целью его окончания в установленный срок.

На основе установленной даты выпуска изделия и длительности производственного цикла определяется срок его запуска в производство, рассчитывается трудоемкость комплектов по видам работ по сменам, цехам и участкам, и оперативный план доводится до структурных подразделений.

На станкостроительных предприятиях с индивидуальным типом производства действует, как правило, позаказно-партионная система производственного планирования и учета, при которой 55–60 станков различных компоновок объединяют в партию, которая служит единой планово-учетной единицей (заказом). Такая система позволяет уменьшить количество планово-учетных единиц, укрупнить партию запуска унифицированных деталей, осуществить групповое изготовление оригинальных деталей. Объем производства по цехам планируется и учитывается в комплектной товарной продукции.

Планирование производства унифицированных деталей осуществляется по так называемой системе планирования «на склад». Сущность этой системы заключается в том, что запасы унифицированных деталей на складе постоянно поддерживаются на уровне, обеспечивающем бесперебойное снабжение сборочного цеха, путем своевременного запуска партий деталей в производство.

Исходным документом для определения потребности в унифицированных деталях служат конструкторские спецификации, на основе которых разрабатываются специальные ведомости применимости деталей.

Список литературы

- 1 Туровец О.Г., Бухалков М.И., Родионов В.Б. и др. Организация производства и управление предприятием: Учебник. — М.: ИНФРА-М, 2002. — 528 с.
- 2 Шебеко Л.Н., Гитлевич А.Д. Экономика, организация и планирование сварочного производства: Учебник. — М.: Машиностроение, 1986. — 264 с.
- 3 Экономика предприятия: Учебник / Под ред. Н.А.Сафронова. — М.: Юристъ, 1998. — 584 с.

Р.К.Андарова

Содержание, задачи и методы оперативно-производственного планирования

Өндірістің ырғақтылығына және оның анықтамасына көңіл бөлінген. Жедел өндірістік жоспарлау мазмұны, мақсаты және міндеттері ашылып көрсетілген. Машина жасау зауытының өндірістік-диспетчерлік бөлімінің құрылымы зерттелген. Цехаралық және цехішілік жедел өндірістік жоспарлау түрлерін бір-бірінен ажыратып қарау керектігі ұсынылған. Өндіріс типінің жедел өндірістік жоспарлау жүйесін таңдауға ықпалы және ерекшеліктері көрсетілген. Жедел өндірістік жоспарлаудың сериялық және жаппай өндірістегі айырмашылықтары бөлек қарастырылған.

The attention of rhythm of manufacture and to methods of its definition is paid. The maintenance, the purpose and problems operatively — industrial planning reveal. The structure is studied is industrial — dispatching department of machine-building factory. It is recommended to distinguish intershop and intrashop operatively — industrial planning. Influence of types of manufacture on a system choice operatively — industrial planning is considered. Features operatively — industrial planning in individual manufacture are marked. Distinctions operatively — industrial planning in serial and mass manufactures are allocated.

УДК 338.32

Т.Б.Казбеков

Карагандинский государственный университет им. Е.А.Букетова

Проблемы разработки и внедрения гибких производственных систем

Дано объяснение работе гибкого автоматизированного производства. Предпринята попытка заглянуть в существо гибких производственных систем. Проанализированы проблемы, возникающие при их создании. Раскрыты тенденции развития конструкций гибких производственных систем, повышения их технического уровня. Изложен ряд вопросов, связанных с внедрением и исследованием гибких производственных систем и гибких автоматизированных производств. Показано, что формирование основных направлений технической политики в этой области находится в течение последних лет в центре внимания научно-технической общественности, руководителей промышленности. Обоснованы далеко идущие экономические выводы на будущее из этого нововведения.

Ключевые слова: доход, машиностроение, производственный процесс, автоматизация технологических процессов, автоматическая линия, обрабатывающий центр, многопозиционный станок, производительность труда, продукция.

Три уровня автоматизации технологических процессов

В настоящее время существуют большие возможности увеличения доходов на инвестированный капитал для тех предприятий и фирм, которые готовы к применению гибких производственных систем (ГПС). И наоборот, не будет преувеличением считать, что неудача в использовании ГПС может привести фирму к возникновению почти необратимой потери конкурентоспособности и, соответственно, доли сбыта продукции.

Именно ГПС, а не промышленные роботы знаменуют собой начало этапа научно-технической революции, который позволит в машиностроении достигнуть уровня автоматизации, давно существующего в перерабатывающих отраслях [1–5].

Безусловно, ГПС не дают ответа на все вопросы, но там, где необходимо, их преимущества нужно всемерно использовать. Причина этого довольно проста — ведь рассматривают не новый производственный процесс, который даст резкий толчок повышению производительности, а концепцию, которая коренным образом изменит все методы работы фирм — от закупок материалов и оформления заказов до распределения и сбыта готовой продукции.

С внедрением ГПС становится практически осуществимым сочетание высокой производительности с малыми размерами партии изделий и коротким периодом освоения их производства. Таким образом, стратегия производства выходит на качественно новый этап.

С точки зрения адаптивных возможностей к обновлению, номенклатуре и серийности производства можно выделить три уровня автоматизации технологических процессов:

- а) традиционная «жесткая» автоматизация;
- б) автоматизированное производство с ограниченными возможностями переналадки;
- в) гибкое автоматизированное производство.

Традиционная «жесткая» автоматизация технологических процессов осуществляется на основе применения полуавтоматов и автоматов, станков с программным управлением, обрабатывающих центров, автоматических линий и др. К автоматизированному производству с ограниченными возможностями переналадки можно отнести: автоматические линии, управляемые ЭВМ; роторные и роторно-конвейерные линии; роботизированное производство.

На автоматических станках все процессы обработки детали осуществляются без непосредственного вмешательства рабочего (на полуавтоматических вручную производятся установка и снятие заготовки) по заданной программе. Изменить или полностью заменить программу работы автомата крайне сложно, а часто и невозможно. По этой причине такие станки применяются в серийном и массовом производстве.

Преимуществом станков с числовым программным управлением (ЧПУ) является увеличение количества выполняемых операций, сокращение времени обработки и относительная простота переналадки. Применение станков с ЧПУ дало возможность значительно повысить производительность труда (в 2–4 раза), однако загрузка их заготовками и выгрузка обработанных деталей осуществляются вручную. Кроме того, станки с ЧПУ имеют ограниченный набор инструментов.

Обрабатывающий центр (ОЦ) — многопозиционный станок с ЧПУ — оснащен устройствами для размещения большого набора инструмента (магазина) и системой автоматической замены инструмента. В магазинах ОЦ можно разместить до 150 различных инструментов, позволяющих выполнять достаточно большое число операций. Важнейшим преимуществом является то, что эти многочисленные операции осуществляются без снятия заготовки со станка. Применение обрабатывающих центров обеспечивает высокую точность обработки; производительность труда при их использовании возрастает в 3–4 раза. Однако ОЦ с ЧПУ выполняют только часть технологических операций по производству готовой продукции. Для получения готового изделия заготовка должна пройти обработку на нескольких станках с ЧПУ.

Автоматическая линия (АЛ) — это система автоматически действующих станков, связанных транспортными средствами, которая имеет единое управляющее устройство. Возможна компоновка АЛ из автоматических станков, станков с ЧПУ и ОЦ. В одной автоматической линии могут работать все указанные элементы в различных сочетаниях. Автоматические линии отличаются высокой производительностью, однако каждую из них изготавливают для обработки вполне определенной детали. При изменении конструкции детали производят новую компоновку линии, ее переналадку с частичной или полной остановкой производства.

Отличительной особенностью роторных (РЛ) и роторно-конвейерных (РКЛ) линий является то, что технологические операции выполняются в процессе совместного транспортирования обрабатываемых заготовок и инструмента, расположенных на замкнутых транспортирующих устройствах (роторах).

Роторные линии представляют собой автоматические линии машин, принцип действия которых основан на совместном движении по окружности инструмента и обрабатываемого им предмета. Все операции по установке детали в ротор, ее обработке и выталкиванию производятся за один неполный оборот диска. Преимущества РЛ — конструктивная простота, надежность, точность и огромная производительность, недостаток — малая гибкость.

Значительно большей гибкостью обладают РКЛ. В таких линиях инструментальные блоки располагаются не на дисках роторов, а на огибающем их конвейере. В этом случае переналадка РКЛ на выпуск новой продукции сводится к автоматической замене инструмента.

Промышленный робот — это автономно-функционирующая машина (автомат), предназначенная для воспроизведения некоторых двигательных и умственных функций человека при выполнении основных и вспомогательных производственных операций без непосредственного участия человека. Различают три поколения роботов: 1) *программируемые роботы*, действующие по заданной программе, которая определяет последовательность выполнения операций, и работающие по принципу «взять — положить»; 2) *адаптивные (приспосабливающиеся) роботы*, действующие по заданной

программе и оснащенные рядом датчиков, а следовательно, и техническими органами чувств, позволяющими им корректировать свое поведение в зависимости от окружающей производственной среды; 3) *интеллектуальные, или интегральные, роботы*, обладающие элементами искусственного интеллекта и возможностью свободного диалога с человеком.

Высшей формой организации промышленного производства является автоматизированное точное производство. В машиностроении основными направлениями автоматизации являются: применение автоматических поточных линий — системы автоматизированных машин; создание автоматизированных цехов и заводов-автоматов.

Одной из отличительных черт высокоразвитого производства в настоящее время является способность его быстро и своевременно, без значительных затрат осуществлять переход на выпуск новой продукции взамен устаревшей, тем более, что в машиностроении на долю массового и серийного производства приходится лишь 20–25 % продукции, а 75–80 % — это мелкосерийная продукция, производство которой, как и различных ее модификаций, требует частых остановок, переналадок и настроек действующего автоматического оборудования. Это приводит к снижению производительности и качества производимой продукции и повышению ее себестоимости, т.е. к снижению эффективности производства. В связи с этим необходимо, чтобы современное производство было гибким. Главным элементом гибкого автоматизированного производства (ГАП) является гибкая производственная система (ГПС).

Содержание и состав гибких производственных систем

В общем виде под гибкой производственной системой понимается система группового производства, построенная на основе современных технических средств (станков с ЧПУ, технологических и вспомогательных роботов, транспортно-накопительных и складских систем и т.д.), обеспечивающих частичную или полную автоматизацию выполнения производственными подразделениями (линиями, участками, цехами) основных и вспомогательных производственных процессов и функций управления [6; 140].

Первичной ячейкой любой гибкой производственной системы является гибкий производственный модуль (ГПМ). *Гибкий производственный модуль* — это гибкая производственная система, которая состоит из единицы технологического оборудования и оснащена автоматизированным устройством программного управления, а также средствами автоматизации технологического процесса; автономно функционирует, осуществляет многократные автоматические рабочие циклы и имеет возможность встраиваться в систему более высокого уровня. В общем случае средства автоматизации ГПМ могут включать накопители, спутники, а также устройства: загрузки и выгрузки, замены технологической оснастки, удаления отходов, автоматического контроля, переналадки и т.д. Частным случаем ГПМ является роботизированный технологический комплекс, при возможности его встраивания в систему более высокого уровня.

Из гибких производственных модулей формируются гибкие автоматизированные линии, участки и цехи.

Гибкая автоматизированная линия представляет собой гибкую производственную систему, состоящую из нескольких гибких производственных модулей, объединенных автоматизированной системой управления, в которой технологическое оборудование расположено в принятой последовательности технологических операций.

Гибкий автоматизированный участок — гибкая производственная система, состоящая из нескольких гибких производственных модулей, которые объединены автоматизированной системой управления. Она функционирует по технологическому маршруту, в котором предусмотрена возможность изменения последовательности использования технологического оборудования.

Гибкий автоматизированный цех — гибкая производственная система, представляющая собой совокупность гибких автоматизированных участков, которые предназначены для изготовления изделий заданной номенклатуры.

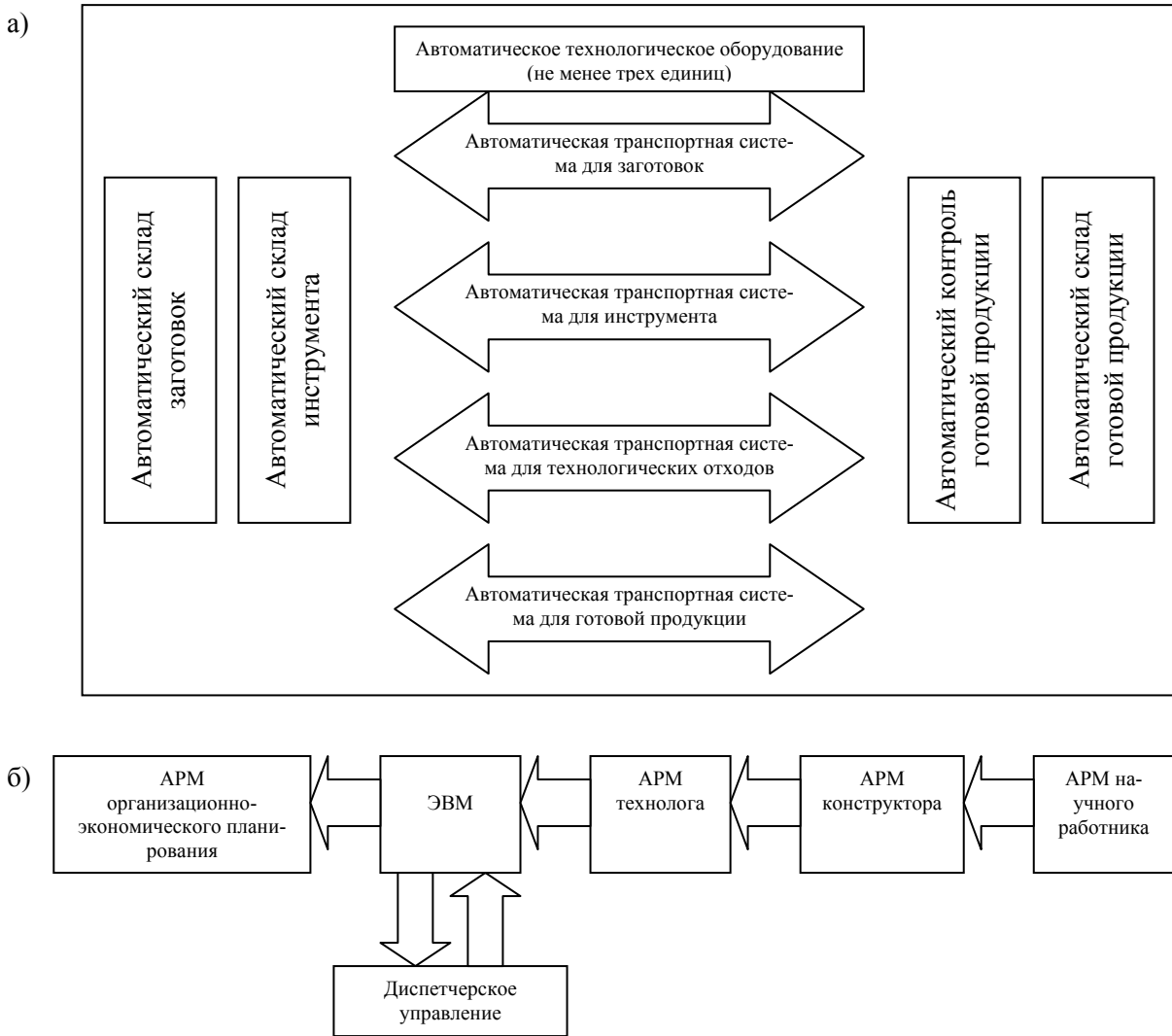


Рисунок 1. Состав гибкой производственной системы (ГПС) (данные работы [6; 141])

В наиболее полном, завершеном виде гибкая производственная система состоит из двух частей: гибкой автоматизированной собственно производственной части (ГАП), которая непосредственно реализует технологический процесс изготовления изделий (рис. 1а); системы автоматизированной разработки для подлежащих изготовлению изделий (АСНИ — автоматизированной системы научных исследований, САПР — системы автоматизированного проектирования и АС ТПП — автоматизированной системы технологической подготовки производства), реализуемых с помощью автоматизированных рабочих мест (АРМ) (рис. 1б). Все части объединены общей автоматизированной системой управления (АСУ), которая реализуется иерархией ЭВМ.

Следовательно, АСУ производством обеспечивает планирование ГАП по номенклатуре и объему производства, АСНИ и САПР — проектирование изделий, АС ТПП — разработку технологических процессов.

Организация ГПС в различных типах производства

Гибкие производственные системы могут организовываться как в крупносерийном, так и в мелкосерийном производстве.

В *крупносерийном производстве* гибкие производственные системы создаются для обработки небольшой группы конструктивно однородных деталей, имеющих незначительные различия в отдельных элементах конструкции. Обработка деталей осуществляется по единому технологическому маршруту. Это позволяет специализировать оборудование по видам обработки или типам обрабаты-

ваемых поверхностей. В состав таких систем включаются автоматическое и полуавтоматическое оборудование; прежде всего агрегатные станки с числовым программным управлением, оснащенные многошпиндельными насадками. Станки с помощью промышленных роботов можно объединить в автоматические линии с гибкой связью, что позволяет обеспечить переналадку системы, а при необходимости изменить структуру и переукомплектование. Примером таких систем могут служить гибкие производственные системы для производства картерных деталей на тракторных заводах.

В *среднесерийном производстве* гибкие производственные системы создаются для обработки деталей, номенклатура которых характеризуется частой сменой и повторяемостью партий. Задача автоматизации решается на основе создания типовых робототехнических комплексов и гибких производственных модулей различного технологического назначения, в которых промышленные роботы осуществляют единичное или групповое обслуживание оборудования. Примером таких комплексов могут служить гибкие производственные системы для обработки деталей типа «тела вращения», «корпусные» детали. В мелкосерийном производстве гибкие производственные системы предназначены для обработки мелких серий разнородных деталей с изменяющейся номенклатурой, для которых требуются переналадки за время смены. Оборудование системы состоит из станков с числовым программным управлением, которые объединяются в участки либо с технологическим, либо с предметным принципом организации. Перспективно применение робототехнических комплексов на основе многооперационных станков с числовым программным управлением и с высоким уровнем концентрации и совмещения операций.

Гибкое автоматизированное производство и его генеалогия

В последние годы развитие так называемых классических областей техники (механики, электротехники, электроники и т.п.) привело к созданию более совершенных датчиков и исполнительных механизмов применительно к числовой обработке сигналов. Использование информатики в сочетании с достижениями в «классических» областях техники позволило перейти к гибкой автоматизации дискретных производственных процессов и, следовательно, механической обработки. С внедрением ЭВМ, роботов, гибких систем механической обработки и сборки, занявших вслед за станками с ЧПУ важное место в цехах, произошла настоящая революция в области методов и средств производства.

Так родилось понятие «*гибкое автоматизированное производство*», охватывающее методы и средства автоматизации ГПС — гибкой производственной системы (рис. 2).



Рисунок 2. Охват областей техники гибким автоматизированным производством (данные работы [7; 10])

В 1980 г. Бланшар и Роман определили классическое понятие «гибкое автоматизированное производство» следующим образом: «совокупность методов и средств, обеспечивающих автоматизацию производственной деятельности на различных стадиях создания и службы изделия: техническая характеристика, разработка, изготовление и использование» [7; 11].

В дальнейшем широкое использование этого понятия привело к его развитию, и теперь с полным основанием можно подразумевать под ним гибкую автоматизацию всех видов производственной деятельности. При этом под гибкостью понимается не только возможность переналадки оборудования на производство изделий различных типов, но и способность всей производственной системы

приспосабливаться к изменениям рыночной конъюнктуры (регулирование объема производства, введение модификаций изделий).

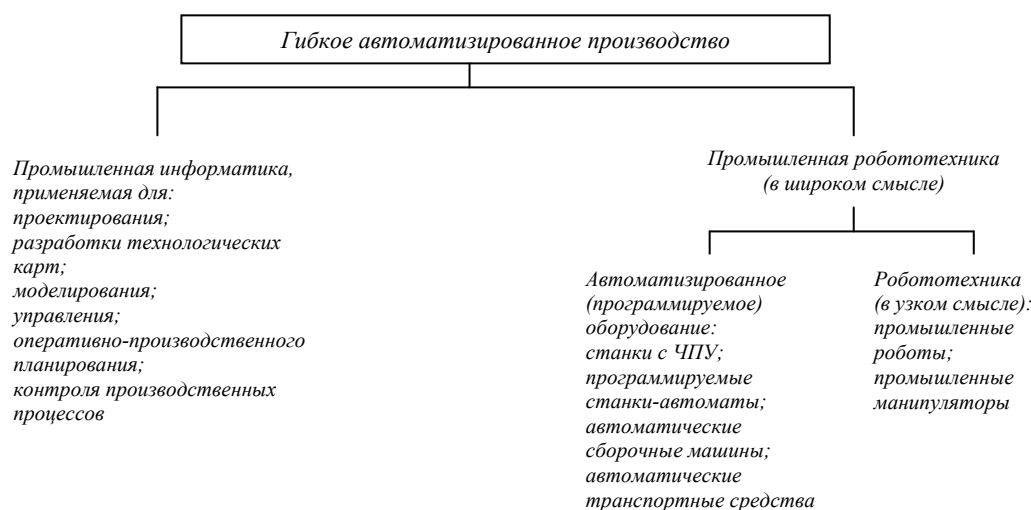


Рисунок 3. Генеалогия гибкого автоматизированного производства (данные работы [7; 11])

На рисунке 3 представлена генеалогия гибкого автоматизированного производства.

В целом гибкое автоматизированное производство — это сложная интегрированная система, охватывающая весь жизненный цикл продукции (от конструирования до серийного производства).

Значительную роль в получении высокого экономического эффекта при автоматизации играет правильный выбор *степени автоматизации технологического процесса*. Степень автоматизации определяется коэффициентом автоматизации $\tau_{авт}$:

$$\tau_{авт} = \frac{t_{авт \cdot раб}}{t_{цикла}},$$

где $t_{авт \cdot раб}$ — время работы в автоматическом цикле; $t_{цикла}$ — время полного цикла работы.

Этот коэффициент характеризует занятость рабочего и возможность организации многостаночного обслуживания. Чем выше степень автоматизации, тем меньше $T_{шт}$ (штучное время); выше возможность многостаночного обслуживания; выше стоимость оборудования и затраты на его модернизацию; больше затрат времени на переналадку станка для изготовления другой детали; больше размер партии деталей, при которой работа на данном станке становится экономически целесообразной.

Перспективы развития ГПС

В настоящее время существуют две тенденции формирования гибких производственных систем [6; 150–151].

Первая тенденция предусматривает создание гибких производственных систем на многоцелевых многоинструментальных станках — обрабатывающих центрах, объединенных транспортно-накопительной системой. При этом станки могут дублировать друг друга; они управляются от собственной системы ЧПУ, а вся система — от центральной ЭВМ, способной непосредственно управлять каждым станком в случае необходимости.

Вторая тенденция заключается в формировании гибких производственных систем из специальных станков-модулей, агрегатных станков различных типов. Управление этой системой осуществляется централизованно — от одной ЭВМ; в ней, как правило, отсутствует дублирование станков.

Недостатком гибких производственных систем первого типа по сравнению со вторым является их большая стоимость вследствие использования дорогих многоцелевых станков. Минусами систем второго типа являются их меньшая гибкость при обработке и сложность переналадки при смене или расширении группы обрабатываемых деталей.

Гибкая производственная система должна удовлетворять одновременно двум противоречивым требованиям: сочетать высокую производительность, свойственную автоматическим линиям и специальным станкам, с гибкостью, характерной для станков с ЧПУ. Это противоречие в гибких производственных системах устраняется за счет использования универсального оборудования, в частности, многоинструментальных станков.

Характерные особенности и преимущества гибких производственных систем:

- обеспечивается в одной ГПС эффективная обработка партии деталей, размер которой изменяется в широких пределах; на одном станке можно обрабатывать детали в произвольной последовательности, в соответствии с потребностями участка сборки, что исключает необходимость в промежуточных складах;
- применяемые в ГПС средства ЧПУ и адаптивного управления сводят к минимуму численность обслуживающего персонала и в ряде случаев обеспечивают работу ГПС в ночную смену без участия людей;
- средства ЧПУ позволяют широко варьировать при обработке деталей инструменты и многошпиндельные головки; максимальное повышение производительности достигается путем сочетания одно- и многошпиндельной обработки;
- системы оптимизации с использованием ЭВМ обеспечивают высокую загрузку станков и учет приоритета выпуска деталей;
- использование ГПС обеспечивает рациональное сочетание станков с ЧПУ различных конструкций и группирование их в целях достижения максимальной производительности;
- внедрение ГПС позволяет получить значительный экономический эффект в результате централизованного управления всеми производственными процессами и быстрой двухсторонней передачи административной и технической информации.

Широкое внедрение ГПС обеспечивает сокращение числа станочников в пять–десять раз, увеличение производительности оборудования — в четыре–пять раз, улучшение использования производственной площади — в два–четыре раза, а также сокращение сроков подготовки производства и производственного цикла, оперативный контроль за ходом производственных процессов и необходимый уровень оперативного планирования, а также улучшение условий труда и значительное расширение возможностей эффективного использования преимуществ кооперации производства.

Список литературы

- 1 *Хартли Дж.* ГПС в действии: Пер. с англ. — М.: Машиностроение, 1987. — 328 с.
- 2 *Соломенцев Ю.М., Сосонкин В.Л.* Управление гибкими производственными системами. — М.: Машиностроение, 1988. — 352 с.
- 3 Гибкие производственные системы: Пер. с япон. / Под ред. Л.Ю.Лищинского. — М.: Машиностроение, 1987. — 232 с.
- 4 *Блехерман М.Х.* Гибкие производственные системы (Организационно-экономические аспекты). — М.: Экономика, 1988. — 221 с.
- 5 *Сатановский Г.Л.* Организационное обеспечение гибкости машиностроительного производства. — Л.: Машиностроение, Ленингр. отд-ние, 1987. — 96 с.
- 6 *Соколицын С.А., Кузин Б.И.* Организация и оперативное управление машиностроительным производством: Учебник. — Л.: Машиностроение, Ленингр. отд-ние, 1988. — 527 с.
- 7 *Фроман Б., Лезаж Ж.-Ж.* ГПС в механической обработке: Пер. с фр. — М.: Машиностроение, 1988. — 120 с.

Т.Б.Казбеков

Икемді өндірістік жүйелерді жасау және енгізу мәселелері

Икемді автоматтандырылған өндіріске түсініктеме берілген. Икемді автоматтандырылған жүйелердің мәніне көз жүгіртуге ұмтылыс жасалған. Оларды жасау кезіндегі пайда болатын мәселелер талданған. Икемді өндірістік жүйелердің құрылымдарының, олардың техникалық деңгейлерінің көрсеткіштерін арттыру үрдістері көрсетілген. Икемді өндірістік жүйелерді және икемді автоматтандырылған өндірістерді енгізумен және зерттеумен байланысты бірқатар мәселелер қарастырылған. Осы саладағы техникалық саясаттың негізгі бағыттарының қалыптасу мәселелері соңғы жылдары ғылыми-техникалық қауымдастықтың, өнеркәсіп басшыларының көңілдерінде жүргені айтылған. Бұл жаңа енгізілімдерден жарқын болашаққа бағдарланған байсалды экономикалық қорытындылар негізделіп ұсынылған.

The explanation to work of the flexible automated manufacture is offered. Attempt to glance in a being of flexible industrial systems becomes. The problems arising at their creation are analyzed. Tendencies of development of designs of flexible industrial systems, increases of their technological level reveal. Some question, connected with introduction and research of flexible industrial systems and the flexible automated manufactures is stated. It is shown that formation of the basic directions of a technical policy in this area is for the last few years in the center of attention of the scientific and technical public, heads of the industry. Far-reaching economic conclusions to the future from this innovation are proved.

УДК: 330.44:334.72

А.К.Калыков

Карагандинский государственный университет им. Е.А.Букетова

Особенности учета затрат на отечественных и зарубежных предприятиях и фирмах

Выделено значение затрат, издержек, себестоимости как важных экономических категорий. Дана группировка затрат, используемая в теории отечественной и зарубежной микроэкономики. Доказано, что системы управленческого учета характеризуются многими признаками, которые можно положить в основу их классификации. Показано, что при системе директ-костинг схема построения отчетов о доходах состоит из пяти элементов. Рассмотрена организация учета затрат и результатов в соответствии с системой директ-костинг по этим элементам. Отмечено, что нет такой системы калькулирования затрат, которая позволила бы определить себестоимость единицы продукции со стопроцентной точностью.

Ключевые слова: затраты, издержки, рентабельность предприятия, производство, нормативная прибыль, издержки производства фирм, система директ-костинг, продукция, экономические издержки, чистая прибыль.

Группировка затрат, используемая в теории отечественной и зарубежной микроэкономики

Затраты, издержки, себестоимость являются важнейшими экономическими категориями. Их уровень во многом определяет величину прибыли и рентабельности предприятия, эффективность его хозяйственной деятельности. Снижение и оптимизация затрат являются одними из основных направлений совершенствования экономической деятельности каждого предприятия [1–3].

Сущность затрат на производство и издержек производства не тождественны между собой в теоретическом и практическом планах, как на уровне общественного производства, так и в микроэкономике в отечественной и зарубежной практике. С позиций общества издержки на производство включают полный объем затрат живого и овеществленного труда и равны стоимости продукта. Затраты на производство отечественных предприятий состоят из их собственных денежных расходов, а издержки зарубежных фирм включают нормативную прибыль.

Понятие затрат предприятия существенно различается в зависимости от их экономического назначения. Четкое разграничение затрат по их роли в процессе воспроизводства является определяющим момен-

том в теории и практической деятельности. В соответствии с ним на всех уровнях управления осуществляется группировка затрат, формируется себестоимость продукции, определяются источники финансирования. По воспроизводственному признаку затраты предприятия подразделяются на три вида:

а) затраты на производство и реализацию продукции, образующие ее себестоимость. Это текущие затраты, покрываемые из выручки от реализации продукции при посредстве кругооборота оборотного капитала;

б) затраты на расширение и обновление производства. Как правило, это крупные единовременные вложения средств капитального характера под новую или модернизированную продукцию. Они расширяют применяемые факторы производства, увеличивают уставный капитал. Затраты состоят из капитальных вложений в основные фонды, прироста норматива оборотных средств, затрат на формирование дополнительной рабочей силы для нового производства. Эти затраты имеют особые источники финансирования, такие как: амортизационный фонд, прибыль, эмиссия ценных бумаг, кредит и проч.;

в) затраты на социально-культурные, жилищно-бытовые и иные аналогичные нужды предприятия. Они прямо не связаны с производством и финансируются из специальных фондов, формируемых в основном из распределяемой прибыли.

Затраты на производство и реализацию продукции (работ, услуг) представляют собой расходы предприятия, выраженные в денежной форме и связанные с использованием в процессе производства сырья и материалов, комплектующих изделий, топлива, энергии, труда, основных фондов, нематериальных активов и других затрат некапитального характера. Они включаются в себестоимость выпускаемой продукции, уровень которой определяет объем прибыли, рентабельность продукции и капитала, а также другие конечные показатели финансово-экономической деятельности предприятия.

Наиболее общее понятие *издержек производства фирм* в зарубежных учебниках определяется как затраты на вводимые факторы или экономические ресурсы. Все издержки принимаются как альтернативные (или вмененные), что означает, что стоимость любого ресурса, выбранного для производства, равна его ценности при наилучшем варианте использования. Это один из важнейших принципов рыночной экономики.

Различают издержки экономические и бухгалтерские. Под *экономическими издержками* понимаются все виды выплат фирмы поставщикам за используемые ресурсы. Они состоят из двух видов: внешних (явных, или денежных) и внутренних (неявных, или имплицитных). *Внешние издержки* представляют собой денежные платежи поставщикам ресурсов: оплату сырья, материалов, топлива, заработную плату, начисление износа и т.д. Эта группа издержек и составляет *бухгалтерские издержки*, соответствующие затратам наших отечественных предприятий. Внутренние издержки фирм имеют неявный, имплицитный характер. Они отражают использование в производстве ресурсов, принадлежащих владельцам фирмы: земли, помещений, их личного труда, нематериальных активов и т.д., за которые фирма формально не платит. В обобщенном понимании внутренние издержки представляют собой доход на собственный дополнительно используемый ресурс (капитал, землю, труд в пределах нормального процента или ренты, как если бы денежные средства были положены в банк, земля сдана в аренду и т.д.) и нормальную прибыль (она включает заработную плату и вознаграждение предпринимателя, как если бы он работал по найму). Предприниматели в действительности несут эти затраты, но не в явной, не в денежной форме, что позволяет включать их в экономические издержки. Отсюда:

$$\frac{\text{Экономические}}{\text{издержки}} = \frac{\text{Имплицитные}}{\text{издержки}} + \frac{\text{Бухгалтерские}}{\text{издержки}}$$

Понятие «экономические» издержки является общепринятым; бухгалтерские — исчисляются на практике — при подсчете реальной суммы затрат, налогооблагаемой прибыли и т.п.

Затраты на производство и реализацию продукции (работ, услуг) классифицируются по ряду признаков [4; 300–301]:

1) по роли в процессе производства они подразделяются на основные и накладные. Основные затраты непосредственно формируют создаваемый продукт, составляют его физическую основу: сырье, материалы, полуфабрикаты, заработную плату и т.п. Накладные затраты связаны с обслуживанием процесса производства: содержанием оборудования, цехового и общезаводского персонала и т.п.;

2) по способу включения в себестоимость продукции затраты делятся на прямые и косвенные. Прямые затраты можно непосредственно отнести на себестоимость единицы каждого вида изделий, в т.ч. сырье, энергия технологическая, заработная плата станочников и др. Косвенные затраты распределяются по отдельным группам продукции пропорционально избранной базе;

3) по зависимости затрат от изменения объема выпуска продукции они подразделяются на постоянные и переменные. Величина *постоянных затрат* остается одинаковой при изменении объема производства (арендная плата, амортизация, содержание зданий и др.). *Переменные расходы*, напротив, увеличиваются или уменьшаются под влиянием динамики выпуска продукции. Эта группировка затрат широко используется в теории зарубежной микроэкономики;

4) по способам учета и группировки затрат они подразделяются на *простые* (сырье, материалы, зарплата, износ, энергия и т.п.) и *комплексные*, т.е. собираемые в группы либо по функциональной роли в процессе производства (малоценные и быстроизнашиваемые предметы), либо по месту осуществления затрат (цеховые, общезаводские расходы и т.п.);

5) по срокам использования в производстве различаются ежедневные, или *текущие*, затраты и *единовременные*, разовые, затраты, осуществляемые реже чем один раз в месяц.

Две системы управленческого учета

Одним из альтернативных традиционному отечественному подходу к калькулированию полной себестоимости является подход, когда при калькулировании планируется и учитывается неполная, ограниченная себестоимость. Эта себестоимость может включать в себя только прямые затраты, только переменные, зависящие от изменения объемов производства. Она может калькулироваться на основе только производственных расходов, т.е. расходов, непосредственно связанных с изготовлением данной продукции, выполнением работ или оказанием услуг, даже если они косвенные.

Особенностью организации учета на западных фирмах является его подразделение на финансовую и управленческую (производственную) подсистемы, что объективно обусловлено различием в их целях и задачах. Правила ведения финансового учета и составления внешней финансовой отчетности регламентируются государством. Организация управленческого (производственного) учета — внутреннее дело фирмы. Администрация сама решает, как классифицировать затраты; насколько их детализировать и увязывать с центрами ответственности; как вести учет фактических либо стандартных (плановых, нормативных), полных либо частичных (переменных, прямых, ограниченных) затрат.

Системы управленческого учета характеризуются многими признаками, которые можно положить в основу их классификации. Один из признаков — полнота включения затрат в себестоимость производства. Можно говорить о двух системах управленческого учета [5–7]:

1) системе полного включения затрат в себестоимость продукции (работ, услуг), т.е. традиционном учете по полной себестоимости;

2) системе неполного, ограниченного включения затрат в себестоимость по какому-либо признаку, например, по признаку зависимости расходов от объема производства, т.е. системе «директ-костинг» (от англ. — Direct Costing System).

При системе директ-костинг схема построения отчетов о доходах многоступенчатая (табл. 1).

Т а б л и ц а 1

Схема отчета о доходах по системе «директ-костинг»
(условный пример)

Наименование показателя	Значение показателя
Выручка от реализации	$V = 1000$
Переменные затраты	$ПЗ = 600$
Маржинальный доход	$M = V - ПЗ = 400$
Постоянные расходы	$ПР = 200$
Прибыль	$\Pi = M - ПР = 200$

Величину M , т.е. сумму постоянных расходов и прибыли, за рубежом принято называть маржинальным доходом, либо суммой покрытия.

Учет затрат и результатов состоит из следующих элементов:

а) учет по видам затрат;

- б) учет по местам возникновения затрат;
- в) учет по носителям затрат (калькулирование себестоимости единицы изделия);
- г) учет результатов по носителям затрат;
- д) учет результатов за период.

Все эти элементы присутствуют при любой конкретной организации учета затрат и результатов в управленческом (производственном) учете, в том числе и при учете полных или частичных затрат.

Учет по видам затрат

Поскольку учет затрат на отечественных предприятиях до сих пор представлял собой учет полной себестоимости и, соответственно, прибыли, то о такой организации учета, несмотря на различия ее построения у нас и за рубежом, мы имеем достаточно хорошее представление.

Рассмотрим организацию учета затрат и результатов в соответствии с системой директ-костинг по перечисленным элементам.

Раскроем суть учета по видам затрат. Задачей данного элемента учета затрат и результатов является систематический учет затрат по видам за данный период. Он отражает вертикальную структуру затрат фирмы.

Важнейшими видами затрат, подлежащими учету в западноевропейских странах, являются:

- затраты на заработную плату;
- материальные затраты;
- затраты на энергию;
- затраты на ремонты;
- налоги, взносы, страхование;
- затраты на амортизацию;
- проценты, риски;
- прочие затраты.

Этот перечень может изменяться в зависимости от национальных особенностей учета и степени его детализации.

С точки зрения применения системы «директ-костинг» здесь отсутствуют какие-либо принципиальные особенности по сравнению с системой учета полной себестоимости. Необходимое для организации директ-костинга разделение затрат на постоянные и переменные не может быть проведено в учете по видам затрат. Ведь нередко один и тот же вид затрат в разных местах возникновения ведет себя по-разному по отношению к изменению объема производства. Например, заработная плата вспомогательных рабочих в одном месте возникновения затрат может носить переменный характер, в другом — полупеременный, в третьем — практически не меняться с изменением загрузки мощностей или объема производства. Таким образом, разграничение затрат на постоянные и переменные, а также их отдельный учет по видам могут быть организованы только в разрезе мест возникновения затрат.

Учет по местам возникновения затрат

С целью организации учета по местам возникновения затрат фирма подразделяется на производственные *элементы* различной степени детализации, где осуществляются планирование, учет и контроль косвенных расходов. Затраты, учитываемые и планируемые в данном месте возникновения, являются для него прямыми. Учет по местам возникновения дает представление о горизонтальной структуре затрат фирмы. Организация такого учета дает возможность:

- контролировать формирование затрат;
- обоснованно распределить косвенные затраты по носителям затрат.

Для решения первой задачи места возникновения затрат должны совпадать с центрами ответственности за затраты. Степень детализации, иерархичность мест возникновения затрат также не регламентируется и должна определяться экономической целесообразностью и потребностями управления на данном конкретном производстве.

Вторая задача обуславливает необходимость разделения затрат на постоянные и переменные. Это возможно только на уровне мест возникновения затрат, поскольку лишь так можно определить, как ведут себя затраты различных видов данного места затрат с изменением объема.

Учет затрат по системе «директ-костинг» представляет собой прагматическую форму учета, направленного на принятие решений. В случае организации учета затрат по местам их возникновения нет надобности использовать базы, или «ключи», распределения косвенных расходов уровня фирмы

на уровне производственных единиц, а затем, через основные места возникновения затрат, между носителями затрат, произведенных в данном отчетном периоде, как при системе учета полных затрат (калькулирование полной себестоимости).

При организации учета в разрезе мест возникновения затрат по системе директ-костинг практически исчезает само понятие косвенных расходов; накладные расходы мест возникновения затрат становятся прямыми по отношению к конкретному месту их возникновения. Таким образом, при системе директ-костинг затраты в местах возникновения затрат подразделяются только на постоянные и переменные.

Этот элемент системы учета затрат и результатов дает информацию для калькулирования себестоимости носителей затрат только по переменным затратам.

Учет по местам возникновения затрат должен быть организован, во-первых, с разделением общих затрат на постоянную и переменную части и, во-вторых, как учет плановых (нормативных) затрат и их отклонений от фактических. В качестве баз распределения выделяются отдельно машино-часы и человеко-часы.

Учет по носителям затрат (калькулирование себестоимости единицы изделия)

Под учетом по носителям затрат в западноевропейском (производственном) учете понимают отнесение затрат на их носители. Носители затрат — продукция, работы или услуги предприятия, предназначенные для реализации на рынке.

Учет по носителям затрат может быть организован как учет полных или частичных затрат.

При учете полных затрат все возникающие за отчетный период затраты фирмы, перераспределяясь сверху донизу, относятся, в конечном счете, на носителя затрат. Эта система (ее также называют «затратной статистикой», так как в ней усредняются затраты по носителям) предоставляет информацию государственным органам для ценообразования.

Однако в западноевропейских странах специалисты считают, что для управления фирмой такое калькулирование неприемлемо, поскольку оно не предоставляет информации о том, во что действительно обходится производство отдельных продуктов, их видов или групп.

При калькулировании себестоимости продукции по системе директ-костинг постоянные затраты не распределяются между носителями. При этом варианте калькулирования исходят из того, что только переменные затраты (прямые затраты и переменная часть накладных расходов) зависят от загрузки мощностей или от объема продукции, а поэтому только они могут быть отнесены на носители затрат. Такой вариант калькулирования без специальных дополнительных расчетов предоставляет нужную в условиях рынка информацию о тенденциях поведения затрат в условиях изменения загрузки или объема.

Учет результатов по носителям затрат

Без калькулирования себестоимости носителей затрат невозможно было бы определить результаты, получаемые путем сравнения продажной цены изделия и его себестоимости. Учет результатов также может быть основан либо на учете полной себестоимости, либо на учете переменных издержек.

Если учет результатов по носителям затрат базируется на исчислении полной себестоимости изделий, то выявляются так называемые нетто-прибыль или нетто-убыток (понятие «нетто-прибыль» западного управленческого учета не совпадает с понятием «чистая прибыль» в отечественном учете). Если результат основан на учете частичных затрат, то определяется брутто-прибыль (сумма покрытия, или маржинальный доход) на изделие.

Западные специалисты считают, что нетто-прибыль на штуку (нетто-убыток на штуку) представляет собой расчетную функцию, ничего не значащую величину, которая ведет к фальшивой информации и, следовательно, — к принятию администрацией неправильных решений. Данные о нетто-прибыли или нетто-убытке не применимы для управления предприятием, когда производственные мощности перегружены или недогружены.

При организации учета результатов по системе «директ-костинг» переменные затраты на единицу вычитаются из цены изделия и на основе этой разности исчисляется брутто-прибыль (сумма покрытия, или маржинальный доход) на изделие.

Величина суммы покрытия (маржинального дохода) показывает «вклад» изделия в покрытие постоянных затрат и тем самым в том же объеме — в прибыль фирмы. В этом случае при любой загрузке производственных мощностей имеет место линейная зависимость между величиной суммы покры-

тия на единицу изделия и общим результатом, так как при линейном поведении выручки и переменных затрат сумма покрытия на единицу изделия постоянна.

Учет результатов за период

Цель организации данной подсистемы — выявление общего результата фирмы за отчетный период. В случае учета результатов за период на основе полных затрат общую выручку за период сопоставляют с величиной полных затрат. В итоге получают производственный результат за период: нетто-прибыль или нетто-убыток (табл. 2).

При системе «директ-костинг» общую выручку за период сравнивают с величиной переменных затрат, т.е. определяют величину брутто-прибыли (суммы покрытия, или маржинального дохода) за отчетный период. Для исчисления нетто-прибыли фирмы из этой величины вычитают сумму постоянных затрат, которые не распределяются между носителями как переменные затраты, а попадают из подсистемы учета по местам возникновения затрат, минуя подсистему калькулирования производственного учета, в подсистему учета результатов за период.

При директ-костинге общую сумму постоянных затрат за период относят на результаты того отчетного периода, в котором она возникла.

Т а б л и ц а 2

**Пример схемы одноступенчатого учета суммы покрытия
(маржинального дохода)**

Показатель	Единица измерения	Количество
Объем реализации	шт.	1000
Выручка от реализации — 140 тенге/шт.	тенге	140000
Переменные производственные затраты распределены по носителям затрат — 60 тенге/шт.	тенге	60000
Переменные управленческие и сбытовые затраты распределены между носителями затрат — 12 тенге/шт.	тенге	12000
Сумма покрытия (маржинальный доход) учтена по носителям затрат: $140\ 000 - 60\ 000 - 12\ 000 = 68\ 000$	тенге	68000
Блок постоянных затрат	тенге	58000
Нетто-результат за период (прибыль)	тенге	10000

Классической формой системы «директ-костинг» является учет постоянных расходов единым неразделенным блоком, когда они переходят единой суммой из подсистемы учета по местам затрат в подсистему учета результатов за период, а суммы покрытия при этом рассчитываются по отдельным изделиям или их группам.

В заключение следует отметить, что нет такой системы калькулирования затрат, которая позволила бы определить себестоимость единицы продукции со стопроцентной точностью. Любое косвенное отнесение затрат на изделие, как бы хорошо оно не было обосновано, искажает фактическую себестоимость, снижает точность калькулирования. С этих позиций самой точной является калькуляция по системе «директ-костинг». В этом случае в калькуляцию включаются расходы, непосредственно связанные с изготовлением данного изделия. Поэтому критерием точности исчисления себестоимости изделия служит не полнота включения затрат в себестоимость, а способ их отнесения на то или иное изделие.

Список литературы

- 1 Селищев А.С. Микроэкономика. — СПб.: Питер, 2003. — 448 с.
- 2 Шокабаев Т. Микроэкономика промышленности: Учебник. — Алматы: Республ. издат. кабинет Казахской академии образования им. И.Алтынсарина, 1999. — 367 с.
- 3 Экономика предприятия: Учебник / Под ред. О.И.Волкова. — М.: ИНФРА-М, 1999. — 416 с.
- 4 Экономика предприятия: Учебник / Под ред. Н.А.Сафронова. — М.: Юрист, 1998. — 584 с.
- 5 Ткач В.И., Ткач М.В. Управленческий учет: международный опыт. — М.: Финансы и статистика, 1994. — 144 с.
- 6 Слюсарева Н.В., Джуманазарова З.А. Основы управленческого учета: Учеб. пособие. — Алматы: «АЛЛИА ПРИМА», 2004. — 65 с.
- 7 Шим Джей К., Сигел Джозел Г. Методы управления стоимостью и анализа затрат: Пер. с англ. — М.: Информ.-издат. дом «Филинь», 1996. — 344 с.

А.К.Калыков

Отандық және шетелдік кәсіпорындар және фирмалардағы шығындар есебінің ерекшеліктері

Отандық және шетелдік микроэкономика ілімінде қолданылатын шығындардың топталуы берілген. Басқару есебі жүйесіне енетін шығындардың олардың жіктелуі негізіне жататын көптеген әр алуан белгілермен сипатталатыны дәлелденген. Директ-костинг жүйесінде табыстар жөнінде есеп-ақпарат құру көп сатылы екендігі көрсетілген. Шығындар және нәтижелер есебі бес элементтерден тұратыны негізделген. Шығындар және нәтижелер есебінің ұйымдастырылуы директ-костинг жүйесіндегі осы элементтермен сәйкес жүргізілетіндігі қарастырылған. Өзіндік құнды жүз пайыздық дәлелдеу мен анықтауға мүмкіндік беретін калькуляция жүйесі болмайтындығы анықталған.

Value of expenses, costs, cost prices as important economic categories is allocated. The grouping of expenses used in the theory of domestic and foreign micro-economics is given. It is proved that systems of the administrative account are characterized by many signs which it is possible to base on their classification. It is shown that at system direkt-kosting the scheme of construction of reports on incomes consists of five elements. The organization of the account of expenses and results according to system direkt-kosting on these elements is considered. It is underlined that there is such system калькулирования no expenses which would allow to define the cost price of a unit of production with absolute accuracy.

ҚАРЖЫ-НЕСИЕ ЖҮЙЕСІ

ФИНАНСОВО-КРЕДИТНАЯ СИСТЕМА

УДК 658.15.1

А.А.Кочербаева, А.С.Сейталинова

Кыргызско-Российский славянский университет, Бишкек

Совершенствование финансового обеспечения развития социальной инфраструктуры

В статье рассмотрены особенности финансового обеспечения социальной инфраструктуры в Кыргызстане. Исследованы источники финансирования социальной сферы. Большое внимание уделено государственной системе социальной защиты, а также дополнительным внебюджетным источникам финансирования социальной инфраструктуры.

Ключевые слова: социальная инфраструктура, дотация, субвенция, собственные ресурсы, консолидированный бюджет, ресурс, доход, бюджет, социальные услуги, расход.

Социально-экономическая политика, проводимая властями, до сих пор базировалась на парадигме, согласно которой социальные расходы практически рассматривались как нагрузка на экономику, а решение социальных проблем откладывалось до периода экономического подъема.

Модель социальной политики в переходной экономике, ориентированная на снижение уровня социальных гарантий, рассчитанная на борьбу за выживание, неизбежно вступает в борьбу с поставленными целями. Инертность адаптационных механизмов способствует массовому распространению бедности, предопределяющей затратный характер системы социальной поддержки. В итоге основополагающие цели реформирования социальной инфраструктуры — переход к адресно направленной социальной защите, активизация роли и активное участие населения в решении социальных проблем — оказываются нереализованными.

Ресурсы развития социальной инфраструктуры Кыргызской Республики (КР) используются не в полной мере. Социальные мероприятия сохраняют вторичное значение по сравнению с экономическими, административными и собственно политическими вопросами. Редко проводится социальная экспертиза экономических программ. Источники финансирования для решения социальных задач ищутся обычно только в республиканских и местных бюджетах, без учета других возможностей.

Специфика финансирования объектов социальной инфраструктуры заключается в ее дифференциации на два типа:

- отрасли, осуществляющие свою деятельность за счет централизованных, территориальных и коллективных общественных фондов. Эти отрасли в основном полностью, а также частично ориентированы на бюджетные средства;
- отрасли, работающие и развивающиеся за счет собственных ресурсов и ориентированные на получение прибыли как основной цели своей деятельности [1].

Мы выделяем основные финансовые источники:

- бюджетные (республиканский, местный);
- дотации и субвенции бюджетных средств;
- внебюджетные фонды и самодеятельные внебюджетные фонды, создаваемые на местах.

Для этого используются следующие группы показателей:

- 1) индикаторы обеспеченности населения услугами соответствующей отрасли социальной инфраструктуры;
- 2) степень внутрирегиональных различий в обеспеченности населения объектами социальной инфраструктуры;
- 3) доля бюджетных расходов по отрасли в консолидированном бюджете.

При распределении финансовой помощи необходимо проводить оценку минимальных потребностей местных бюджетов в финансовых ресурсах. Многое, на наш взгляд, зависит от внедрения финансовых нормативов, опирающихся на государственные минимальные социальные стандарты; четко определенный круг расходов на развитие социальной инфраструктуры, финансирование которых подлежит нормированию.

Согласно Закону «О финансовых основах местного самоуправления в КР» формирование расходной части местных бюджетов КР осуществляется путем применения единой методологии минимальных государственных социальных стандартов, минимальных социальных норм, устанавливаемых органами государственной власти. При этом под государственными минимальными социальными стандартами следует понимать единые на всей территории КР требования к объему и качеству предоставления определенного вида бесплатных социальных услуг государственными и муниципальными учреждениями гражданам КР на определенном минимально допустимом уровне для обеспечения реализации установленных Конституцией КР социальных гарантий, финансируемых из бюджетов всех уровней бюджетной системы КР и государственных внебюджетных фондов.

В настоящее время в нашей стране до сих пор не создана государственная система социальной стандартизации. Ведь только с помощью государственных социальных стандартов можно точно оценить социальные обязательства государства в натуральных и стоимостных величинах. Нерешенность проблемы государственных минимальных социальных стандартов находит отражение во многих положениях республиканского законодательства, которые носят противоречивый характер или просто не введены в действие, поскольку содержат ссылки на отсутствующий закон о государственных минимальных социальных стандартах. От нерешенности этой проблемы страдают, в первую очередь, местные власти, поскольку предоставление услуг социального характера, в том числе связанных с получением образования и медицинской помощи, отнесено к основным местным полномочиям, а требование к общедоступности этих услуг, нормативы финансирования и другие полномочия установлены на республиканском уровне. Следует, правда, признать, что ни Конституция КР, ни законы не содержат никаких конкретных требований к качеству бюджетных услуг. Они содержатся в ведомственных инструкциях, где очень подробно регламентируется работа школ, больниц, других бюджетных учреждений, однако большинство этих инструкций в настоящее время носит скорее рекомендательный характер.

Еще одна проблема заключается в том, что минимальные социальные стандарты часто устанавливаются в расчете не на душу населения или на одного получателя услуги, а на объекты инфраструктуры, предоставляющие услуги населению. Это приводит к неэффективному расходованию бюджетных средств, так как ориентирует органы власти не столько на предоставление услуг, сколько на содержание объектов инфраструктуры. Оценка расходных потребностей бюджетных учреждений ставит жителей местных образований в неравное положение.

Жители местных образований, лишенных инфраструктуры, должны иметь право претендовать на дополнительные финансовые средства, которые позволят им получить доступ к равноценным услугам, предоставляемым на соседней территории.

В решении вышеназванных проблем особая роль и практическая значимость бюджетов отводится сегодня вопросам разработки системы государственных минимальных социальных стандартов, норм и нормативов. Попытки создания такой системы предпринимались неоднократно. Так, Указом Президента КР «Об организации подготовки государственных минимальных социальных стандартов для определения финансовых нормативов формирования республиканских и местных бюджетов» поставлена задача разработки системы нормативов на республиканском уровне. Однако никаких дальнейших шагов для создания указанной системы предпринято не было. До сих пор не принят Закон «О государственных минимальных социальных стандартах». Данный законодательный акт, на наш взгляд, должен заложить основу определения минимальных потребностей местных образований, а также обеспечить реализацию положений Законов «Об общих принципах организации местного самоуправления в КР», «О финансовых основах местного самоуправления в КР», предусматривающих

введение института государственных минимальных социальных стандартов. Государственные минимальные социальные стандарты и нормативы минимальной бюджетной обеспеченности являются необходимым и ключевым элементом формирования социальной инфраструктуры. Согласно Закону «Об общих принципах организации местного самоуправления в КР» на их основе должны рассчитываться нормативы минимальной бюджетной обеспеченности социальных услуг, определяться бюджетные расходы, с учетом которых рассчитываются минимальные местные бюджеты.

Установление и применение государственных минимальных социальных стандартов, по нашему мнению, позволит избежать субъективных подходов при оказании финансовой помощи из вышестоящих бюджетов, распределения и разграничения доходных источников между уровнями бюджетной системы и будет способствовать выравниванию уровней минимальной бюджетной обеспеченности социальных услуг в целях реализации основных социальных прав и гарантий, определенных в Конституции КР.

В соответствии с Конституцией КР можно выделить следующие стандарты социальной инфраструктуры, которые должны гарантироваться населению КР:

- общедоступность и бесплатность дошкольного, основного общего и среднего профессионального образования в государственных и местных образовательных учреждениях;
- право на охрану здоровья и медицинскую помощь, которая в государственных учреждениях здравоохранения оказывается гражданам бесплатно, за счет соответствующего бюджета и страховых взносов;
- право каждого на благоприятную окружающую среду, достоверную информацию о ее состоянии и на возмещение ущерба, причиненного его здоровью или имуществу экологическими правонарушениями;
- предоставление жилища малоимущим, иным указанным в законе гражданам, нуждающимся в нем, бесплатно или за доступную плату из государственных и др. фондов и др.

Однако на сегодняшний день в стране обеспечены не все социальные услуги, гарантированные Конституцией КР. В частности, не являются общедоступными и полностью бесплатными дошкольное, среднее и начальное профессиональное образования в образовательных учреждениях; не полностью предоставляется бесплатная медицинская помощь в государственных учреждениях здравоохранения; аналогично обстоит дело и с правом на доступ к культурным ценностям.

В связи с этим формирование и применение государственных минимальных социальных стандартов инфраструктуры социальной сферы, на наш взгляд, должно осуществляться исходя из ряда принципов, в которых находят отражение цели и задачи разработки и применения государственных минимальных социальных стандартов, финансовых норм и нормативов для формирования бюджетного финансирования инфраструктуры социальной сферы.

Введение государственных минимальных социальных стандартов, в том числе и стандартов, оказывающих решающее воздействие на развитие социальной инфраструктуры, включает:

- обеспечение доступности услуг инфраструктуры социальной сферы;
- удовлетворение важнейших потребностей человека в услугах социальной сферы в целях обеспечения социальной стабильности и устойчивого развития общества;
- определение видов и объектов инфраструктуры услуг социальной сферы;
- повышение качества услуг социальной сферы и усиление контроля за их обеспечением;
- планирование и организация предоставления гарантируемых услуг социальной сферы, оценки и контроля за деятельностью учреждений и организаций, осуществляющих реализацию государственных минимальных социальных стандартов.

В состав системы государственных минимальных социальных стандартов включаются стандарты по предоставлению социальных услуг в области социального обслуживания населения, образования, здравоохранения, культуры. Государственные минимальные социальные стандарты формируются из отраслевых стандартов по предоставлению соответствующих услуг и соответствующих норм и нормативов, тогда как в качестве отраслевого стандарта предусматривается набор требований к объему и качеству предоставления услуг в соответствующей отрасли.

Согласно Закону «Об общих принципах организации местного самоуправления в КР» государственные минимальные социальные стандарты КР устанавливаются республиканскими органами управления. Обеспечение государственных минимальных социальных стандартов осуществляется органами государственной власти КР, а основных жизненных потребностей населения в сферах, от-

несенных к ведению муниципальных образований, — органами местного самоуправления на уровне государственных минимальных социальных стандартов.

Государственные минимальные социальные стандарты целесообразно устанавливать в ряде отраслей инфраструктуры социальной сферы. Среди них социальное обслуживание, образование, здравоохранение, культура и др. В систему социальных стандартов не включаются физкультура, туризм, социально-культурное обслуживание, организация досуга детей и подростков, пассажирский транспорт, поскольку предоставление соответствующих услуг не гарантировано Конституцией КР. Создание системы социальных стандартов инфраструктуры социальной сферы не отрицает возможности дополнительного финансирования услуг, которые оказываются за счет бюджетов местных образований КР или за счет благотворительных фондов и частных вложений.

Что же смогут гарантировать населению государственные минимальные социальные стандарты?

В области инфраструктуры социального обслуживания устанавливаются государственные минимальные социальные стандарты социального обслуживания, предоставляемые государственными и др. учреждениями гражданам, находящимся в трудной жизненной ситуации. В качестве составляющей государственных минимальных социальных стандартов как отраслевой стандарт предполагается использовать систему требований и правил к объему и качеству предоставления социальных услуг, разрабатываемых Минтрудом Кыргызстана в рамках стандартов социального обслуживания населения.

В области инфраструктуры образования предлагается установить государственные минимальные социальные стандарты: дошкольного образования; общего образования; образования в детских специализированных образовательных учреждениях; профессионального образования; среднего профессионального образования; высшего профессионального образования.

На основании вышеперечисленных стандартов в области образования должны определяться:

- нормативы текущих финансовых затрат на обеспечение различных видов обучения и воспитания в расчете на одного обучающегося;
- нормативы текущих финансовых затрат на обеспечение функционирования образовательных учреждений разных типов и видов в год;
- нормативы удельных капитальных затрат на строительство, приобретение оборудования и капитальный ремонт образовательных учреждений разных типов.

В качестве составляющей государственных минимальных социальных стандартов как отраслевой (профессиональный) стандарт должны использоваться соответствующие государственные образовательные стандарты, включающие содержание основных образовательных программ, требования к уровню подготовки выпускников, объемы учебной нагрузки, разрабатываемые Минобразованием Кыргызстана.

Основным результатом деятельности образовательного учреждения должна стать не система знаний, умений, навыков, а набор заявленных государством ключевых компетенций в интеллектуальной, общественной, информационной и прочих сферах. В связи с изменением подходов к качеству профобразования необходима разработка государственных минимальных социальных стандартов по трем уровням профобразования: начального, среднего, высшего.

Особого внимания заслуживает разработка государственных минимальных социальных стандартов в специализированных учреждениях: детских домах, школах-интернатах для детей-сирот, специальных учреждениях для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии. При разработке этих стандартов должны учитываться способности детей, образование должно быть отделено от процесса содержания детей.

В области инфраструктуры здравоохранения предполагается установить следующие государственные минимальные социальные стандарты:

- предоставление медицинской помощи населению;
- санитарно-эпидемиологическое благополучие населения.

К отраслевым стандартам в области относятся стандарты профилактики, диагностики, лечения и реабилитация. К нормам и нормативам, включаемым в государственные минимальные социальные стандарты предоставления медицинской помощи, должны быть отнесены «объемные показатели», определенные в Программе государственных гарантий обеспечения граждан КР бесплатной медицинской помощью.

В сфере инфраструктуры культуры к числу бесплатных услуг относятся только услуги библиотек. Все остальные виды учреждений культуры оказывают населению платные услуги, многие из них приобретают статус негосударственных коммерческих учреждений. Регулирование их развития все в

большей мере опирается на спрос населения. В связи с этим разработка государственных минимальных социальных стандартов, оказываемых по каждому виду учреждений культуры, на республиканском уровне не является необходимой. Поэтому в области культуры целесообразно установить государственные минимальные стандарты библиотечного обслуживания населения в государственных учреждениях.

Государственный минимальный социальный стандарт должен рассматриваться как установленный уровень качества предоставляемых базовых социальных услуг, гарантированно предоставляемый государством. Однако сам факт утверждения государственных минимальных социальных стандартов не означает, что тем самым республиканский бюджет автоматически обеспечивает и местные бюджеты средствами на их выполнение. Напротив, если расходы на государственные минимальные социальные стандарты Бюджетным кодексом отнесены на субнациональные бюджеты, то местные власти должны обеспечить их выполнение за счет собственных средств и нецелевой финансовой помощи.

На основе предложенных государственных минимальных социальных стандартов можно, по нашему мнению, определить минимальную потребность местных бюджетов в отношении их обеспечения, перераспределить по необходимости и закрепить доходы по уровням бюджетной системы. В результате становится возможным перевод основной части местных образований на самофинансирование так, чтобы они сами были заинтересованы в расширении собственной налоговой базы и развитии реального сектора экономики.

Однако в условиях отсутствия системы государственных минимальных социальных стандартов регионам и местным образованиям приходится формировать расходы, исходя из самостоятельно разработанных социальных стандартов и нормативов минимальной бюджетной обеспеченности. В большинстве регионов, в которых региональные государственные социальные стандарты приняты в виде закона, они используются для расчета трансфертов из вышестоящего бюджета, а местные власти не обязаны их исполнять.

Совершенно очевидно, что на сегодняшний день, в отсутствие правовой регламентации вопроса об ответственности за финансирование минимальных социальных стандартов, регионы и местные образования, как правило, склоняются к тому решению, которое для них наиболее выгодно: они требуют признать, что установление государственных минимальных социальных стандартов возлагает определенное финансовое бремя на их бюджеты, настаивают на установлении конкретных финансовых нормативов для расчета расходных потребностей их бюджетов, но в то же время считают, что средства на покрытие расчетного дефицита их бюджетов должны передаваться из республиканского бюджета на обеспечение минимальных социальных стандартов, а целевую финансовую помощь они могли бы расходовать по своему усмотрению.

Вышеуказанные проблемы еще раз подтверждают целесообразность установления системы государственных минимальных стандартов социальной инфраструктуры, что, на наш взгляд, поможет реально оценивать государственные обязательства в области социальной политики.

Нам представляется, что разработка единой научно обоснованной методики определения социальных нормативов расходования бюджетных средств на содержание и развитие социальной инфраструктуры, обеспечит объективность в определении размеров минимального бюджета местных образований.

Самофинансирование социального обслуживания населения в последнее время приобрело широкие масштабы и позволяет сделать вывод о том, что спрос на социально-бытовое обслуживание не удовлетворен. Это вызвано сокращением размеров бесплатного и льготного обслуживания населения предприятиями и учреждениями бюджетной сферы при одновременном снижении расходов государства на содержание объектов социальной инфраструктуры.

Формой использования финансовых ресурсов бюджета учреждениями и организациями социальной сферы, находящимися на хозрасчете и имеющими самостоятельные доходы, является предоставление им бюджетных субсидий для возмещения недостающих доходов для сведения баланса доходов и расходов. Такая потребность в государственных субсидиях обычно бывает вызвана либо стремлением сохранить спрос на социальные услуги, либо централизованной политикой ценообразования на платные социально-культурные услуги (кино, театры, концертная деятельность).

На сегодняшний день бюджет не способен взять на себя полностью расходы на содержание социальной сферы, с другой стороны, государство обязано защищать интересы населения (особенно его малоимущих слоев) и обеспечивать ему получение социальных услуг, а потому полностью перей-

ти на самофинансирование объекты социальной инфраструктуры не могут. Целесообразным представляется сосуществование нескольких форм финансирования — государственных, частных фондов и на республиканском и местном уровнях. Важная роль в решении этой проблемы должна быть отведена предприятиям, которые тоже могли бы взять на себя часть расходов на содержание объектов социальной инфраструктуры. Ведь ранее одним из главных источников финансирования социальной сферы являлись средства ведомств. В ведении предприятий находилась значительная часть объектов, оказывавших социально-культурные и жилищно-коммунальные услуги. Достаточно отметить, что в ведомственном подчинении было более 55 % жилищного фонда, более 70 % мест в дошкольных учреждениях. В настоящее время такой системы нет, но, на наш взгляд, в условиях недостатка средств на развитие социальной инфраструктуры есть необходимость в частичном сохранении ведомственного финансирования [2].

В современных рыночных условиях средства, получаемые объектами социальной сферы от населения за оказанные ему услуги, пока занимают небольшой удельный вес. Это обусловлено, во-первых, тем, что в соответствии с Конституцией и действующим законодательством многие социальные услуги предоставляются бесплатно, во-вторых, развитие платных услуг ограничено низкой платежеспособностью подавляющей массы населения.

Дополнительными внебюджетными источниками финансирования мер по социальному обслуживанию граждан являются:

- средства, поступающие из целевых социальных фондов, в том числе из фондов социальной поддержки населения;
- кредиты банков и средства иных кредиторов;
- доходы от хозяйственной и иной деятельности структурных подразделений социальной инфраструктуры;
- доходы от ценных бумаг;
- средства, поступившие от граждан в качестве платы за социальные услуги;
- благотворительные взносы и пожертвования.

Все более важным дополнительным источником финансирования социальной сферы становятся негосударственные фонды. Их средства формируются за счет:

- взносов учредителей благотворительных организаций;
- членских взносов (для благотворительных организаций, основанных на членстве);
- благотворительных пожертвований, предоставляемых гражданами и юридическими лицами в денежной или натуральной форме;
- доходов от внереализационных операций, включая доходы от ценных бумаг;
- поступлений от деятельности по привлечению различного рода ресурсов;
- доходов от разрешенной законом предпринимательской деятельности;
- поступлений от бюджетов всех уровней и внебюджетных фондов;
- доходов от деятельности хозяйственных обществ, учрежденных благотворительной организацией;
- труда добровольцев.

Система финансирования социальной сферы в период формирования рыночных отношений, претерпевая существенные изменения, не лишена недостатков и нуждается в решении многих проблем.

Так, управление расходованием ограниченных финансовых ресурсов, направляемых на социальную защиту, находится в ведении различных министерств и комитетов и не всегда может быть скоординировано на конечную цель. Не разработаны научные критерии эффективности расходования выделяемых средств и их зависимости от улучшения социального благополучия населения. Несовершенна система формирования местных бюджетов на основе самофинансирования и заинтересованности в развитии местного предпринимательства, четкого выделения и разграничения объемов финансовых средств в бюджетах разного уровня,

Рассматривая финансовые технологии обеспечения развития социальной инфраструктуры, необходимо обратить внимание на то, что для современного бюджетного процесса в стране характерно отсутствие системного анализа эффективности использования выделяемых государством средств со стороны органов государственной власти. Решения о конкретных направлениях расходования бюджетных ассигнований, выделяемых на социальную инфраструктуру, слабо контролируются и распре-

деляются в соответствии со сложившимися ранее пропорциями. Все это обуславливает необходимость усиления внимания к эффективности бюджетной политики в социальной сфере.

Стабильное и устойчивое финансовое состояние учреждений и организаций социальной инфраструктуры выступает одной из наиболее значимых особенностей проведения эффективной бюджетной политики. Такая особенность проявляется в сохранении и развитии материально-технического и кадрового потенциала служб, сохранении управляемости со стороны властей процессами обеспечения достаточно стабильной социальной инфраструктуры,

Финансовая система Кыргызской Республики построена на высокой степени концентрации бюджетных средств на уровне руководства страны. Их перечисление в города и районы часто проводится в необоснованно малых объемах. Средств, выделяемых территориальным органам управления, явно недостаточно, чтобы успешно выполнять возложенные на них функции по развитию подведомственных территорий.

Имеет место существенная дифференциация районов по показателям развития социальной инфраструктуры.

Государственная система социального обеспечения населения в значительной мере подкрепляется местными ресурсами. Основным источником формирования бюджетов всех уровней, особенно местных бюджетов, являются налоги. Налогообложение доходов в настоящее время приобрело первостепенное значение в государственном финансировании социальной инфраструктуры. Согласно ст. 23 Закона «Об основах социального обслуживания населения КР» от 19 декабря 2001 г. № 111 учреждения социального обслуживания населения, независимо от форм собственности, пользуются льготным налогообложением.

В целях снижения стоимости социальных услуг от налога на добавленную стоимость освобождаются продукция собственного производства учреждений, финансируемых из бюджета, а также услуги по воспитанию детей и подростков, уходу за больными и престарелыми, платные медицинские услуги для населения, лекарственные средства, протезно-ортопедические изделия и медицинская техника, работы и услуги, производимые и реализуемые предприятиями, в которых инвалиды составляют не менее половины работников, и т.д.

Функционирование налоговой системы способствует максимальной реализации возможностей для развития социальной инфраструктуры.

В последние годы значительное развитие получило социальное обслуживание семьи как форма ее социальной защиты. Функцией социального обслуживания является обеспечение эффективного управления осуществлением семейной политики на всех уровнях — республиканском, местном. В создании учреждений социального обслуживания семьи и детей принимают участие не только государственные, но и общественные, благотворительные организации, трудовые коллективы, предприниматели. Такое социальное партнерство позволяет расширить материальные, кадровые и финансовые возможности этих учреждений, сконцентрировать общественное мнение вокруг актуальных проблем социальной защиты семей [3].

Одним из источников финансирования социальной сферы законодательно признано использование средств от предпринимательской деятельности в социальной сфере. В связи с дефицитом бюджетных средств все большее значение приобретает деятельность по изысканию дополнительных источников финансирования. Одним из таких источников становится предпринимательская деятельность бюджетных организаций системы социальной защиты, в частности, предоставление платных и частично оплачиваемых социальных услуг.

Деятельность учреждений социальной инфраструктуры может быть представлена двумя типами предпринимательства:

- 1) операциями по производству и реализации товаров и оказанию услуг;
- 2) внереализационными мероприятиями, к числу которых относятся сдача имущества в аренду, открытие депозитных счетов, участие в совместной деятельности.

В основе предпринимательской деятельности предприятия, учреждения лежат договорные отношения между заказчиком и исполнителем, обеспечивающие законодательную защиту этих отношений. Платные социальные услуги в государственной системе социальных служб оказываются на основе порядка, установленного Правительством КР. Переход на новые условия хозяйствования значительно расширяет виды финансовых источников.

Предпринимательская деятельность учреждения социального обслуживания населения может осуществляться на основе бизнес-планов или пилотных проектов.

Благотворительные фонды развития социальной инфраструктуры формируются преимущественно из неналоговых доходов — сборов, штрафов, а также «добровольно-принудительных платежей» в виде благотворительных пожертвований, взносов на «развитие инфраструктуры», платы «за согласование» документов и тому подобного. Местная власть может также разрешить перечисление части местных налогов во внебюджетные фонды «социально значимых объектов». Наибольшую выгоду получают региональные администрации. Во-первых, руководители исполнительных органов власти самостоятельно и бесконтрольно распоряжаются частью финансовых ресурсов региона. Во-вторых, они осуществляют коммерческую деятельность, что с учетом их монопольных прав в отдельных сферах позволяет извлекать повышенную прибыль. По примеру органов власти действуют и предприятия государственного сектора.

Таким образом, использование теневых отношений с бизнесом под вывеской поддержки социально значимых объектов приводит к прямому сужению финансирования социальных объектов за счет:

- сокращения налоговых поступлений в бюджет территории;
- волевого перераспределения средств суммарного налогового ресурса, используемого для развития социальной инфраструктуры в пользу избранных объектов за счет остальных, а всякое волевое перераспределение означает ухудшение интегрального результата;
- коррупционных вычетов, которые, по сути, являются налогом на налоги, выплачиваемым из них же, но уже не бюджету.

Обобщая итоги изучения проблемы финансирования развития социальной инфраструктуры, можно сделать следующие выводы. В целом социальная инфраструктура в значительной степени остается объектом бюджетного финансирования и субсидирования. В этой связи важное значение имеет анализ налогово-финансового механизма ее регулирования с точки зрения повышения эффективности использования выделяемых ресурсов.

Государственный (общественный) сектор в непродуцированной сфере не исключает существования реального рынка социально-культурных и медицинских услуг. Этот рынок характеризуется информационной асимметрией и регулируется государством. Государственно регулируемые рынки требуют дотаций из госбюджета на поддержание социально низких цен.

Анализ бюджета по социальным отраслям дает нам основание утверждать, что:

- решение экономических проблем по-прежнему происходит, в первую очередь, за счет урезания социальных расходов, затраты устанавливаются от достигнутого (очень низкого) уровня, без учета реальной ситуации;
- передача подавляющей части расходов на местный уровень не способствует улучшению обслуживания населения из-за тяжелого состояния региональных бюджетов;
- фактическое урезание социальных расходов, особенно на образование, свидетельствует об отсутствии социальной политики с учетом долгосрочной перспективы.

Список литературы

- 1 Социальная инфраструктура: оценка состояния и концепция развития / Отв. ред.: Н.М.Римашевская, В.В.Пациорковский; АН СССР. Ин-т соц.-экон. проблем народонаселения, МП «Социальная наука». — М., 1991. — 206 с.
- 2 Статистический сборник. Кыргызстан в цифрах. — Бишкек, 2010. — С. 26, 30, 226.
- 3 *Басриева С.З.* Инфраструктура как экономическая категория // Проблемы устойчивого развития региона: Сб. науч. тр. ИСЭИ ДНЦ РАН. — Махачкала: ИПЦ ДГУ, 2002. — С. 46–52.

А.А.Кочербаева, А.С.Сейталинова

Әлеуметтік инфрақұрылым дамуының қаржылық қамтамасыз етілуін жетілдіру

Мақалада Қырғызстанның әлеуметтік инфрақұрылымын қаржымен қамту ерекшеліктері қарастырылған. Әлеуметтік саланың қаржыландыру көздері зерттелген. Мемлекеттік әлеуметтік қорғау жүйесіне, сонымен қатар әлеуметтік инфрақұрылымды қосымша бюджеттен тыс көздермен қаржыландыруға маңызды көңіл бөлінген.

In article features of financial maintenance of a social infrastructure in Kyrgyzstan are considered. Sources of financing of social sphere are investigated. The great attention is given the state system of social protection, and also additional off-budget sources of financing of a social infrastructure.

УДК 338.24+504.61

Л.Н.Токтарова

Карагандинский государственный университет им. Е.А.Букетова

Система классификации методик оценки экономического ущерба от антропогенного воздействия на природную среду

Рассмотрена структура экологических издержек. Уточнено понятие ущерба. Рекомендовано различать такие виды ущерба, как экономический, социально-экономический, социальный и экологический. Изучена последовательность формирования экономического ущерба. Отмечено, что особую значимость в исследованиях, связанных с экономическим ущербом, имеют вопросы его оценки. Предложена классификация методов оценки экономического ущерба, обусловленного негативным воздействием антропогенной деятельности на окружающую среду.

Ключевые слова: общественные издержки, ущербобразующие факторы, затраты, ущерб, единичная численность реципиентов, основные производственные фонды, предприятия, производство, корреляционная зависимость с показателями экономического ущерба, природоохранная деятельность.

С экономической точки зрения все общественные издержки, обусловленные влиянием человеческой деятельности на окружающую среду, можно подразделить на (рис. 1):

- а) предупреждающие затраты, или издержки (предзатраты);
- б) экономический ущерб;
- в) затраты на ликвидацию, нейтрализацию и компенсацию допущенных экологических нарушений (постзатраты).

Предзатраты включают мероприятия, направленные на [1; 60–61]:

- экологическое образование, подготовку кадров, рекламно-издательскую деятельность экологической направленности;
- разработку правовых, нормативных, методических материалов и документов;
- организацию и совершенствование институтов управления природоохранной деятельностью, в т.ч. органов экологического контроля;
- научно-исследовательские и конструкторские работы, в т.ч. разработку и внедрение новых экологосовместимых технологий;
- разработку экологической регламентации хозяйственной деятельности: экологической экспертизы, процедуры ОВОС (оценка воздействия на окружающую среду), системы мониторинга, экологических стандартов и др.;
- создание объектов экологической инфраструктуры (системы очистки выбросов, рециклизации отходов, контроля за состоянием окружающей среды);
- экологическую модернизацию производственных отраслей, в т.ч. использование экологически чистых технологий основного производства.

Сумма предзатрат стремится к величине стоимости полного экологического благополучия. В случае, если предзатраты сделаны полно и эффективно, обеспечивается устойчивое, экологически сбалансированное развитие. Если же предзатраты не произведены или произведены недостаточно эффективно, то хозяйственная деятельность приводит к экологическим последствиям, наносящим значительный экономический ущерб. Величина ущерба тем больше, чем больше недостаток предзатрат.

Структура предзатрат учитывает два обстоятельства:

- статьи расходов охватывают большой круг социально-экономических потребностей общества, т.е. они шире, чем только предотвращение негативных экологических последствий;
- все статьи этой группы издержек объединены экологической направленностью (целью реализации экологической потребности общества).

Экономический ущерб, обусловленный существованием и деятельностью человека, складывается из ущерба [1; 61]:

- населению (повышение заболеваемости, снижение продолжительности жизни, ухудшение условий жизни людей, возрастание миграционной подвижности, повышение текучести кадров и др.);
- существующим материальным ценностям — личному и общественному имуществу (сокращение срока службы основных фондов промышленности, транспорта, жилищно-коммунального хозяйства, износ средств производства отдельных отраслей экономики и др.); а также потери вследствие недополучения продукции или ухудшения ее качества во всех отраслях экономики;
- экосистемам (деградация ландшафта, генетические мутации, исчезновение отдельных биологических видов, нарушение условий воспроизводства возобновимых природных ресурсов и др.).

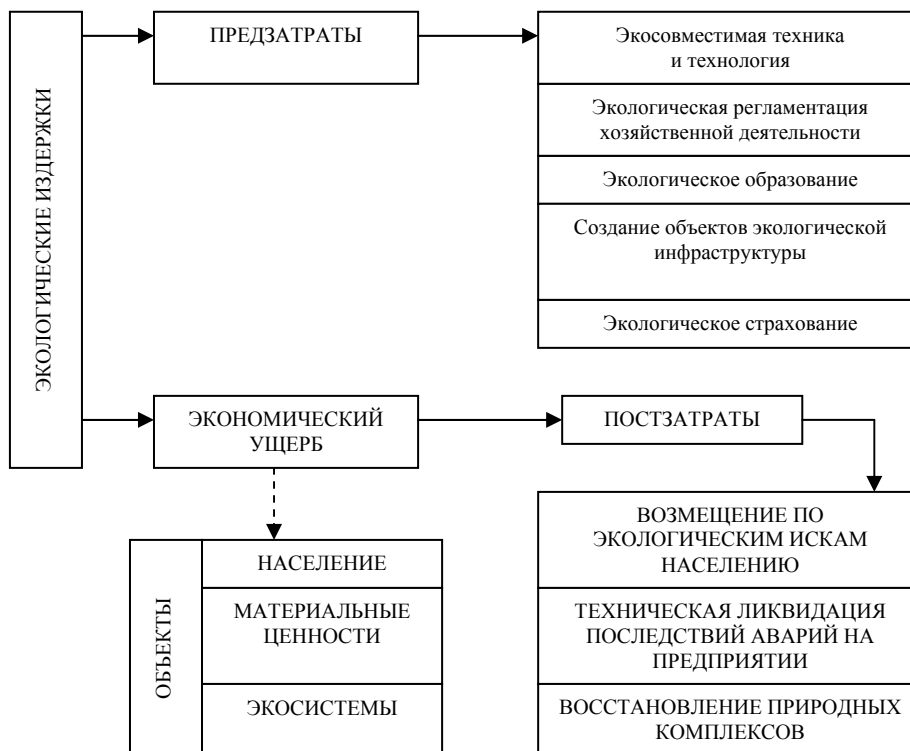


Рисунок 1. Структура экологических издержек (данные работы [1; 60])

Постзатраты — затраты на уменьшение или компенсацию экологического ущерба включают следующие мероприятия:

- медико-экологическое страхование;
- компенсационные выплаты по экологическим искам;
- ликвидация гигиенических, медико-биологических и экологических последствий аварий;
- рекультивация, восстановление нарушенных природных комплексов, объектов.

Важнейшим условием эффективного функционирования экологической сферы является обеспечение обязательного возмещения субъектами хозяйствования ущерба от антропогенного воздействия на природную среду, выраженного в стоимостной форме. Для установления размеров компенсаций ущерба от загрязнения и истощения природной среды необходима его экономическая оценка.

Строго говоря, этот ущерб проявляется не только в недополученной продукции и иных материальных утратах, но и в потерях нематериальных ценностей. Каждое природное благо — это не только средство производства и среда обитания, которые можно компенсировать материальными затратами

и трудом человека, но и уникальное образование, которое зачастую невоспроизводимо и незаменимо. Очень трудно оценить, во что обойдется обществу потеря живописных мест отдыха, бальнеологических объектов, представителей флоры и фауны и т.п.

Загрязнение и истощение окружающей среды в результате антропогенной деятельности наносит урон, условно говоря, трем сферам: состоянию экологических систем, хозяйственным объектам и здоровью людей. Исходя из этого различают следующие виды ущерба [1–3]:

- а) экономический (например, потери от недополучения продукции);
- б) социально-экономический (например, рост заболеваемости экономически активного населения);
- в) социальный (например, снижение продолжительности жизни);
- г) экологический (например, исчезновение биологического вида).

Как следует из обзора литературы по исследуемой проблеме, различают исчисляемые в стоимостной форме и неисчисляемые ущербы. Экономический и социально-экономический ущербы относятся к исчисляемым и влияют на:

- снижение продуктивности биогеоценозов и недополучение продукции;
- снижение производительности труда, объема производства и недополучение прибыли;
- сокращение сроков службы оборудования и необходимость преждевременного обновления технического парка;
- сокращение межремонтных периодов и дополнительные затраты на ремонт оборудования;
- затраты на ликвидацию последствий загрязнения.

Социально-экономический ущерб включает затраты:

- на сохранение рекреационных ресурсов;
- на социальное обеспечение и здравоохранение (рост заболеваемости);
- на миграцию и переобучение (затраты обусловлены экологическими причинами).

Неисчисляемый социальный ущерб может быть представлен:

- генетическими изменениями;
- эстетическим ущербом от деградации ландшафтов;
- нарастанием социальной напряженности и т.д.

И наконец, экологический неисчисляемый ущерб обычно связан с ухудшением видового разнообразия флоры и фауны, разрушением уникальных экосистем, нарушениями в травяно-кустарниковом ярусе зон лесного хозяйства. Последовательность формирования экономического ущерба отражена на рисунке 2.

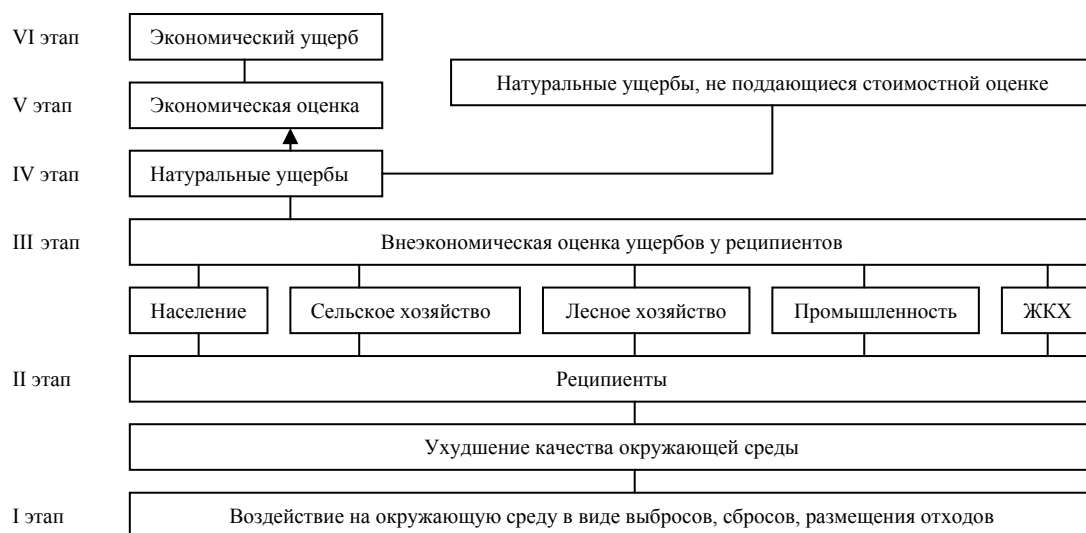


Рисунок 2. Последовательность формирования экономического ущерба (данные работы [4; 14])

Наибольший интерес с точки зрения оценки представляет собой экономический ущерб, который составляет около 60–65 % от фактического [5]. Существует целый ряд определений экономического ущерба, общепринятое же его понятие на сегодня отсутствует. В большинстве случаев исследователи рассматривают экономический ущерб как денежную оценку всех натуральных ущербов, возникающих

в связи с негативным антропогенным воздействием на окружающую среду (негативные изменения в окружающей среде в результате ее загрязнения, в качестве и количестве природных ресурсов, а также последствия таких изменений) [6–8].

Другая группа исследователей связывает сущность экономического ущерба с дополнительными затратами компенсационного и предупреждающего характера. Именно такой точки зрения придерживаются авторы работ [9–10], в которых экономический ущерб трактуется как сумма затрат двух видов: затрат на предупреждение воздействия загрязненной окружающей среды на реципиентов и затрат, вызываемых воздействием на них загрязненной среды, величина которых определяется расходами на компенсацию негативных последствий воздействия загрязнения на реципиентов. К первому виду затрат относятся затраты на разбавление сточных вод, применение систем очистки, создание санитарно-защитных зон при выносе источника загрязнения за пределы города, затраты на сбор, удаление и захоронение отходов производства. Во вторую группу входят затраты на медицинское обслуживание, компенсацию потерь промышленной продукции из-за снижения производительности оборудования под воздействием загрязнения или из-за снижения продуктивности лесных, водных, земельных ресурсов.

Наша позиция по нахождению экономического ущерба соответствует точке зрения Е.В.Рюминой, которая считает, что «затраты на предотвращение экологических нарушений не входят в понятие ущерба и он определяется только теми расходами, которые обусловлены изменением окружающей среды, т.е. экологическими нарушениями» [11].

Анализ категории экономического ущерба будет неполным, если не рассматривать действие объективных ущербообразующих факторов: влияния, восприятия и состояния [4; 15].

К факторам влияния относятся, например, масса выбросов (сбросов) и концентрация вредных веществ в окружающей среде, токсичность (агрессивность) ингредиентов, структура выбросов (сбросов), характер рубки леса или отстрела животных. Они зависят от характеристик источников, их плотности, а также от климатических, топографических и других параметров территории.

Факторы восприятия характеризуются структурой и численностью реципиентов, оказавшихся в зоне поражения: плотность основных производственных и непроизводственных фондов, плотность населения, количество объектов жилищно-коммунального хозяйства, размер сельскохозяйственных площадей и лесных угодий.

Факторы состояния непосредственно определяют величину потерь в расчете на единичную численность реципиентов. В зависимости от способа их измерения они могут выражаться в натуральных и стоимостных показателях. К первой подгруппе факторов состояния относятся: уровень заболеваемости населения, численность высохших зеленых насаждений, урожайность сельскохозяйственных культур, продуктивность скота и т.д. В стоимостную подгруппу факторов состояния входят: затраты на лечение населения, объем производства чистой продукции, размер дневного пособия по временной нетрудоспособности, затраты на содержание элементов городского хозяйства, затраты на возделывание сельскохозяйственных культур, стоимость ремонта и обслуживания основных производственных фондов.

Естественно, что экономический ущерб формируется только в тех случаях, когда одновременно проявляется действие всех трех групп ущербообразующих факторов. Представляется необходимым несколько дополнить рассматриваемую классификацию ущербообразующих факторов еще двумя группами: внутренние факторы, выделяемые из факторов влияния, и внешние факторы, выделяемые из факторов восприятия. Внутренние ущербообразующие факторы оказывают решающее влияние на характер распространения поражающих факторов. Они зависят от технического уровня конкретного производства, характера технологического процесса, качества перерабатываемого сырья и энергоносителей на предприятии, геометрических и технологических характеристик источников выбросов, расположения предприятия. Внешние ущербообразующие факторы определяются природными, метеоклиматическими, топографическими, социально-экономическими, гигиеническими и другими региональными характеристиками. Эти факторы связаны чаще всего функциональной или корреляционной зависимостью с показателями экономического ущерба, причиняемого реципиентам в данном районе, так как описывающие их параметры сравнительно постоянно для конкретного промежутка времени. Фиксирование внешних ущербообразующих факторов возможно введением региональных поправочных коэффициентов для каждого типа реципиентов.

Особую значимость в исследованиях, связанных с экономическим ущербом, имеют вопросы его оценки. При этом обобщение и анализ нормативно-правовых документов, касающихся определения экономического ущерба, позволили обосновать систему классификационных признаков, используемых для типологии последних (рис. 3).

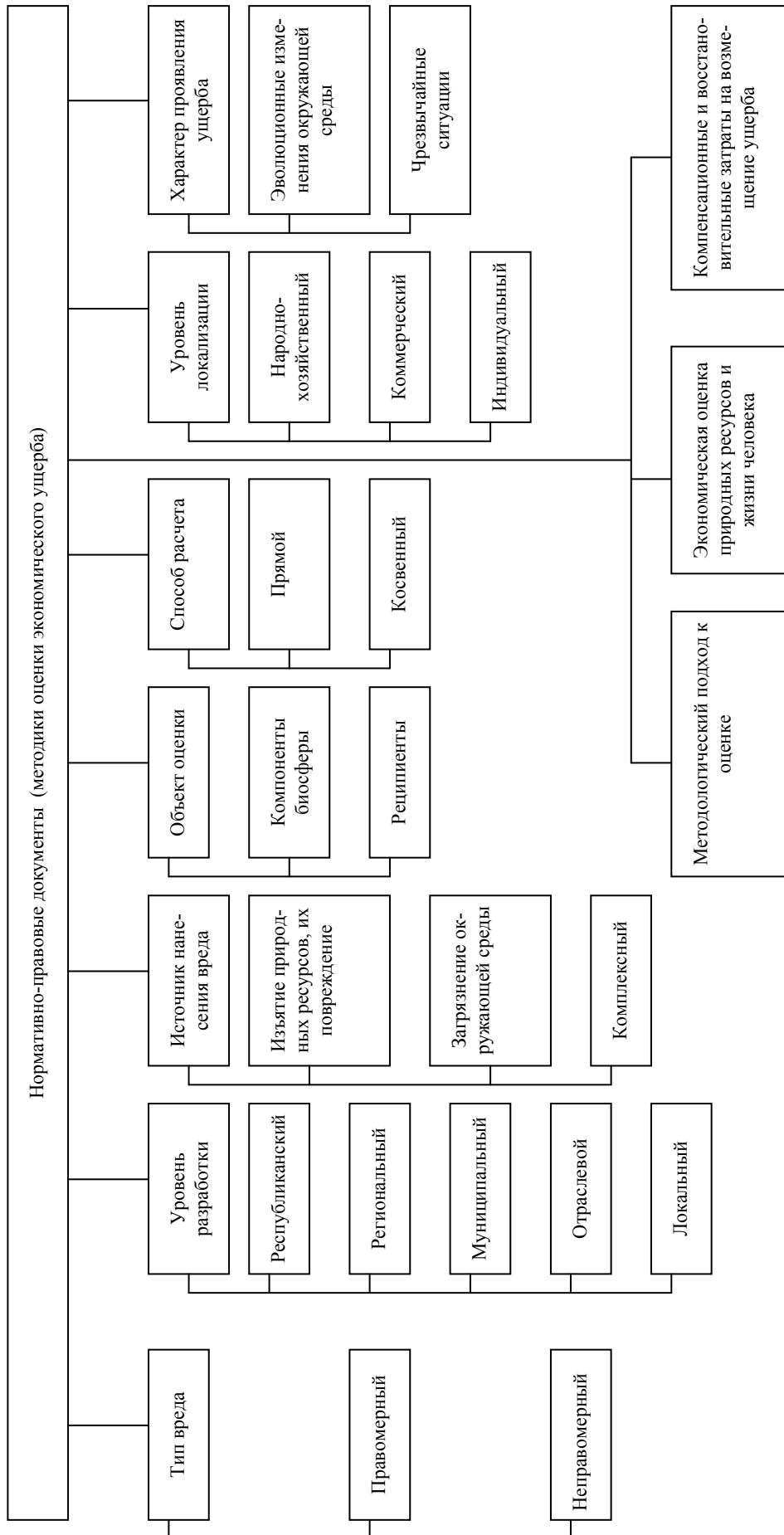


Рисунок 3. Классификация методик оценки экономического ущерба

Источник нанесения вреда определяет характер воздействия антропогенной деятельности, который может быть обусловлен изъятием природных ресурсов из природной среды, что сопровождается их расходом и истощением или загрязнением окружающей среды. Примером методик первого типа служат те из них, которые определяют порядок расчета экономического ущерба при уничтожении природных ресурсов, при их изъятии, в том числе временном, при их порче. В первую очередь это имеет отношение к изъятию земельных участков. Второй вид источника антропогенного воздействия — загрязнение. В этом случае примером методики, определяющей порядок расчета экономического ущерба, служит «Методика определения предотвращенного экологического ущерба». В большинстве же случаев в методиках рассматриваются вопросы определения экономического ущерба, формирование которого связано как с загрязнением окружающей среды, так и с изъятием природных ресурсов.

Третьим классификационным признаком выступает объект, в отношении которого осуществляется определение величины экономического ущерба. Им могут быть элементы биосферы (атмосфера, гидросфера, почва, недра) или реципиенты (население, сельское хозяйство, промышленность и др.), воспринимающие отрицательные воздействия. Следует отметить, что рассматриваемая типология имеет отношение лишь к методикам оценки экономического ущерба при загрязнении окружающей среды. При изъятии природных ресурсов объектами оценки выступают обычно реципиенты, причем чаще всего один из них.

Отличительные особенности характерны и для методологического подхода к оценке, используемого в методиках. Они могут рассматриваться совместно со структурой последнего. Считается, что общий экономический ущерб складывается из трех основных составляющих: ущерб, причиняемый материальным объектам, здоровью и жизни населения, природно-ресурсной системе и соответствующим отраслям.

И наконец, последний классификационный признак касается правомерности возникновения вреда. Правомерный вред возникает в процессе производственной деятельности, осуществляемой в рамках экологических ограничений. Неправомерный вред — это вред, возникающий в результате экологического правонарушения, связанный с загрязнением природной среды, истощением природных ресурсов, повреждением экологических систем со стороны хозяйствующих субъектов. Рассматриваемые методики в этом случае ставят своей целью определение размера штрафных санкций.

Предлагаемая система классификации методик будет способствовать повышению уровня достоверности расчета экономического ущерба, знание реальной величины которого необходимо для решения планово-проектных, управленческих задач на макро-, мезо- и микроэкономических уровнях.

Список литературы

- 1 Макара С.В. Основы экономики природопользования. — М.: Ин-т междунар. права и экономики им. А.С.Грибоедова, 1998. — 192 с.
- 2 Каренов Р.С. Эколого-экономические проблемы в условиях рынка: (на материалах горной промышленности). — Алматы: Ғылым, 1998. — 304 с.
- 3 Шимова О.С., Соколовский Н.К. Основы экологии и экономика природопользования: Учебник. — Минск: Изд-во БГЭУ, 2001. — 368 с.
- 4 Игнатьева М.Н., Литвинова А.А., Игнатьев В.А. Классификация методик оценки экономического ущерба, обусловленного отрицательным воздействием антропогенной деятельности на окружающую среду // Известия вузов. Горный журнал. — 2009. — № 6. — С. 13–19.
- 5 Балацкий О.Ф., Мельник Л.Г., Яковлев А.Ф. Экономика и качество окружающей природной среды. — Л.: Гидрометеиздат, 1984. — 190 с.
- 6 Пахомова Н.В., Рихтер К.К. Экономика природопользования и экологический менеджмент. — СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского гос. ун-та, 1999. — 488 с.
- 7 Пахомова Н.В., Эндрес А., Рихтер К.К. Экологический менеджмент. — СПб.: Питер, 2003. — 544 с.
- 8 Экология и экономика природопользования / Под ред. Э.В.Гирусова. — М.: ЮНИТИ - ДАНА, 2007. — 591 с.
- 9 Временная типовая методика определения экономической эффективности осуществления природоохранных мероприятий и оценки экономического ущерба, причиняемого народному хозяйству загрязнением окружающей среды. — М.: Экономика, 1986. — 96 с.
- 10 Рябчиков А.К. Экономика природопользования. — М.: Элит, 2000. — 192 с.
- 11 Рюмина Е.В. Ущерб от экологических нарушений: больше вопросов, чем ответов // Экономика природопользования. — 2004. — № 4. — С. 55–65.

Л.Н.Токтарова

Антропогенді ықпалдың табиғи ортаға келтірген бағалау әдістемелерін жіктеу жүйесі

Экологиялық шығындардың құрылымы қарастырылған. «Залал» ұғымы дәлірек анықталған. Залалдың экономикалық, әлеуметтік-экономикалық, әлеуметтік және экологиялық түрлерін ажырату қажеттігі ұсынылған. Экономикалық залалдың қалыптасу реті зерттелген. Экологиялық залалдармен байланысты зерттеулерде оларды бағалау мәселелерінің айрықша маңызды екендігіне көңіл бөлінген. Антропогенді қызметтің қоршаған ортаға теріс ықпалынан туындайтын экономикалық залалда бағалау әдістемелерінің жіктемесі ұсынылған. Бұл жіктеменің бірқатар типологиялық белгілерді қамтуы қажет екендігі көрсетілген.

The structure of ecological costs is considered. The concept of a damage is specified. It is recommended to distinguish such kinds of a damage, as economic, socially — economic, social and ecological. The sequence of formation of an economic damage is studied. It is underlined that in the researches connected with an economic damage, questions of its estimation have the special importance. Classification of methods of an estimation of the economic damage caused by negative influence of anthropogenous activity on environment is offered. It is noticed that offered classification should include a number of typological signs.

СЫН ЖӘНЕ БИБЛИОГРАФИЯ

КРИТИКА И БИБЛИОГРАФИЯ

УДК [338.45:622.3]:004(574)

Фундаментальное исследование о приоритетах развития горнодобывающего сектора экономики Казахстана

Определяющим фактором роста эффективности производства, повышения конкурентоспособности (в том числе качества) продукции (работ, услуг), экономного использования ресурсов является научно-техническое развитие производства. Механизм управления научно-техническим развитием производства может быть эффективен только в том случае, когда он базируется на объективных закономерностях построения технологической системы, системы продукции и производственного процесса в целом. Эти закономерности проявляются во взаимодействии элементов производственного процесса, в его взаимодействии с внешней средой, а также в системных свойствах развивающейся технологической системы и системы продукции. Сам процесс развития является многоэтапным и осуществляется частично внутренними подразделениями предприятия, а большей частью — внешними субъектами технического развития.

Научно-техническое развитие производства по своему содержанию представляет собой сферу деятельности, в которой используются и взаимодействуют самые разнообразные знания, технологии и профессии. Само развитие становится возможным благодаря созидательному таланту человека, накоплению капитала и высококачественному труду. Оно же, это развитие, будучи нацелено на благо человека, обогащает труд и человеческую мысль, расширяет возможности накопления капитала благодаря повышению производительности и качества труда и тем самым создает условия для индустриально-инновационного развития.

Полезное исследование, посвященное приоритетам стратегии индустриально-инновационного развития горнодобывающей промышленности Казахстана, выполнено доктором экономических наук, академиком Р.С.Кареновым. Рецензируемая монография, состоящая из трех частей (разделов), включает 16 глав*.

Во введении автором указывается, что «индустриально-инновационное развитие — это наш шанс в 2010–2020 гг., новые возможности для развития страны. И в рамках реализации Стратегии «Казахстан–2030» и Государственной программы форсированного индустриально-инновационного развития республики на 2010–2014 гг. существенными представляются состояние и перспективы развития горной промышленности как важного сектора отечественной экономики».

В первой части (разделе) книги, включающей 6 глав, дается развернутая характеристика минерально-сырьевым ресурсам как важнейшей предпосылки индустриально-инновационного развития экономики Республики Казахстан.

Автором обосновывается необходимость разграничения понятий «природные условия» и «природные (естественные) ресурсы». Подчеркивается, что при изучении естественных ресурсов важное значение имеет их научная классификация, т.е. разделение совокупности предметов, объектов и явлений природной среды на группы по функционально значимым признакам. Особое внимание уделяется оценке возможной доли возобновляемых источников энергии в мире в ожидаемой перспективе до 2020 г. В работе выдвигается основополагающее положение следующего характера: «Рассматри-

* Каренов Р.С. Приоритеты стратегии индустриально-инновационного развития горнодобывающей промышленности Казахстана: Монография. – Астана: Изд-во КазУЭФМТ, 2010. – 539 с.

вая рост экономики и одновременно истощение природных ресурсов, можно сделать вывод о том, что человечество единодушно придет к пониманию того, что необходимо ослабить ход современного экологического кризиса. Это может произойти под влиянием научно-технического прогресса, инноваций и ресурсосберегающих технологий в общественное производство. Использование природных ресурсов должно стать более рациональным, а производственные процессы и потребление — более экологически чистыми. Здесь Правительства стран должны создавать предпосылки и условия, в которых эти процессы должны развиваться».

Видимо, закономерным является то, что анализируются современное состояние и перспективы развития нефтяного комплекса республики как базиса реализации стратегии диверсификации отечественной экономики. В этой связи рассматриваются факторы роста объемов производства казахстанской нефти. Доказывается, что за 110 лет нефтегазовая отрасль страны сделала значительный рывок в своем развитии, особенно за годы со времени обретения Казахстаном независимости. Предлагается схема номенклатуры запасов углеводородного сырья. Изучается эффективность развития трубопроводной системы транспортировки нефти. Дается оценка долгосрочной Программе развития нефтеперерабатывающей промышленности.

Исследуются состояние и приоритеты дальнейшего развития газового бизнеса, раскрывается эффективность наращивания газового потенциала страны. Выделяются крупные разрабатываемые или подготовленные к разработке газовые месторождения, намечаются приоритеты в газовой сфере республики. Показывается, что комплексная переработка газа может стать одним из направлений интенсификации производства и повышения его экономической эффективности.

В монографии разработаны концептуальные аспекты развития угольного сектора экономики в мире и Казахстане. Устанавливаются мировые тенденции в сфере использования угля. Подвергнуто глубокому анализу состояние минерально-сырьевой базы угольной промышленности республики. Дается технико-экономическая оценка эффективности развития основных угольных бассейнов и месторождений. Уделяется внимание динамике основных показателей работы шахт и разрезов в соответствии с Концепцией развития угольной отрасли Республики Казахстан до 2020 г. Определенный интерес представляет предлагаемая оценка мировых темпов роста спроса на уголь в прогнозируемой перспективе до 2030 г.

Заслуживают внимания намеченные приоритеты развития атомной энергетики в стране. В соответствии с этим изучаются состояние и перспективы развития мировой урановой отрасли. На основе анализа эффективности становления и развития атомной энергетики республики отмечается, что Казахстан в будущем может стать одним из ключевых игроков на мировом ядерном рынке. Следует полностью согласиться с мнением автора о том, что «вопросы безопасности, если речь идет об атомной энергетике, необходимо постоянно держать на контроле. В связи с этим для Казахстана уже сегодня становится актуальной подготовка специалистов по контролю за работой атомных электростанций».

В завершающей (шестой) главе данного раздела монографии исследуется эффективность развития промышленности черных и цветных металлов Казахстана, акцентируется внимание на оценке эффективности расширения и улучшения сырьевой базы черной металлургии, определяется эффективность решения проблемы минерально-сырьевой базы цветной металлургии, рассматриваются факторы, сдерживающие увеличение добычи и переработки золотосодержащих руд. Безусловный интерес вызывают выделенные приоритеты стабилизации и развития производства редких и редкоземельных металлов в стране. С научно обоснованных позиций раскрываются основные направления дальнейшего повышения эффективности добычи и переработки руд черных и цветных металлов.

Во второй части (разделе) книги, включающей 4 главы (главы 7–10), освещается научно-технический потенциал, являющийся ресурсным фактором индустриально-инновационной деятельности горнодобывающих предприятий. Особое внимание обращается на проблему разработки целостной структуры горных наук и теории горного производства. Предлагается научное обобщение выполненных за последние годы работ по систематизации горных наук. Обосновывается целесообразность интеграции наук о Земле с минерально-сырьевым и горно-металлургическими комплексами страны. Научно-практическую значимость представляет проведенная автором систематизация основных задач, стоящих перед горными науками на современном этапе.

Значительный интерес вызывает разработанная автором жизненный цикл концепция создания, внедрения и модернизации новшества. В работе обобщаются достижения мировой науки и практики управления инновационными процессами. Рассматриваются основные понятия теории инноватики и

практики инновационного менеджмента. Дается характеристика стадий и этапов инновационного цикла. Изучаются сферы приложения концепции жизненного цикла нововведения в экономике.

Практическую ценность имеют разработанные автором методические основы построения структурной модели классификатора функций управления, целей и критериев процесса изготовления и использования горных машин и оборудования. В этой связи раскрывается структура жизненного цикла новой техники. Предлагается типовая (нормативная) процедура выявления всего множества функций управления процессом эксплуатации горношахтного оборудования (ГШО). Доказывается, что предлагаемая структурная модель классификатора функций управления, целей и критериев эффективного использования ГШО раскрывает конечное (исчислимое) множество задач управления процессами конструирования, изготовления, испытания и эксплуатации ГШО. Она может быть также использована на уровне технического задания и предпроектного исследования предприятий с целью создания АСУ производством и использованием ГШО, которая в будущем объединит разрабатываемые в настоящее время отдельные ее фрагменты в виде «АСУ ремонтом», «АСУ монтажно-наладочными работами», «Автоматизированной системы сбора и анализа данных о надежности ГШО» и т.п. Достигнутые решения в области проектирования таких систем могут оказаться типовыми и будут распространены на новые системы.

В заключительной (третьей) части монографии, объединяющей шесть глав, намечаются пути реализации стратегических ориентиров индустриально-инновационной политики в отдельных отраслях горнодобывающего комплекса Казахстана.

Прежде всего автором уделяется внимание приоритетам нефтегазодобывающей промышленности в контексте индустриально-инновационного развития. Исследуется влияние НТП на показатели работы нефтегазодобывающих предприятий с учетом специфических особенностей отрасли. Показывается необходимость разработки инновационных технологий поиска и разведки запасов полезных ископаемых, бурения нефтяных и газовых скважин. Определяется эффективность создания инновационных технологий интенсификации извлечения нефти из продуктивных пластов. Выделяется важность разработки инновационной технологии освоения нефтяных месторождений континентального шельфа. Акцентируется значимость внедрения инновационных технологий в нефтехимическую отрасль республики.

Обосновывая стратегию индустриально-инновационного развития горных предприятий атомной энергетики страны, проф. Каренов уточняет направления интенсификации процессов подземного выщелачивания урана. Особо подчеркивается им актуальность обеспечения экологической безопасности подземного выщелачивания. Обращается внимание на проблему подготовки специалистов для атомной энергетики Казахстана. В монографии освещены вопросы управления прорывными направлениями индустриально-инновационной деятельности в угольной отрасли. Выделяется значимость разработки научной доктрины шахты XXI в. как энергетически самодостаточного и экологически чистого горного предприятия. Определяется целесообразность развития работ в области промышленного освоения и использования ресурсов метана угольных пластов. Анализируется эффективность использования добываемого угля для приготовления пульверизируемого водонаполненного пласта. Доказывается целесообразность развития исследований в области производства гуминовых препаратов из окисленных каменных и бурых углей. Широкое внедрение эффективных гуминовых стимуляторов роста сельскохозяйственных культур позволит повысить отдачу средств, направляемых на развитие сельскохозяйственного производства, в том числе орошаемого земледелия; явится весомым вкладом в реализацию заданий Госпрограммы форсированного индустриально-инновационного развития в области агропромышленного комплекса республики в 2010–2014 гг. и в решение задач рационального использования угольных ресурсов страны. Показывается необходимость реализации крупных инновационных инвестиционных проектов на угольных разрезах республики. Обобщен также опыт повышения технического уровня открытой добычи угля в России и высокоразвитых угледобывающих странах мира.

В книге показаны конкретные направления ускорения индустриально-инновационного развития горнорудной промышленности Казахстана. Изучаются состояние и перспективы развития подземной геотехнологии рудных месторождений в мире и республике. Обращается внимание на то, что перспективы развития подземной геотехнологии рудных месторождений в Казахстане связаны с необходимостью: во-первых, снижения конкурентоспособного уровня затрат на добычу и перемещение рудной массы из забоя на поверхность; во-вторых, повышения качественных и количественных показателей извлечения (повышения качества товарной руды). В дальнейшем по-прежнему остается

актуальным вопрос переноса обогатительного производства в подземные выработки, что позволит уменьшить затраты на подъем горной массы на поверхность, а отходы обогащения размещать в выработанном пространстве. И самое главное, отмечено автором: нужна новая концепция подземной разработки на отечественных горнорудных предприятиях. На ее базе должны реконструироваться существующие рудники и создаваться более совершенные технологии добычи. Она должна ориентировать рудники на кардинальное улучшение качественных показателей своей продукции, а именно на доведение качества выдаваемой рудной массы до уровня, превышающего средний в отработываемых контурах залежей. Это может быть обеспечено путем внутрирудничной рудоподготовки за счет поэтапного и направленного формирования качества выдаваемой руды в процессе ее добычи и последующего доведения до требуемого уровня в технологической схеме рудника выполнением совокупности сепарационных и усреднительных процессов.

Рассматриваются факторы, определяющие эффективность применения циклично-поточной технологии на карьерах. Раскрываются приоритеты научно-технологического направления в отдельных подотраслях горно-металлургического комплекса. Обосновываются направления реализации безлюдной добычи руды путем перехода к управлению горными машинами и механизмами с поверхности.

В работе уделяется внимание уточнению путей создания новых типов подземного оборудования и машин для открытых горных работ. Выделяются особенности внедрения и методы определения области рационального применения новой техники на горнодобывающих предприятиях. Выявляется характер зависимости эффективности использования новой горной машины от продолжительности ее освоения. Дается оценка эффективности эксплуатации горного оборудования на шахтах. Устанавливается эффективность использования самоходного оборудования на подземных рудниках. Показываются приоритеты повышения эффективности использования бурового, выемочно-погрузочного и транспортного оборудования на карьерах. Освещаются преимущества использования горной техники мировых производителей на горнодобывающих предприятиях Казахстана. Изучаются значение и принципы организации системы сервисного обслуживания горной техники.

В заключительной (16) главе монографии анализируются проблемы становления и перспективы развития горного машиностроения Республики Казахстан. Отмечается, что модернизация отечественного машиностроения может стать основой динамичного развития горной индустрии страны. Акцентируется внимание на целесообразности внедрения в производство новых технологических процессов машиностроения, повышающих качество и ресурс работы оборудования для угольной отрасли. Исследуется эффективность создания научно-производственной базы отечественного бурового машиностроения. Уточняется стратегия развития горнорудного машиностроения.

В заключение хотелось бы отметить, что горнодобывающий комплекс продолжает играть роль движущей силы экономики, определяющей темпы роста всей промышленности и остальных сфер народного хозяйства Казахстана.

На наш взгляд, данная книга Р.С.Каренова представляет собой новый и важный шаг в обосновании модернизационных аспектов индустриальной и научно-инновационной политики в отдельных отраслях горнодобывающего комплекса страны в свете реализации Стратегии «Казахстан–2030», Стратегического плана развития Казахстана до 2020 г. и Государственной программы форсированного индустриально-инновационного развития страны в 2010–2014 гг. Данное издание встречено научно-технической общественностью с большим интересом и может оказаться весьма полезным студентам и преподавателям экономических вузов и факультетов, научным работникам, руководителям всех форм собственности, а также широкому кругу читателей, интересующихся проблемами индустриально-инновационного развития экономики Казахстана.

Андарова Р.К.,
профессор кафедры ЭиМБ д.э.н.,
Казбеков Т.Б.,
доцент кафедры менеджмента к.э.н.,
Карагандинский государственный
университет им. Е.А. Букетова.

АВТОРЛАР ТУРАЛЫ МӘЛІМЕТТЕР СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Андарова Р.К., профессор кафедры экономики и международного бизнеса д.э.н., Карагандинский государственный университет им. Е.А. Букетова.

Ержанова С.К., к.э.н. докторант PhD по специальности «Туризм», Евразийский национальный университет им. Л.Н.Гумилева, Астана.

Ермекбаева М.К., лектор, МВА, докторант, АО «Казахстанско-Британский технический университет, Алматы».

Казбеков Т.Б., доцент кафедры менеджмента к.э.н., Карагандинский государственный университет им. Е.А. Букетова.

Калыков А.К., доцент кафедры менеджмента к.э.н., Карагандинский государственный университет им. Е.А. Букетова.

Каренов Р.С., зав.кафедрой менеджмента академик Международной академии информатизации д.э.н., профессор, Карагандинский государственный университет им. Е.А. Букетова.

Карибаев Е.С., доцент кафедры финансов к.э.н., Карагандинский государственный университет им. Е.А. Букетова.

Кенчинбаев Р.Р., ст. преподаватель кафедры международных отношений, Евразийский национальный университет им. Л.Н.Гумилева, Астана.

Кочербаева А.А., профессор д.э.н., Кыргызско-Российский славянский университет, Бишкек.

Муталиева Л.М., доцент кафедры «Маркетинг и сервис» к.э.н., Университет «Туран», Алматы.

Родина Л.А., профессор кафедры «Экономика, налоги и налогообложение» д.э.н., Омский государственный университет им Ф.М.Достоевского, Россия.

Сейталинова А.С., аспирант, Кыргызско-Российский славянский университет, Бишкек.

Сланов Е.К., старший преподаватель кафедры менеджмента, Карагандинский государственный университет им. Е.А. Букетова.

Токтарова Л.Н., преподаватель кафедры менеджмента, Карагандинский государственный университет им. Е.А. Букетова.