Центр Экономических Исследований

ISSN 2079-9446

НАУЧНЫЙ ИНТЕРНЕТ-ЖУРНАЛ

Экономические исследования

ЭЛЕКТРОННОЕ ПЕРИОДИЧЕСКОЕ ИЗДАНИЕ

www.erce.ru

1

март

2014

Перейти к содержанию

ISSN 2079-9446

Экономические исследования

www.erce.ru

Ежемесячный научный интернет-журнал

№1 – Март 2014 года

Зарегистрирован в Федеральной службе по надзору в сфере связи,
информационных технологий и массовых коммуникаций
(Свидетельство о регистрации Эл № ФС77-39427 от 15.04.2010)

Редакционная коллегия:
Е.В. Горшенина, д.э.н., профессор,
Почётный работник высшего профессионального образования РФ – главный редактор;
Г.К. Лапушинская, д.э.н., профессор;
Л.И. Лукичева, д.э.н., профессор,
В.А. Петрищев, д.э.н., профессор,
П.И. Разиньков, д.э.н., профессор,
Н.А. Семёнов, д.т.н., профессор,
А.В. Язенин, д. ф.-м.н., профессор;
А.В. Бугров, к.э.н., доцент;
А.Н. Горшенин, к.э.н.;
Н.А. Мансурова, к.э.н., доцент;
О.В. Кудрявцева, к.э.н. – зам. главного редактора;
А.А. Смородова, к.э.н., доцент;
М.С. Пылина – ответственный секретарь.

Учредитель журнала
ООО «Центр экономических исследований»

Адрес редакции: Россия, 170008, г. Тверь, ул. Т. Ильиной, д. 1 А,
ООО «Центр Экономических Исследований»
Моб. +7 910 9311297; +7 919 0533769
Факс: (4822) 50-74-91 **E-mail:** mail@erce.ru
Web-site: www.erce.ru

Все права защищены. Ни настоящее издание, ни какая-либо его часть не подлежат воспроизведению и распространению в любой форме или любыми средствами: электронными, механическими и т.п. – без предварительного разрешения редакции журнала.

©ООО «Центр экономических исследований, 2014

Перейти к содержанию

В этом номере журнала:

- **Ключевые показатели деятельности (KPIs): от стратегии к реально работающим показателям (А.Н. Горшенин, Е.В. Горшенина)**

- **Совершенствование процесса внедрения IT-аутсорсинга (Н.А. Мансурова, Р.Р. Гришанин)**

- **Выбор критериев и механизма оценки факторов инновационной активности (В.С. Гаркуша)**

- **Интернет-статистика в оценке рекламной деятельности (М.А. Слезкина)**

- **Особенности формирования KPI в рамках стратегии – «удержание сегмента электоральных (рейтинговых) исследований» (Е.А. Андреева)**

- **МАТЕРИАЛЫ ИЗ МОНОГРАФИИ**

- **РЕЙТИНГИ РЕГИОНОВ РОССИИ: СТАТИСТИЧЕСКИЙ ОБЗОР**

- **Информация о журнале**

КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (KPIs): ОТ СТРАТЕГИИ К РЕАЛЬНО РАБОТАЮЩИМ ПОКАЗАТЕЛЯМ

Специальность: *Экономика и управление народным хозяйством*
Направление: *Инструменты стратегического менеджмента*

Авторы: *А.Н. ГОРШЕНИН, к.э.н., генеральный директор ООО «ИнтерКонсалт»,*
Е.В. ГОРШЕНИНА, д.э.н., профессор, заведующая кафедрой экономики Тверского государственного университета

Предлагается один из вариантов разработки и внедрения ключевых показателей деятельности организации (KPIs) на основе подхода с использованием сбалансированной системы показателей (BSC). Конкретизированы необходимые условия: наличие стратегии и стратегических целей, работающей системы управленческого учета, сотрудников с компетенциями аналитиков. Обоснована необходимость выделения нескольких групп показателей в рамках KPIs с учётом специфики организации.

A variant of the development and implementation of key performance indicators (KPIs) using the Balanced Scorecard (BSC) approach is proposed. The necessary conditions are specified: the presence of strategy and strategic objectives, operational management accounting system in place, staff with analytic competencies. The necessity to select multiple groups within KPIs taking into consideration the specific characteristics of the organization is demonstrated.

Ключевые слова: ключевые показатели деятельности, сбалансированная система показателей, стратегия организации, стратегические цели, управленческий учёт, KPIs, BSC.

Keywords: Key performance indicators, balanced scorecard, an organization's strategy, strategic objectives, management accounting, KPIs, BSC.

Сколько нужно показателей и как их выбрать, чтобы успешно руководить организацией? Многие предприятия, внедряющие у себя систему измерения и оценки показателей деятельности организации, испытывают значительные трудности, т.к. не могут правильно выбрать индикаторы, адекватно отражающие положение дел.

Очевидно, что назрела необходимость в выработке эффективного подхода к разработке и внедрению ключевых показателей деятельности

Перейти к содержанию

организации (KPIs), включающих столько групп показателей, сколько требует специфика конкретного предприятия.

Следует отметить, что имеют место значительные неточности при переводе терминов. Так наиболее известный термин KPIs (Key Performance Indicators) в во многих источниках переводится как «ключевые показатели эффективности», хотя только об эффективности речь не может идти, т.к. «performance» при переводе имеет много значений. Точно и дословно перевести KPIs не представляется возможным, хотя смысл этого показателя понятен. Поэтому во избежание путаницы необходимо на уровне организации определить значения используемых терминов и принять конкретные формулировки показателей. В рамках данной статьи термин KPIs (Key Performance Indicators) означает «ключевые показатели деятельности».

Практическое использование (KPIs) в конкретной организации не возможно без тщательно подобранных подходов и методических материалов с примерами разработки ключевых показателей деятельности на разных уровнях, а именно на уровне организации, на уровне бизнес-процессов или на уровне структурных подразделений.

В мировой практике используются разные подходы к группировке показателей деятельности организации. Наибольшее распространение получили, во-первых, подход, основанный на анализе финансовых показателей, а во-вторых, сбалансированная система показателей (Balanced Scorecard, BSC), учитывающая как финансовые, так и нефинансовые аспекты деятельности.

Какая же роль отведена в ССП для финансов? Финансовые показатели необходимы, но не достаточны, они часть общей системы [1]. Каплан и Нортон [3] предложили дополнить финансовые показатели данными, отражающими удовлетворенность клиентов, внутренние бизнес-процессы и способность компании развиваться и расти. Полностью реализованная система подразумевает последовательное рассмотрение деятельности компании на всех уровнях. За последние два десятилетия тысячи менеджеров по всему миру в той или иной форме успешно реализовали BSC (ССП).

Кроме того, организация, решившая внедрить систему измерения и оценки показателей деятельности на основе ССП, должна иметь разработанную стратегию и стратегические цели, работающую систему управленческого учета и сотрудников с компетенциями аналитиков. Это необходимые условия, без выполнения которых, разработка ключевых показателей деятельности организации (KPIs) не представляется возможным (рис.1).

Перейти к содержанию

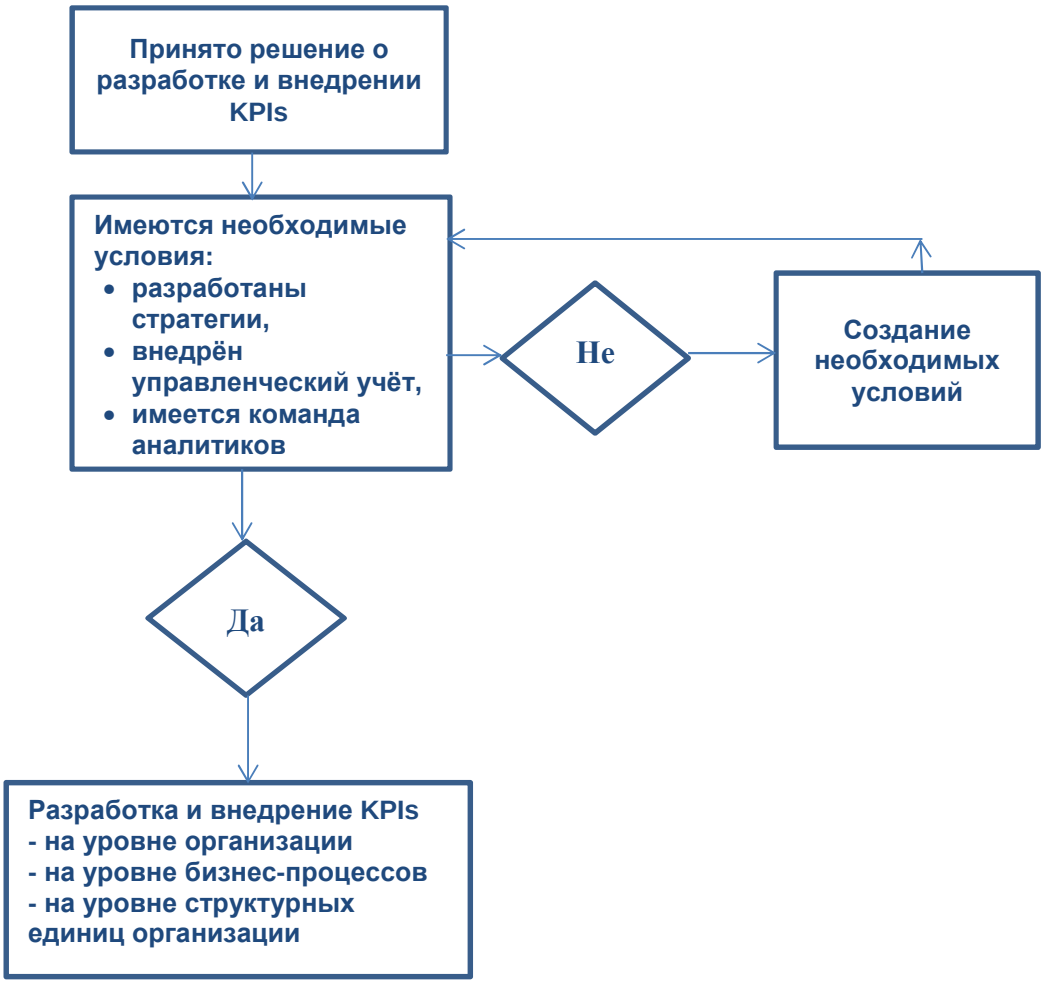


Рисунок 1 – Блок-схема процесса разработки и внедрения ключевых показателей деятельности (KPIs)

В настоящем исследовании при разработке ключевых показателей деятельности (KPIs) предлагается применить модель управления с использованием основных элементов ССП – сбалансированной системы показателей. Кроме того, в рамках задач, решаемых на разных уровнях управления, предлагается подход к разбиению ключевых показателей деятельности (KPIs) организации на несколько групп с учётом специфики решаемых управленческих задач.

В соответствии с выделенными группами все показатели организации распределяются на показатели прошлых периодов, показатели текущих и будущих периодов. Такие термины как «запаздывающие» и «опережающие» показатели не используются т.к. вносят путаницу, хотя многие книги по KPI их выделяют [2]. Кроме того, к**оличество показателей** по каждой группе должно определяться **в соответствии с принципом Парето (**или **правилом 80/20). Суть принципа – только** 20% усилий дают 80% результата, а остальные 80% усилий реализуют лишь оставшиеся 20% [2].

Перейти к содержанию

В рамках предлагаемой модели управления должны быть предусмотрены следующие этапы реализации предложенного подхода:

- создание необходимых предпосылок на уровне организации для разработки ключевых показателей деятельности (KPIs);
- конкретизация стратегий, стратегических целей и ожиданий заинтересованных сторон;
- выделение составляющих (перспектив) сбалансированной системы показателей, а именно: финансы; клиенты; бизнес-процессы; сотрудники; обучение и развитие; окружающая среда и сообщество;
- разработка нескольких групп показателей в составе KPIs;
- подготовка методических, практических материалов и формирование базы данных;
- выделение из базы данных показателей по группам KPIs и описание основных характеристик этих показателей;
- разработка системы отчётов.

Возникает вопрос – в чём состоит практическая и теоретическая ценность предлагаемого подхода построения KPIs с использованием сбалансированной системы показателей (BSC)? Прежде всего, в том, что сбалансированная система показателей (ССП) – это система управления (технология управления), основанная на измерениях и позволяющая организации четко сформулировать стратегию и воплотить её в реальные действия. ССП рассматривает бизнес как систему взаимоотношений между всеми заинтересованными сторонами – акционерами, работниками, потребителями и др. В рамках ССП важны не только значения отдельных показателей, а их взаимодействие и сбалансированность.

Кроме того, теоретическая ценность ССП подтверждается ещё и тем, что система строится на основе ключевых концепций, разработанных в современных управленческих методиках, а именно:

- качество, определяемое клиентом;
- постоянное совершенствование;
- расширение полномочий сотрудников;
- управление, основанное на измерениях (управление по факту);
- поддержка обратной связи (между внутренними бизнес-процессами и внешними результатами, а также в рамках бизнес стратегий).

Практическая ценность ССП для организации, внедрившей эту систему, означает разработку и применение в управлении показателей и индикаторов, т.е. измеряемых характеристик (KPIs) продуктов,

Перейти к содержанию

услуг, процессов и операций. В результате повышается степень эффективности функционирования организации. Кроме того, учитывается стратегия организации при разработке ССП – KPIs разрабатываются на основе стратегий и стратегических целей, что и определяет критерии выбора наиболее интересных для менеджеров показателей. Все измерения основываются на стратегии компании. Благодаря ССП стратегия становится систематизированной последовательностью шагов, которые контролируются на разных уровнях управления.

Сбалансированная система показателей имеет как достоинства, так и недостатки. Преимущества ССП состоят в следующем:

- ССП даёт высокую информированность руководителю о деятельности организации, что является дополнительным конкурентным преимуществом;
- учитываются перспективы, отражающие многие стороны бизнеса, а не только финансовые показатели;
- осуществляется управление организацией, основанное на измерениях (KPIs);
- ССП помогает согласовать интересы всех заинтересованных сторон на различных уровнях внутри организации;
- ССП помогает менеджерам обратить внимание на самые важные стороны управленческого процесса.

Недостатки ССП очевидны.

Во-первых, технология разработки и внедрения ССП в конкретной организации является достаточно сложной. Дублирование американского опыта не даёт эффекта. Каждая организация должна разработать свой вариант ССП и KPIs.

Во-вторых, имеются значительные трудности при сборе данных по внутренним бизнес-процессам или структурным единицам. Необходимо наличие в организации работающей системы управленческого учёта.

В-третьих, неправильное использование ССП привело к тому, что есть много случаев в мировой практике, когда проекты ССП проваливались.

В заключение следует подчеркнуть, что разработка системы измерения и оценки показателей деятельности организации (KPIs) трудоёмкая работа, которая может быть выполнена за несколько месяцев и требует значительных усилий всего коллектива от высших руководителей до рядовых сотрудников. Ориентация не нескольких ведущих сотрудников, занимающихся системой, не даст эффекта. Ключевые показатели деятельности (KPIs) должны получить максимально широкое распространение среди сотрудников и стать

Перейти к содержанию

частью корпоративной культуры. В противном случае, проект не состоится.

Список литературы

1. Джерми Хоуп, Робин Фрейзер. За гранью бюджетирования. Как руководителям вырваться из ловушки ежегодных планов / Пер. с анг. – М.: Вершина, 2007.
2. Парментер Дэвид. Ключевые показатели эффективности. Разработка, внедрение и применение решающих показателей / Пер. с анг. – М.: Олимп – Бизнес, 2009.
3. Роберт С. Каплан, Дэйвид П.Нортон. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию / Пер. с анг. – М.: Олимп – Бизнес, 2003.

Перейти к содержанию

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЦЕССА ВНЕДРЕНИЯ IT-АУТСОРСИНГА

Специальность: Экономика и управление народным хозяйством
Направление: Прикладная информатика в экономике

Авторы: Н.А. МАНСУРОВА, к.э.н., доцент кафедры экономики Тверского государственного университета, Р.Р. ГРИШАНИН, студент магистратуры 2 курса факультета прикладной математики и кибернетики Тверского государственного университета.

В статье представлен доработанный и уточненный вариант методики внедрения ИТ-аутсорсинга с подробным описанием моделей аутсорсинга.

The article presents a revised and refined version of the method IT outsourcing implementation with the detailed description outsourcing models.

Ключевые слова: аутсорсинг, IT-аутсорсинг, этапы внедрения IT-аутсорсинга, модели аутсорсинга.

Keywords: outsourcing, IT-outsourcing, stages of IT-outsourcing implementation, outsourcing models.

На сегодняшний день аутсорсинг является успешно функционирующим и развивающимся на Западе видом услуг. Аутсорсинговые услуги постепенно набирают популярность и в России. Если совсем недавно услугами аутсорсинга пользовались лишь представительства иностранных компаний и крупные предприятия, то теперь аутсорсинг востребован и обычными российскими фирмами. Объяснением этого факта является возросшая конкуренция на рынке, требующая от предприятий роста эффективности производства и сокращения издержек. В некоторых случаях этого можно добиться как раз с помощью аутсорсинга.

Существует множество вариантов повышения эффективности компании за счет оптимизации работы IT-отдела: введение стандартизации в использовании IT, системы отбора и мотивирования персонала, процесса поддержки существующих IT-решений, системы внутреннего контроля,

Перейти к содержанию

стратегического управления. Одним из способов является IT-аутсорсинг, который может существенно повысить эффективность финансово-хозяйственной деятельности предприятия, в том числе его конкурентоспособность, при соблюдении определенных условий. Преимуществом IT-аутсорсинга перед остальными предложенными вариантами является его универсальность, т.к. его внедрение на предприятии автоматически устранит необходимость осуществления некоторых других путей повышения эффективности IT-отдела, т.е. в рамках реализации аутсорсингового проекта эффективность достигается по многим направлениям.

Таким образом, главным условием получения положительного эффекта от IT-аутсорсинга является его обоснованное и грамотное внедрение в рамках существующих бизнес-процессов на предприятии.

Передача функций на аутсорсинг – это комплексный процесс, требующий проработки каждого этапа. Анализ теоретических исследований в области разработки методик внедрения IT-аутсорсинга на предприятии выявил, что нет единого подход в данном вопросе. По мнению авторов, наиболее адекватным и обоснованным является алгоритм, предложенный Игнатьевым А.В., включающий семь этапов [2]. После доработки, уточнения и добавления дополнительных этапов данный алгоритм имеет девять этапов, представленных ниже.

Этап I. Постановка целей

- Постановка и ранжирование целей IT-службы. Один из ключевых моментов данного алгоритма. Целями могут выступать: повышение доходности бизнеса, повышение качества производимых товаров (работ, услуг), совершенствование управления, снижение издержек, концентрация на основном направлении бизнеса, рост бизнеса, использование передовых технологий, использование чужого опыта. Насколько правильно и ясно руководство компании определяет цели, на столько обеспечен успех деятельности службы.
- Сравнение преимуществ и недостатков использования собственной IT-службы и IT-аутсорсинга, для этого можно руководствоваться критериями, представленными в табл. 1.

Перейти к содержанию

Таблица 1 – Сравнительный анализ использования собственной IT-службы и IT-аутсорсинга [1]

Преимущества	Недостатки
Собственная IT-служба	
1. Гарантированный уровень выполнения работ/услуг. 2. Полный контроль. 3. Сохранение ноу-хау. 4. Самостоятельность. 5. Использование незадействованных производственных мощностей.	1. Износ собственного оборудования. 2. Затраты на повышение квалификации сотрудников. 3. Расходы на содержание IT-персонала. 4. Затраты на дорогостоящие активы.
IT-аутсорсинг	
1. Повышение гибкости и адаптивности бизнеса. 2. Сосредоточение на основном бизнесе. 3. Оптимизация организационной структуры. 4. Повышение уровня управления. 5. Снижение затрат из-за эффекта масштаба. 6. Перенесение части рисков. 7. Повышение доходности бизнеса. 8. Снижение затрат труда. 9. Накопление опыта. 10. Выполнение функций высококвалифицированным персоналом. 11. Непрерывность бизнес-процесса. 12. Передача и минимизация операционных рисков по процессу.	1. Несовершенство правового регулирования. 2. Несогласованность интересов заказчика и поставщика. 3. Потеря/ослабление внутреннего контроля. 4. Угроза утечки информации 5. Открытость. 6. Возможность отказа от работы аутсорсером. 7. Риск банкротства партнера. 8. Превышение фактических затрат на IT-аутсорсинг в сравнении с плановыми. 9. Сокращение численности собственного персонала. 10. Снижение оперативности в предоставлении сведений.

Перейти к содержанию

Этап II. Выбор бизнес-процессов для передачи на IT-аутсорсинг

На IT-аутсорсинг выбирают неключевые и некритичные бизнес-процессы. Выбранные бизнес-процессы подвергаются следующему анализу:

- степень влияния на конкурентные преимущества компании: бизнес-процессы, влияние которых несущественно, могут быть переданы на аутсорсинг;
- степень влияния на ритмичность работы компании: бизнес-процессы, некачественное исполнение которых может повлечь нарушение или остановку деятельности, не должны быть переданы на аутсорсинг;
- степень влияния на информационную безопасность компании: отсекаются бизнес-процессы, некачественное выполнение которых может повлечь распространение конфиденциальной информации;
- определение возможности формализации параметров выполнения бизнес-процессов, оставшихся после анализа предыдущих шагов. Бизнес-процессы, выполнение которых может быть формализовано, подходят для передачи на аутсорсинг.

Этап II графически можно представить в виде схемы последовательных шагов (1-6 – критерии отсева, 7-9 – качественные критерии, 10-11 – количественные критерии) (рис.1).

Перейти к содержанию

* – бизнес-процесс.

Рисунок 1 – Алгоритм принятия решения о передаче бизнес-процессов на аутсорсинг [4]

Этап III. Формирование критериев

Ø Сбор информации о параметрах выполнения для сформированного списка бизнес-процессов: временные затраты, стоимость, задействованные ресурсы, персонал, параметры решения нестандартных ситуаций и т.д.

Ø Формирование критериев целесообразности (например, ресурсоемкость, качество, безопасность) перевода бизнес-процессов на аутсорсинг на основе собранной информации и целей.

Перейти к содержанию

Ø Формирование «пространства критериев» на основании поставленных целей.

Ø Формирование окончательного каталога бизнес-процессов для передачи на аутсорсинг.

Ø Анализ предложения IT-услуг, в частности, предложения выполнения процессов из составленного каталога бизнес-процессов.

Ø Организация мероприятий по поиску компаний-аутсорсеров (тендер, аукцион).

Этап IV. Анализ рисков

Ø Анализ и оценка рисков по причине недостаточного качества IT-аутсорсинга.

Ø Анализ и оценка рисков по причине неоказания услуг.

Ø Анализ и оценка рисков по причине утечки конфиденциальной информации.

Ø Анализ и оценка рисков в связи с разрывом договорных отношений и смены поставщика.

Ø Анализ и оценка прочих возможных рисков.

Этап V. Выбор поставщика

Ø Анализ предложений компаний-аутсорсеров с учетом цен, отзывов об аутсорсинговых компаниях.

Ø Составление, с учетом рисков, списка компаний-аутсорсеров, наиболее удовлетворяющих поставленным целям и сформированным критериям.

Ø Анализ компаний-аутсорсеров по различным критериям, можно использовать критерии, представленные на рис 2.

Ø Окончательный выбор компании-аутсорсера.

Перейти к содержанию

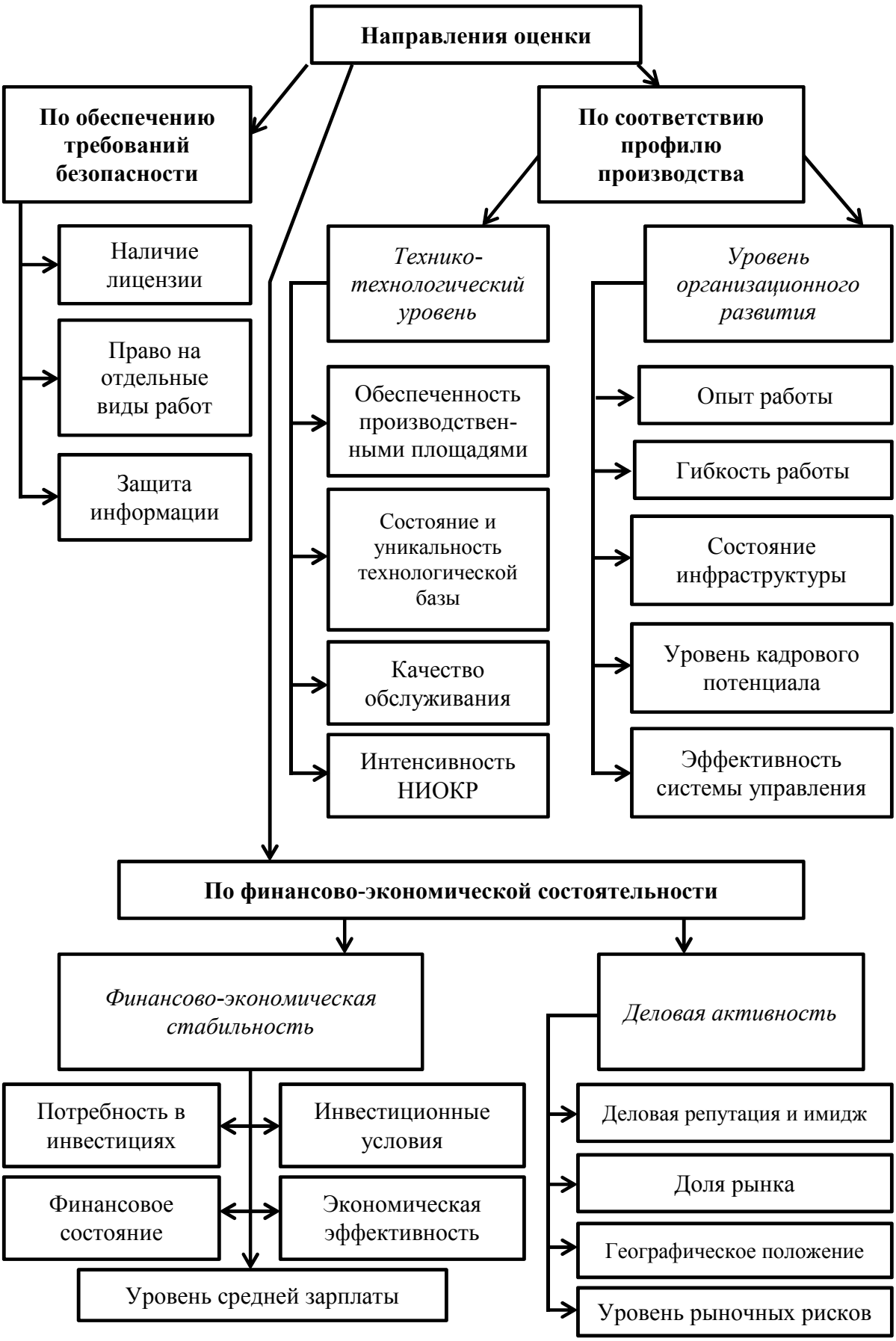


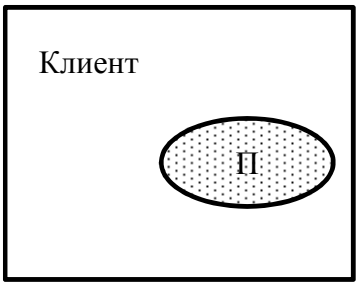
Рисунок 2 – Система критериев выбора организации-аутсорсера [5, с. 17]

Перейти к содержанию

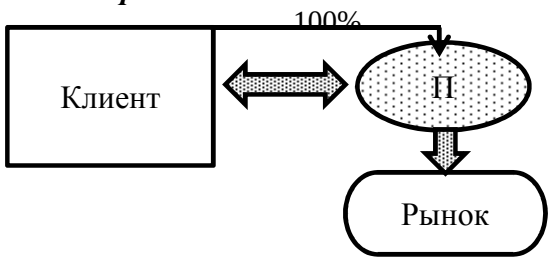
Этап VI. Выбор оптимальной модели аутсорсинга

Выделяют восемь вариантов взаимодействия в рамках аутсоргинга, они представлены на рис. 3.

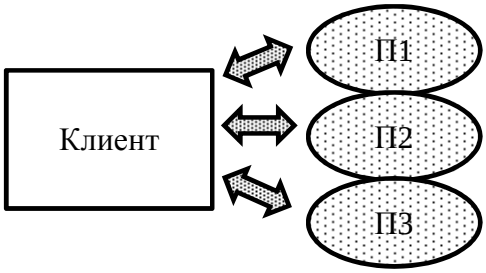
1. Внутреннее обслуживание



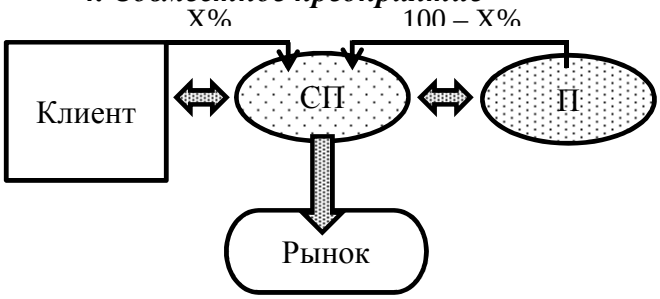
2. Инсорсинг



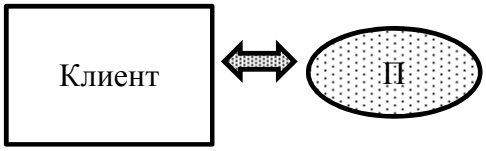
3. Выборочный аутсорсинг



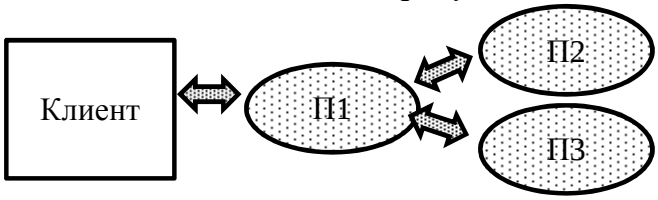
4. Совместное предприятие



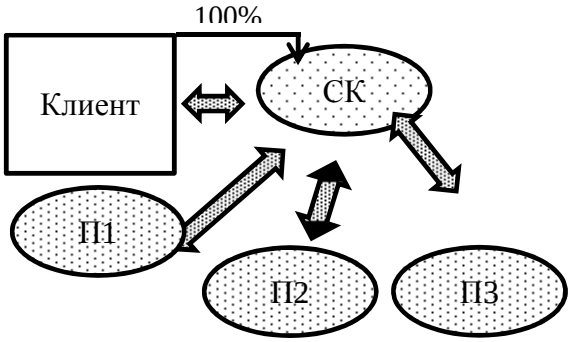
5. Полный аутсорсинг



6. Оптимальный консорциум



7. Сервисная компания



8. Генеральный подрядчик

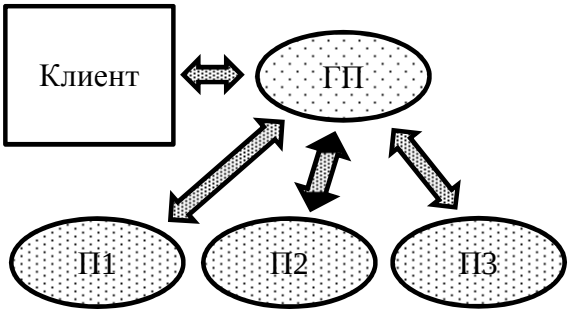


Рисунок 3 – Схемы различных сорсинг-моделей [6]

Перейти к содержанию

- Внутреннее обслуживание (Internal Delivery) – в рамках компании внутренний отдел оказывает услуги через внутренние проекты.
- Инсорсинг (Insourcing) – из структуры компании для оказания услуг выделяется самостоятельное подразделение с независимым управленческим учетом и отдельным бюджетом.
- Мультисорсинг (выборочный аутсорсинг) (Multisourcing) – компания передает часть IT-сервисов или процессов различным аутсорсерам, взаимодействие с которыми осуществляется напрямую (самая распространенная модель IT-аутсорсинга).
- Совместное предприятие (JV) – образование совместно с внешними поставщиками услуг отдельной сервисной организации. При этом компания сохраняет определенные рычаги влияния и контроля работы сервисной службы (реализуется при больших и длительных аутсорсинговых контрактах).
- Полный аутсорсинг (Full Outsourcing) – модель, основанная на единственном, долговременном контракте с одним аутсорсером, который способен самостоятельно удовлетворить все запросы клиента (модель практически не встречается).
- Оптимальный консорциум (Best-of-breed Consortium) – модель образуется, когда один аутсорсер не может обеспечить охват всех IT-областей. В этом случае аутсорсинговая компания может брать на себя все отношения клиента с поставщиками подобных услуг.
- Сервисная компания (Brand Services Company) – образуется для предоставления услуг в интересах большой материнской организации или группы организаций сходного профиля деятельности. Предоставляемые услуги сравниваются с предложениями на рынке и сервисная компания прибегает к помощи внешних поставщиков услуг, избирательно переводя на аутсорсинг часть своих сервисов.
- Генеральный подрядчик (Prime Contractor) – компания, которая взаимодействует с множеством внешних провайдеров, предлагая клиентам обширный каталог услуг. При этом у нее может вообще не быть собственной IT-экспертизы, т.к. для подрядчика ключевой экспертизой будут продажи и выстраивание отношений с клиентами [6].

Перейти к содержанию

Этап VII. Предварительный анализ эффективности

На данный момент существуют различные показатели, методики и подходы для оценки эффективности аутсорсинговых услуг в IT-сфере. В одной из ранее опубликованных работ [3] предложена авторская методика анализа эффективности использования IT-аутсорсинга на предприятии, основанная на методе интегральной оценки эффективности инвестиционного проекта, где в качестве последнего рассматриваются следующие сценарии деятельности фирмы: отказ от использования IT-аутсорсинга, частичный или полный IT-аутсорсинг. С помощью экспертных методов и анализа текущих значений показателей качества работы аутсорсера производится оценка рисков, возникающих при сотрудничестве с аутсорсинговой компанией.

Этап VIII. Внедрение IT-аутсорсинга

- Разработка и подписание условий аутсорсингового контракта.
- Подготовка собственных сотрудников к переходу на аутсорсинг.
- Создание или корректировка должностных инструкций, формирование нового штатного расписания, утверждение плана работ по внедрению.
- Переход компании на новый формат работы.
- Мониторинг ключевых показателей деятельности на начальном этапе.

Этап IX. Итоговый анализ эффективности

На данном этапе возможно применение методики, использованной на этапе предварительного анализа эффективности IT-аутсорсинга.

Переход на аутсорсинг может рассматриваться как стратегическое направление развитии компании, обеспечивающее повышение прибыльности и конкурентоспособности компании в долгосрочной перспективе. Согласно представленному алгоритму, переход компании на аутсорсинговую модель связан с большим объемом работ по оценке внутренних бизнес-процессов фирмы, исследованию потенциальных компаний-аутсорсеров, а также анализу существующих моделей аутсорсинга. Для представленных работ необходимо привлекать квалифицированных экспертов, исследователей в области аутсорсинга и IT-рынка, имеющих необходимый опыт и знания в данной сфере.

Перейти к содержанию

Список литературы

1. Батова Т.Н., Калинина Н.М. Преимущества и недостатки использования аутсорсинга информационных технологий // Труды гуманитарного факультета СПбГУ ИТМО: Сборник научных статей. – 2010. – Вып. 1. – С. 59-64.
2. Игнатьев А.В. Алгоритм принятия решения о переводе на аутсорсинг функций в сфере ИКТ в малых и средних промышленных предприятиях // Современные исследования социальных проблем. – 2012, №7. – С. 30-47.
3. Мансурова Н.А., Гришанин Р.Р. Анализ эффективности IT-аутсорсинга // Вестник ТвГУ. Серия экономика и управление. Выпуск 19 – Тверь: Твер.гос.ун-т, 2014. – С. 129.
4. Потемкина М. Аутсорсинг: как определить, что именно передавать // Консультант. – 2010. – №3. – С. 24-32.
5. Рахматуллина С.Ф. Механизм адаптации предприятий оборонно-промышленного комплекса к рынку с использованием аутсорсинга: Автореф. дис. на соиск. ученой степ. канд. экон. наук: 08.00.05 / С.Ф. Рахматуллина. – Уфа, 2009. – 27 с.
6. Рынок ИТ-аутсорсинга: что считаем? // Электронный журнал «Компьютер Пресс» [Электронный ресурс]. – [Б.м., 2014]. – Режим доступа: http://compress.ru/article.aspx?id=18524&iid=858.

Перейти к содержанию

ВЫБОР КРИТЕРИЕВ И МЕХАНИЗМА ОЦЕНКИ ФАКТОРОВ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ

Специальность: *Экономика и управление народным хозяйством*
Направление: *Управление инновациями*

Автор: *В.С. ГАРКУША, магистрант факультета международных экономических отношений Московского государственного института международных отношений (Университета)*

В статье рассматривается вопросы оценки инновационного потенциала и инвестиционной привлекательности отечественных предприятий различных отраслей промышленности. С учетом неустранимой информационной неопределенности, автором предлагаются статистические методы оценки данных Госкомстата на основе квантильного анализа регрессионных зависимостей экономической эффективности и инновационной активности, позволяющие получить сравнительные оценки отраслевых коэффициентов.

The article discusses issues of innovative potential estimation and investment attractiveness of domestic enterprises in various industry branches. Given intrinsic information uncertainty, proposed by author are statistical methods of Goskomstat data evaluation, based on quantile regression analysis of economic efficiency and innovation activity allowing to obtain comparative estimates of industry factors.

Ключевые слова: инновационный потенциал предприятия, оценка инвестиционной привлекательности, методики выбора перспективных предприятий, статистическая оценка отраслевых данных, методы ранговой корреляции, регрессионные уравнения, динамический подход на базе квантильного анализа.

Keywords: innovative potential of an enterprise, evaluation of investment attractiveness, procedures for perspective enterprises selection, statistical evaluation of industry sectors data, methods of rank correlation, regression equations, dynamic approach based on quantile analysis.

Инновационная деятельность предприятий в современных рыночных условиях является одним из важнейших факторов, определяющих их инвестиционную привлекательность [1]–[4], [6]. Очевидно, что продукция, производимая предприятиями на основе морально и физически устаревших технологий, в средне- и долгосрочной перспективе уступает свою долю рынка и становится неконкурентоспособной по сравнению с

Перейти к содержанию

товарами, отражающими и опережающими современные ожидания потребителей. Кризис экономики России и мировой экономики не только не отменяет, но и усиливает роль инновационной активности, являющейся составляющей любого антикризисного управления [5]. Соответственно, направление собственных средств предприятий и изыскание источников внешнего финансирования имеет гораздо больше перспектив для инновационных проектов и прогрессивных технологий.

Для отечественных предприятий особую значимость приобретает быстрая адаптация и устойчивость к сложившимся рыночным условиям и гибкое реагирование на изменение ситуации на рынках. Общей закономерностью для предприятий, охватывающей достаточно широкий диапазон от нефтеперерабатывающей до пищевой промышленности, является то, что инновационное развитие предприятия позволяет существенно расширить круг производимой продукции, улучшить ее качество [1] – [5]. За счет инноваций появляется возможность выходить на новые рынки сбыта, производить товары и услуги с меньшими затратами труда, материалов. Сосредоточение инноваций в той или иной сфере помогает привести структуру воспроизводства в соответствие со структурой изменившихся потребностей и структурой внешней среды. Таким образом, развитие предприятия на инновационной основе является непременным условием повышения эффективности его деятельности, улучшения его позиций в конкурентной борьбе на рынке.

После осуществления инвесторами выбора конкретного предприятия для реализации программы инвестирования, существуют достаточно хорошо разработанные методики выработки стратегии, направления развития и структуры, учитывающие специфику отрасли, а также стартовую позицию предприятия на рынке и перспективы инвестиций. Однако после осуществления необратимых инвестиционных решений по реализации плана может оказаться, что потенциал предприятия оказался недостаточным, и остается возможность того, что проект, оцениваемый как состоятельный, окажется в реальности убыточным, поскольку достигнутые в ходе инвестиционного процесса значения параметров отклонились от плановых, или же какие-либо факторы вообще не были учтены. Отсутствие обоснованных и объективных критериев выбора предприятия для инновационной активности, а в более широком масштабе и отрасли для инвестиций в условиях неустранимой информационной неопределенности может привести к росту степени риска до недопустимых размеров.

Для потенциальных инвесторов, таким образом, задача может быть рассмотрена с другой стороны – какое из существующих предприятий различных отраслей является наиболее перспективным? Определение критериев оценки и методик отбора, наиболее перспективных для инвестирования предприятий имеет, поэтому большое значение и

Перейти к содержанию

привлекает пристальное внимание российских и зарубежных специалистов [3]–[5], [7]– [9]. В данной работе как общий подход использована широко принятая методика оценки инвестиционной привлекательности предприятия через определение таких показателей предприятия, как его инновационный потенциал и инновационная активность [3]–[5]. Инновационное состояние предприятий и отраслей далее оценивается сопоставлением уровня развития этих показателей. Оценка инновационного потенциала, основанная на таких элементах как маркетинговые, финансовые и производственные возможности объектов исследования, с учетом научно-исследовательских и экологических критериев, а также организационных, включая кадровые, факторов является отдельным вопросом вне рамок данной работы.

На основе исследований российских и зарубежных специалистов далее будут рассмотрены различные методики выбора и оценки параметров, отражающих уровень инновационной активности. Общим в большинстве из рассматриваемых инструментов является их определенная универсальность, в том смысле, что они применимы как для сравнения в масштабе предприятий внутри отдельной отрасли, так и различных отраслей и даже экономик разных стран друг с другом с точки зрения характеристик инновационной активности [4], [9]. Другой общей чертой, отмеченной в большинстве работ, являются трудности получения релевантных статистических данных, которые даже в развитых капиталистических странах зачастую не полностью представлены за весь исследуемый период, либо связаны с риском неадекватного содержания и трактовки [4], [8], [9]. Не менее примечательно то, что тестирование параметров научными методами нередко дает результаты, не совпадающие с ожидаемыми с точки зрения житейского здравого смысла. Тем выше представляется роль объективных и методических подходов к оцениваемым параметрам и рекомендациям.

Проведенные на методической основе исследования [4] данных за 2000–2005 годы Российского статистического ежегодника исследования отраслей промышленности [10] позволили сделать сравнительные оценки их инновационного состояния. В частности, приведены выводы, что о сравнительно благоприятной стадии инновационного развития в машиностроении и металлообработке, значительно снизила свои позиции легкая промышленность, пищевая промышленность – на среднем уровне между лидерами и аутсайдерами, делается вывод о необходимости активизации работ и стимулирования инвестиций. В то же время, подчеркивается односторонность подхода, возможное исключение ряда определяющих показателей и, наоборот, включение не влияющих или статистически взаимозависимых параметров.

Аналогичные исследования [7] групп промышленности SIC 35, 36, 37 и 38 – отрасли машиностроения США в кодировке единого справочника

Перейти к содержанию

страны – показали, что отраслевой фактор существенно различен в части зависимости инновационных показателей фирм, различных по роду деятельности. Одновременно, с использованием аппарата математической регрессии таких близких, но не совпадающих инновационных направлений, как затраты на НИОКР и патентная активность предприятий. Применение развитого аппарата, анализирующего не только статику, но и динамику, позволило авторам сделать вывод о неоднозначности связи этих двух видов активности и наличии большого количества «шумовых» и необъяснимых составляющих, не подтверждающих изначальную общепринятую гипотезу.

Использование статистических методов применено также для исследования результатов инновационной активности предприятий Австралии [8] и Японии [9] и сравнения с аналогичными показателями других стран. В [9] кроме того выявляется влияние патентной реформы 1988 года Японии на рост уровня и глубины НИОКР в стране.

Наряду с упомянутыми общими чертами следует отметить, что работы зарубежных авторов в большей степени акцентированы на анализ вклада выбранных показателей на рыночный результат. В качестве такового чаще всего чаще всего выбирается биржевая цена акций рассматриваемых компаний, и наличие в развитых капиталистических странах большого количества открытых публичных предприятий, даже не очень крупных, предоставляет статистическую выборку достаточного для исследований объема. В России биржевые котировки представлены только у очень крупных компаний, поэтому информационной базой для оценки финансовых результатов предприятий могут служить расчетные и статистические данные, а также данные бухучета квартальной или годовой отчетности. Такие данные не всегда широко доступны, и даже в случае доступности могут содержать информацию, отражающую скорее корпоративную четную политику, чем объективные данные по инновационной и общей активности. Последнее обстоятельство, впрочем, вновь перекликается с сомнениями зарубежных авторов, сетующих на своеобразную политику бухучета некоторых западных фирм, искажающих объективную картину затрат на НИОКР [8]. Окончательные финансовые результаты включается с учетом или без учета дисконта или различных масштабирующих коэффициентов отдачи.

В различных работах [3] – [8] предложен ряд методов оценки параметров инновационной активности и обобщения таких параметров в единый критерий. Возможно использование обобщенного показателя НИОКР и патентной активности, объединяющий эти два параметра [8]. Применяются также методы ранговой корреляции и конкордации [3], вычисление средневзвешенного [3] и среднегеометрического [4] частных параметров, метод многовекторного Парето-выбора [5] и метод матрицы сравнений [6]. Большинство из них, однако, опираются на разного рода

Перейти к содержанию

экспертные оценки и, кроме того, учитывают только статическую взаимосвязь.

Поскольку и реализация внутренних процессов на отдельном предприятии, и тем более влияние внешних отраслевых, государственных и мировых факторов носит не детерминистический, а случайный стохастический характер, вполне закономерным является обработка исходных данных статистики методами математической статистики. В данной работе статистический аппарата линейной регрессии применен к выборке отраслевых данных статистики за 2001–2006 гг. [10].

При общепринятой зависимости экономической эффективности с инновационной активностью [6], [7] уравнение регрессии имеет вид:

$$Q = a_0 + a_1 * INN + a_2 * VAL + a_3 * IND + u_t, \quad (1)$$

где Q и INN – индексы финансовых результатов и инновационной активности, соответственно, VAL – стоимостной показатель объема отрасли, IND – дискретный коэффициент, учитывающий специфику отрасли, u_t – случайная погрешность, a_0, a_1, a_2 *и* a_3 – соответствующие оцениваемые коэффициенты регрессии.

Развивая динамический подход на базе квантильного анализа, показано, что для различных отраслей коэффициенты регрессии при показателях затрат на технологические инновации по видам экономической деятельности являются положительными и значимыми. К сожалению, данные Госкомстата не предоставляют разбиения в части поступающих заявок и выданных патентов по отраслям промышленности. Поэтому, применяя тот же инструмент, выполнен обобщенный анализ по сумме всех отраслей. Такой тест также в ряде случаев не дает положительной оценки, и не всегда значим со статистической точки зрения. Однако, данный результат может быть вызван известным эффектом временного сдвига финансового результата по отношению к моменту подачи заявки, что в зависимости от процедуры рассмотрения может длиться до нескольких лет. Выявление данного эффекта также может быть осуществлено в рамках используемого аппарата путем введения в уравнения линейной регрессии членов с временным сдвигом, однако это является предметом дальнейшего исследования.

Полученные оценки отраслевых коэффициентов могут далее быть использованы для анализа статистическими методами показателей инновационной активности выборки предприятий внутри каждой конкретной отрасли путем введения дискретных переменных, отражающих специфику данной отрасли. Отметим, что достаточная общность аппарата математической статистики дает возможность

Перейти к содержанию

применить его и к однородным предприятиям внутри отрасли, а также к наборам однородных статистических показателей разных отраслей.

При этом часто выявляются закономерности, подчеркивающие общность между предприятиями сфер производства и услуг одной отрасли, между добывающими и обрабатывающими направлениями различных отраслей. Более того, такой анализ применим к сравнению эффективности мероприятий различных стран с точки зрения влияния государственных законодательных актов на развитие экономического и предпринимательского климата. В таких агрегированных данных более высокого уровня в качестве объекта выступают уже отрасли промышленности или экономика страны, а в качестве входного набора статистических выборок могут выступать данные государственных и негосударственных статистических институтов. Однако, для применения данной методики и для сравнения потенциала экономик различных стран необходимо обеспечить однородность исходных статистических данных, что при различии национальных стандартов этих стран может оказаться практически трудноосуществимой задачей.

В противоположном направлении, то есть, от более общих макроэкономических факторов к микроэкономическим и далее активности в рамках отдельного предприятия, глобальные факторы могут быть использованы как инструмент коррекции планов и источник поправочных коэффициентов при оценке влияния на экономическую эффективность, или, например, для учета особенностей стратегии и тактики компании в период экономических спадов. Зачастую такая необходимость очевидна, например, в случае колебаний курса и усилении, или ослаблении национальной валюты и их влияния на себестоимость продукции и экспортных операций, иногда она скрыта серией опосредованных зависимостей, например, в цепочке уровень занятости – уровень заработной платы – покупательная способность – цены на товары, бывают и парадоксальные примеры, когда очевидные с точки зрения здравого смысла позитивные предпосылки прогрессивных законодательных актов не подтверждаются практическими данными статистики результатов последующих периодов, или даже проявляется в виде обратного эффекта. В любом случае, многочисленные примеры деловой практики и теория менеджмента однозначно подчеркивают преимущества наличия численных показателей эффективности и инструментов их обработки над интуитивными, качественными методами принятия решений.

Перейти к содержанию

Список литературы

1. Пименов С.В., Панова С.А., Осипов М.А. Управление инновациями как бизнес-процесс // Экономические науки. – № 2 (63). – 2010. – С. 152–158.
2. Фомин В.Н. Разработка стратегии инновационного развития нефтеперерабатывающего предприятия // Экономические науки. – № 1 (62). – 2010. – С. 306–311.
3. Косоан А.П., Тульская Н.С., Фролова Т.К., Прохоренко М.В., Гаркуша В.С., Носенко А.С. Методический подход к оценке инновационной деятельности предприятий // Сборник докладов VI научно-технической конференции с международным участием «Высокоэффективные пищевые технологии, методы и средства их реализации: эффективное использование ресурсов отрасли» (г. Москва). – М.: МГУПП, 2008. – С.299, С.236.
4. Валинурова Л.С., Кузьминых Н.А., Оценка уровня инвестиционного развития отраслей промышленности // Инновации. – №6. – 2007. – С. 45.
5. Болгаров Н.И. Инструмент отбора инновационно-активных предприятий // Инновации. – №6. – 2006. – С. 115–117.
6. Анисимов Ю.П., Пешкова И.В., Солнцева Е.В. Методика оценки инновационной деятельности предприятия // Инновации. – № 11. – 2006. – С. 88–90.
7. Coad A., Rekha R. Innovation and market value: a quantile regression analysis // Economics Bulletin. – Vol. 15. – № 13. – 2006. – Pp. 1–10.
8. Bosworth D., Rogers M. Market Value, R&D, and Intellectual Property: An Empirical Analysis of Large Australian Firms // The Economic Record. – Vol. 77. – № 239. – 2001. – Pp. 323–337.
9. Sakakibara M., Branstetter L. Do stronger patents induce more innovation? Evidence from the 1998 Japanese patent law reform // RAND Journal of Economics. – Vol. 32. – № 1. – 2001. – Pp. 77–100.
10. Российский статистический ежегодник: Стат.сб. / Госкомстат России. – М.: Госкомстат России, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007.

Перейти к содержанию

ИНТЕРНЕТ-СТАТИСТИКА В ОЦЕНКЕ РЕКЛАМНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Специальность: Экономика и управление народным хозяйством
Направление: Маркетинг

Автор: М.А. СЛЁЗКИНА, магистрант факультета прикладной математики и кибернетики Тверского государственного университета

В статье обосновывается целесообразность использования специалистами по рекламе данных интернет-статистики. Предлагается перечень показателей, которые подвергаются наиболее тщательному наблюдению для оценки рекламной кампании, проводимой предприятием в интернете. Возможность оперативного отслеживания динамики данных показателей позволяет быстро и гибко реагировать на различные изменения, тем самым оптимизируя расходы на рекламу, например, путём внедрения дополнительных сервисов на сайте компании.

The article explains the usefulness of dates in Internet-statistics for specialists of advertising department. The author of the article proposes the list of indicators that are subjected to the most careful observation for the rating of advertisement in the Internet. The opportunity of quickly tracking of dynamics of these indicators allows rapidly and flexibly response to different changes, thereby optimizing the cost of advertisement, for example, by introducing additional services on the company's website.

Ключевые слова: интернет-статистика, интернет-технологии, целевая аудитория, пользовательская активность, интернет-источники, технические аспекты, внешние счётчики, анализаторы логов.

Keywords: Internet statistics, Internet technology, the target audience, user activity, Internet sources, technical aspects, external counters, log analyzers.

Введение

Интернет-статистика – это сервисы, позволяющие собирать и анализировать различную информацию о посетителях интернет-ресурсов. Таким образом, интернет-статистика даёт возможность детально изучать поведение посетителей сайта, все действия которых записываются и в дальнейшем могут быть проанализированными. Отличительной чертой интернет-технологий является оперативность, т.е. результаты рекламной кампании отслеживаются сразу после её начала, соответственно, мгновенно вносятся необходимые корректировки.

Перейти к содержанию

В настоящее время сайт и реклама в сети – это не единственные средства продвижения и продажи товаров в интернете, используются и различные другие способы. Эффективность каждого из способов оценить достаточно трудно, т.к., например, в некоторых случаях они применяются совместно. Для разрешения такого рода трудностей и служит интернет-статистика.

Интернет-реклама и способы продвижения товаров в интернете

Рассматривая непосредственно интернет-рекламу, автор выделил несколько наиболее распространённых её видов (табл.1) [2].

Таблица 1 – Характеристики видов интернет-рекламы

Вид интернет-рекламы	Описание
Медийная реклама (баннерная)	Текстово-графические материалы на сайтах (баннеры). Преимущества, расширяющие возможности воздействия данного вида рекламы: ü наличие гиперссылок для переходов, ü наличие анимации, ü возможность звонков на мобильный телефон (wow-call).
Контекстная реклама	Рекламные объявления, соответствующие содержанию (контексту) Интернет-страницы. Преимущество: избирательное действие, направленное конкретно на целевую аудиторию, повышающее вероятность отклика.
Поисковая реклама	Частный случай контекстной рекламы, применяемый в поисковых системах. Особенность: выбор демонстрируемых рекламных сообщений определяется с учетом поискового запроса пользователя.
Геоконтекстная реклама	Реклама в мобильных телефонах с учётом местоположения пользователя (например, реклама на веб-картах).
Вирусная реклама	Вид рекламных материалов, распространителем которых является сама целевая аудитория (например, видеоролики, flash-приложения). Особенности: ü содержание, способное привлечь за счет яркой, творческой, необычной идеи; ü использование естественного или доверительного послания.
Product placement (в он-лайн играх)	Интеграция рекламируемого продукта или бренда в игровой процесс. Преимущество: стремительный рост аудитории он-лайн игр.

Что касается других способов продвижения товаров в сети интернет их также много, как легальных, так и нелегальных.

Перейти к содержанию

Классификация наиболее часто используемых из них представлена на рис.1 [2].

Выбор того или иного способа (рис.1) полностью зависит от целей рекламной кампании в целом, а также от величины бюджета, который может позволить себе фирма, т.к. каждый вид имеет свои преимущества и недостатки и может отлично работать для решения одних задач, но при этом быть абсолютно не эффективным для других. Именно с этой целью используется интернет-статистика, анализ данных которой позволяет оперативно оптимизировать затраты на рекламу, внедрение дополнительных сервисов на сайте фирмы и т.д.

Рисунок 1 – Способы продвижения товаров в интернете

Показатели интернет-статистики

В ходе анализа интернет-статистики автор предлагает исследовать несколько групп показателей, имеющих, как количественные, так и качественные характеристики. Группировка выделенных показателей, изображена в виде схемы (рис.2).

Исследования подавляющего большинства показателей целесообразны в динамике, т.к. позволяют специалисту оценить изменения на сайте. Некоторые показатели дают возможность получить сигнал о том, что в определенном процессе или элементе сайта происходят потери, которые необходимо ликвидировать.

Оценим влияние наиболее востребованных показателей интернет-статистики (рис.2) на рекламную кампанию.

Перейти к содержанию

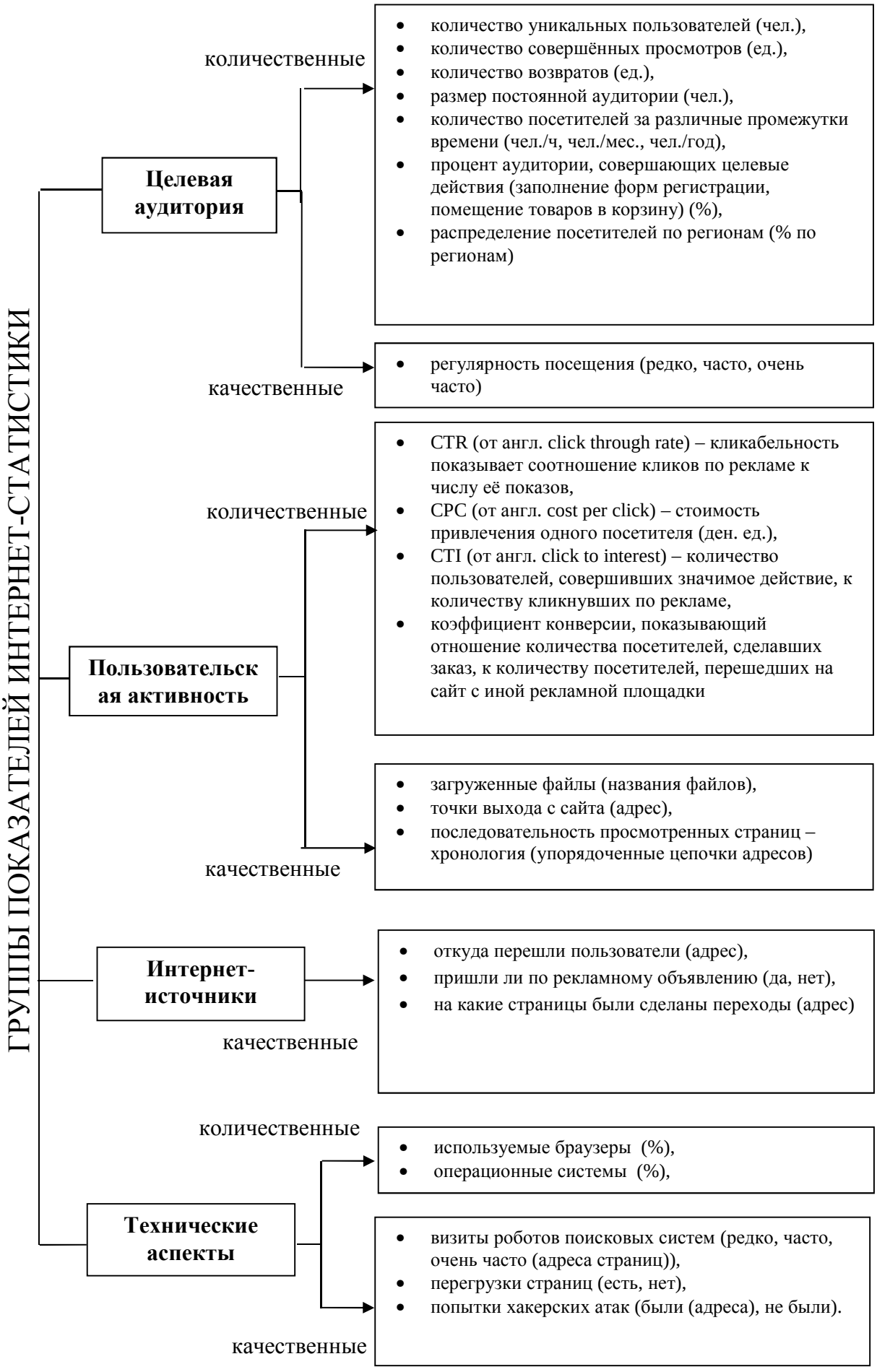


Рисунок 2 – Группировка показателей интернет-статистики

Перейти к содержанию

Группа «Целевая аудитория»

Количество уникальных посетителей – показатель лояльности, оценивающий вирусный эффект, т.е. пользователи начинают рекомендовать сервис или интернет-магазин другим пользователям. Показатель учитывает приток новой, ранее неизвестной аудитории.

Случай, когда приток новых посетителей монотонно увеличивается, является демонстрацией успеха выбранной стратегии или изменений на сайте. В остальных случаях, особенно, когда монотонное увеличение сменяется на монотонное убывание необходимо изучать причины, которые привели к этому процессу. Среди таких причин могут быть отсутствие улучшений, негативные изменения, действия конкурентов и т.д.

География выявляет месторасположение посетителей сайта, в случае, если на сайт заходят покупатели из других регионов, не обслуживаемых напрямую, указывает на наличие дополнительного рынка.

Группа «Пользовательская активность»

Конверсия – отношение пользователей целевых действий (подписка на новости, покупка, регистрация, обращение в службу поддержки) к общему числу аудитории в определенный период, показывает эффективность рекламных кампаний. Конверсия предоставляет возможность заметить и отключить дорогие или неэффективные, с точки зрения привлечения новой аудитории, ресурсы.

Группа «Интернет-источники»

Показатель распределения по количеству возвратов на сайт позволяет узнать, сколько раз в неделю, месяц посетитель заходит на сайт. Изучение его в динамике необходимо для оценки эффективности маркетинговых акций или изменений в интерфейсе, а также вовлеченности аудитории. Показатель определяет комфортную для пользователей периодичность почтовой рассылки, запуска новых акций и срока их действия.

Распределение по интернет-источникам показывает количество переходов с поисковых систем, сайтов, рекламных систем и переходов напрямую, например, путем введения адреса сайта в адресную строку браузера.

Переходы с сайтов свидетельствуют об эффективности рекламных кампаний в социальных сетях, форумах, PR-кампаний и др. рекламных ресурсов интернета.

Переходы с поисковых систем предоставляют возможность оценить качество индексирования сайта роботами поисковых систем, а также действия по поисковой оптимизации сайта.

По переходам с рекламных систем оценивают эффективность рекламных площадок, мест, и условий показа рекламы. Предназначением

Перейти к содержанию

поиска неэффективных условий показа рекламных объявлений является оптимизации бюджета, а именно: уточняются условия или изменяются рекламные объявления, либо отключаются неэффективные условия.

Группа «Технические аспекты»

Количество серверных ошибок, сигнализирующих о проблемах на сайте. Причины, приводящие к этим ошибкам, должны быть устранены.

Время загрузки страницы, а также их перегрузка, показывают, сколько времени проходит от запроса к серверу, до финальной загрузки всех элементов сайта. По данным Яндекса, увеличение отклика сайта на 200 миллисекунд приводит к потере части пользователей.

Постранично-временная структура индексации страниц поисковыми системами позволяет определить частоту обхода сайта роботами и полноту индексации. Наличие не проиндексированных страниц необходимо снижать для привлечения наибольшего количества потенциальных покупателей.

Средства сбора интернет-статистики

Не вдаваясь в тонкости цифровых технологий, выделим два общепринятых на сегодня средства сбора статистики в сети интернет: внешние программы-счётчики и анализаторы логов. Первые представляют собой специальные скрипты (сценарии), которые загружаются у пользователя одновременно с загрузкой странички вашего веб-сайта и, таким образом, передают на сервер информацию об этой загрузке. Вторые работают со специальными лог-файлами, собирающими информацию о посетителях непосредственно на сервере владельца сайта [1]. По мнению автора, счетчики и лог-анализаторы обладают своими достоинствами и недостатками (табл.2).

В общем случае, счётчики и анализаторы логов успешно дополняют друг друга: первые могут быть использованы специалистами по рекламе и руководителями для текущего контроля активности, а вторые – для анализа ошибок работы сервера, заходов поисковиков и хакерских атак, составления специфических отчётов. Причём сотрудникам рекламного отдела эта информация также будет полезна.

В настоящее время не существует единого средства, с помощью которого можно одновременно выполнять полноценный анализ качественных, количественных и технических показателей статистики сайта: в зависимости от поставленных задач используют одно или одновременно оба описанных выше средства.

Перейти к содержанию

Таблица 2 – Достоинства и недостатки средств сбора интернет-статистики

Средство сбора	Достоинства	Недостатки
Внешние программы-счётчики	• не значительная плата за дополнительные услуги, базовые версии – бесплатные; • простота и быстрота установки; • получение данных в режиме реального времени; • срез аудитории (фильтр) по различным параметрам; • актуальные и подробные данные по географии посетителей; • определение частых и постоянных посетителей; • определение параметров браузера (язык, java-script, flash), а также параметров экрана.	• ограничения по сроку хранения данных; • невозможность отслеживания загрузок файлов (видео, изображения и др.); • ограничен набор получаемых отчётов.
Анализатор логов	• высокая точность и достоверность данных; • гибкая подстройка; • данные статистики сайта принадлежат владельцу и хранятся у него любое количество времени; • получение специфических отчётов о заходе роботов поисковых систем, информации о попытке хакерских атак и др.	• платные программы – в большинстве; • сложность установки; • отсутствие сравнивать аудиторию собственного сайта с аудиторией других; • меньшая точность по географии; • отсутствие возможности определения параметров браузера, а также параметров экрана.

Собранная с помощью счетчика или лог-анализатора информация позволяет произвольным образом формировать разные массивы данных, изучать отдельные срезы и тематические выборки. Данный процесс подлежит автоматизации для того, чтобы информация и со счетчиков, и с лог-анализаторов поступала к пользователям в виде большого количества разноплановых отчетов. Автором статьи предлагается набор отчётов по оценке интернет-статистики.

1. *Отчет о динамике посещении*. Подсчитываются уникальные визиты и их время, при этом следует учитывать, что если пользователь ушел и снова зашел на сайт – будет засчитан новый визит. Кроме

Перейти к содержанию

того, будут учитываться данные анализаторов логов, указывающих на то, что значительный процент визитов приходится на роботов поисковых систем, в итоге генерируется изменение количества посещений сайта во времени.

2. *Отчет о характере целевой аудитории.* Включает данные о географическом разбросе визитеров (страна, регион, город).
3. Отчет о популярности страниц сайта. Отчёт о страницах, с которых зашел посетитель и на которые он потом проследовал.
4. *Отчет об интернет-источниках.* Включает данные о том, с какой страницы пришел посетитель, если он вышел на сайт через поисковую машину, то можно узнать, как он составил запрос и оценить, соответственно, попал ли по нему туда, куда надо.
5. *Технический отчёт.* Отчёт об операционной системе, программном обеспечение посетителя, браузере, которым он пользуется, разрешении экрана у него на компьютере. Подобные обобщенные данные будут полезны для того, чтобы оценить успешность и доступность дизайна веб-ресурса.

Заключение

Интернет-статистика даёт ряд возможностей для рекламной кампании, проводимой в сети интернет.

Во-первых, можно существенно улучшить дизайн, навигацию по сайту.

Во-вторых, на основании полученных статистических отчётов специалисты по поисковой оптимизации способны грамотно повысить рейтинг сайта в крупнейших поисковых системах сети интернет.

В-третьих, интернет-статистика позволяет чётко планировать и оценивать успешность рекламной кампании. Анализ статистики аудитории, в том числе потенциальных конкурентов, позволяет выбрать место для проведения рекламы.

В-четвёртых, грамотный анализ данных интернет-статистики выявляет скрытые рекламные площадки, таким образом, сокращая затраты на рекламу, за счёт размещения её не на востребованных общеизвестных сайтах, плата за использование ресурсов которых в разы выше, а на тех, которые действительно могут привлечь больше всего посетителей.

Перейти к содержанию

Список литературы

1. Веб-аналитика: Выбор инструментов статистики [Электронный ресурс]. – [Б.м., 2013]. – Режим доступа: http://netology.ru/articles/1-veb-analitika-vybor-instrumentov-statistiki.
2. Виды интернет-рекламы и продвижения [Электронный ресурс]. – [Б.м., 2013]. – Режим доступа: http://sitemix.su/vidy-internet-reklamy-i-prodvizheniya.
3. Тутубалин А. Интернет-статистика для владельца сайта [Электронный ресурс]. – [Б.м., 2012]. – Режим доступа: http://www.optimization.ru/subscribe/screens/internet-stats.doc.
4. Феофанов О.А. Реклама: новые технологии в России. – СПб.: Питер, 2007. – 376 с.

Перейти к содержанию

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ KPI В РАМКАХ СТРАТЕГИИ – «УДЕРЖАНИЕ СЕГМЕНТА ЭЛЕКТОРАЛЬНЫХ (РЕЙТИНГОВЫХ) ИССЛЕДОВАНИЙ»

Специальность: Экономика и управление народным хозяйством
Направление: Инструменты стратегического менеджмента

Автор: Е.А. АНДРЕЕВА, магистрант факультета прикладной математики и кибернетики Тверского государственного университета

В работе рассматриваются особенности определения ключевых показателей эффективности (KPI) для оценки деятельности организации. Представлена общая характеристика рассматриваемой организации – ООО «Центр общественное мнение». Описывается авторская методика выделения ключевых показателей эффективности деятельности компании, подразделений и сотрудников в рамках стратегии – «Удержание сегмента электоральных (рейтинговых) исследований». Рассматриваются основные этапы разработки программного продукта по оценке деловой активности компании на основе KPI.

In this paper author considers features in defining of Key Performance Indicators for company performance evaluation. General characteristic of Public Opinion Centre Ltd. presented. Author gives the way of selecting of Key Performance Indicators of company performance efficiency and of its departments and employees as well within electorate research segment retention strategy. Also main stages in software product development are considered. The product designed for KPI-based evaluation of company business activity.

Ключевые слова: эффективность бизнеса, ключевые показатели эффективности деятельности, хранилище данных, программный продукт, ключевые показатели результативности.

Keywords: business performance, key performance indicators, data warehouse, software product, key result indicators.

Организации, оценивающие эффективность своей деятельности, как правило, сталкиваются с проблемой выбора наиболее важных индикаторов (измерителей), метрик бизнес-процессов (БП), помогающих как видеть картину в целом, так и оценивать ситуацию и тренды во всех ключевых областях деятельности. Одним из современных управленческих инструментов в данной области является система управления эффективностью деятельности компании, а так же ее подразделений и сотрудников на основе ключевых показателей эффективности (KPI).

Перейти к содержанию

Как правило, многие организации используют неверные параметры своей деятельности, значительную часть которых ошибочно называют ключевыми показателями эффективности. Каждая организация должна проанализировать огромный спектр показателей и, исходя из приоритетов, выбрать те измерители, которые наиболее полно будут соответствовать стратегии, предприятию, конкретному структурному подразделению или отдельному сотруднику.

В статье рассмотрена авторская методика, позволяющая комплексно подойти к решению задачи управления эффективностью бизнеса на основе KPI применительно к выбранной организации – ООО «Центр общественное мнение». Для разработки данной методики необходимо выделить четыре блока.

Блок 1 – определение общих положений. Под KPI понимают базовые показатели, выделенные из множества измеряемых метрик бизнес-процессов, позволяющие объективно определять эффективность выполнения данного процесса. К каждому KPI предъявляется ряд формальных требований (рис.1).

Следует отметить, что имеются различные переводы термина KPI – Key Performance Indicators. В экономической практике термин KPI используется как «ключевые показатели деятельности», «показатели деловой активности» и другие. В данном исследовании термин KPI означает «ключевые показатели эффективности» в соответствии с переводом термина в книге Д. Параментера – «Ключевые показатели эффективности».

Рисунок 1 – Характеристики KPI [1, С. 3]

Вышеперечисленные требования неизменны, варьируется только количество KPI, в зависимости от рассматриваемой предметной области структуры и особенностей затронутой организации.

Существует три типа показателей деятельности организации [1, С. 3]:

Перейти к содержанию

1) ключевые показатели результативности (KRI) говорят о положении дел в целом, имеют денежное выражение;
2) производственные показатели (PI) указывают на то, что следует делать;
3) ключевые показатели эффективности (KPI) говорят о том, как можно кардинально повысить производительность.

Блок 2 – характеристика предметной области. Для разработки методики, которая поможет достоверно оценивать эффективность деятельности компании, подразделений или сотрудников, требуется не только знать формальные качественные и количественные требования к KPI, но также следует понимать предметную область. Представим организационную структуру рассматриваемой организации с указанием планируемого количества KPI и исполняемого бизнес-процесса (БП) на каждом выделенном уровне (рис.2).

*- студия компьютерной поддержки телефонных интервью

Рисунок 2 – Организационная структура ООО «Центр общественное мнение» с указанием планируемого количества KPI и исполняемого БП

Таким образом, применительно к рассматриваемой организации, автор выделил три уровня иерархии и указал необходимое количество KPI, на каждом уровне. Представленная организационная структура является

Перейти к содержанию

линейной, т.к. руководители подразделений низших ступеней непосредственно подчиняются одному руководителю более высокого уровня управления и связаны с вышестоящей системой только через него. Структура данного предприятия является типовой, так как позволяет выделить три блока показателей эффективности: KPI – компании, KPI – отдела (подразделения), KPI – сотрудника.

Охарактеризуем общие положения рассматриваемой организации.

Организационная форма – общество с ограниченной ответственностью. Организация существует на рынке 4 года.

Основные направления деятельности: управление деятельностью в области статистики и социологии (деятельность по изучению общественного мнения); управление деятельностью в области маркетинговых исследований.

Блок 3 – определение стратегической цели рассматриваемой организации с последующим выделением KPI.

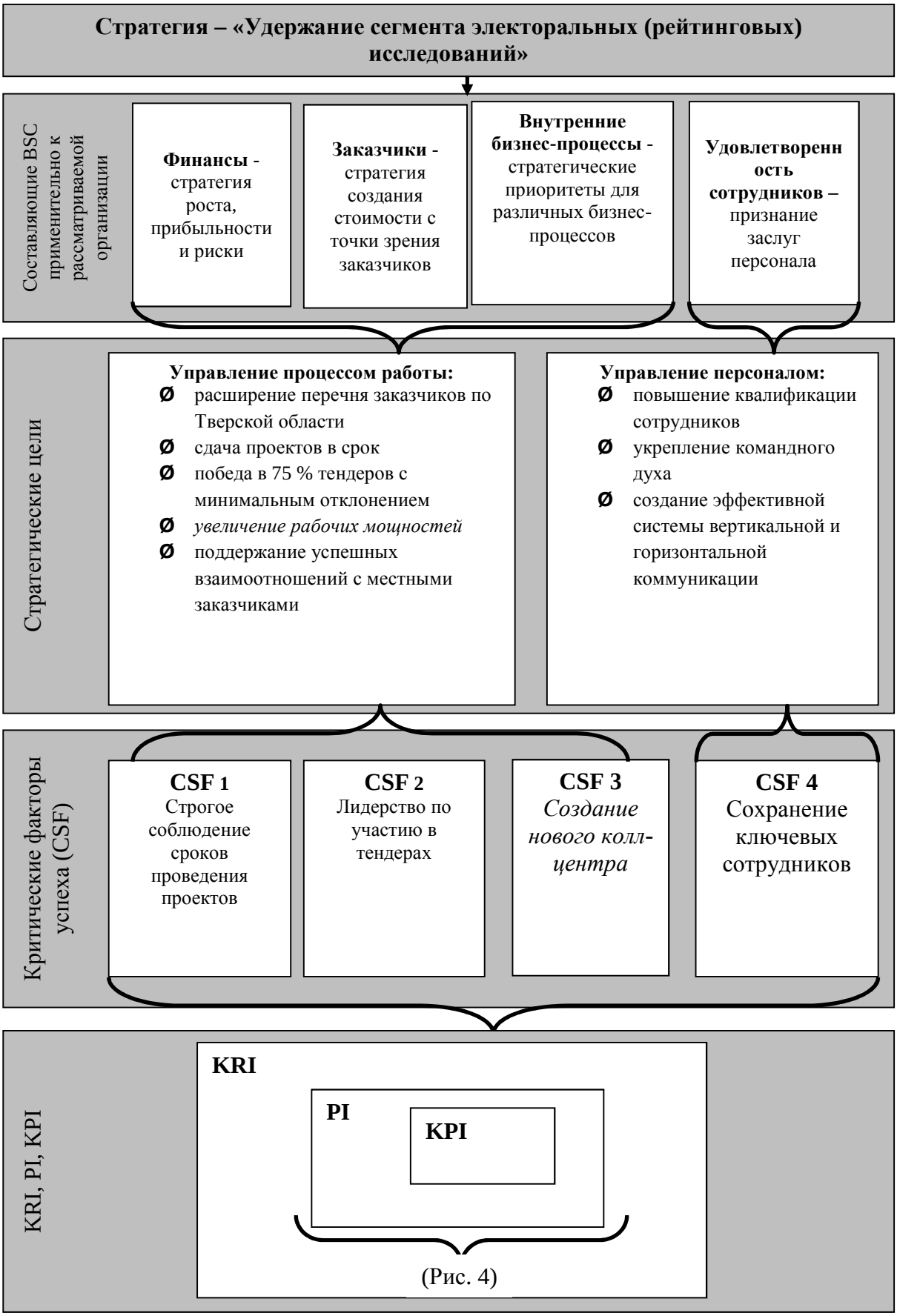
В статье автором выделена одна из основных стратегий рассматриваемой организации на данном этапе развития в Тверской области – «Удержание сегмента электоральных (рейтинговых) исследований». Данная стратегия является наиболее важной, по мнению руководства организации, в условиях многократно возрастающей конкуренции в данном секторе деятельности. Выделение стратегий организации не ограничивается одной, зачастую их количество составляет от 4 до 7. В рамках статьи рассматривается только одна, целевая стратегия компании.

При разработке стратегии, компания должна произвести ее декомпозицию на стратегические цели. Из всех выделенных целей нужно сформировать и выбрать четыре наиболее важные, которые называют критическими факторами успеха (CSF). CSF могут относиться к одной из двух областей: или к управлению процессом работы, или к управлению персоналом. Не стоит пренебрегать ни одной, ни другой областью.

Необходимо четко различать критические факторы успеха (CSF) от ключевых показателей эффективности (KPI). KPI являются единицами измерения успеха, а CSF – это то, что способствует успеху. Любая организация должна начинать с определения стратегических целей, а затем, в рамках выделенных стратегий приступать к разработке ключевых показателей эффективности.

Многие компании начинают с "данных", рассматривая их как основной источник для построения системы KPI. Другие компании начинают с определения показателей производственной деятельности. Любые показатели лишены всякого смысла до тех пор, пока они остаются не привязанными к текущим CSF и составляющим сбалансированной системы показателей (BSC). Таким образом, лучший способ начать разработку системы KPI – это проработать стратегические цели организации. Для этого необходимо выделить те составляющие BSC, которые затрагиваются в рамках выделенной стратегии рассматриваемой организации (рис. 3).

Перейти к содержанию



(Рис. 4)

Рисунок 3 – Фрагмент карты стратегического развития рассматриваемой организации в соответствии с BSC

Перейти к содержанию

Как мы видим из представленной схемы, выбранная стратегия затрагивает только четыре блока BSC, это объясняется тем, что такой блок как «Окружающая среда/сообщество» практически не касается рассматриваемой организации и не интересен руководству на данном этапе развития. Блок «Обучение и развитие персонала» достаточно полно раскрывается в блоке удовлетворенность сотрудников.

После выделения блоков BSC переходим к этапу определения стратегических целей управления процессом работы и персоналом с последующим выделением критических факторов успеха.

В итоге, на основе полученной информации необходимо сформировать группы показателей KRI, PI и KPI. Первую группу – ключевые показатели результативности (KRI), часто путают с KPI. Общей характеристикой этих параметров является то, что они отражают результаты многих видов деятельности и дают ясное представление о правильности направления движения компании. К числу таких показателей, в нашем случае, можно отнести такие, как: чистая прибыль до уплаты налога; доходность оборотного капитала; удовлетворенность сотрудников. KRI – «общие показатели организации», ввиду их простоты в определении, автор предлагает пренебречь их рассмотрением и большее внимание уделить группам показателей PI и KPI.

Далее представим выбранные автором производственные показатели в рамках рассматриваемой стратегии (рис. 4). Некоторые из них могут служить в качестве KPI. Ключевые показатели эффективности необходимо выбрать таким образом, чтобы они максимально затрагивали все вышерассмотренные CSF.

Обязательным этапом в процессе выделения ключевых показателей эффективности является получение одобрения и поддержки команды высших руководителей [4]. Высшие руководители должны относиться с неподдельным интересом к разработке и внедрению в своей организации проекта KPI. Если руководители высшего звена не ощущают цели стратегии и не связывают ее с ключевыми показателями эффективности и системой сбалансированных показателей, то при первых же трудностях они теряют всякую заинтересованность в проекте [2, стр. 301].

Блок 4 – описание бизнес-процессов управления эффективностью деятельности по KPI.

В условиях совершенствования технологий, динамичного изменения бизнес-среды и растущей конкуренции рынок ставит перед бизнесом задачи повышения эффективности управления компанией, заключающиеся в повышении качества, оперативности и обоснованности принятия управленческих решений.

Перейти к содержанию

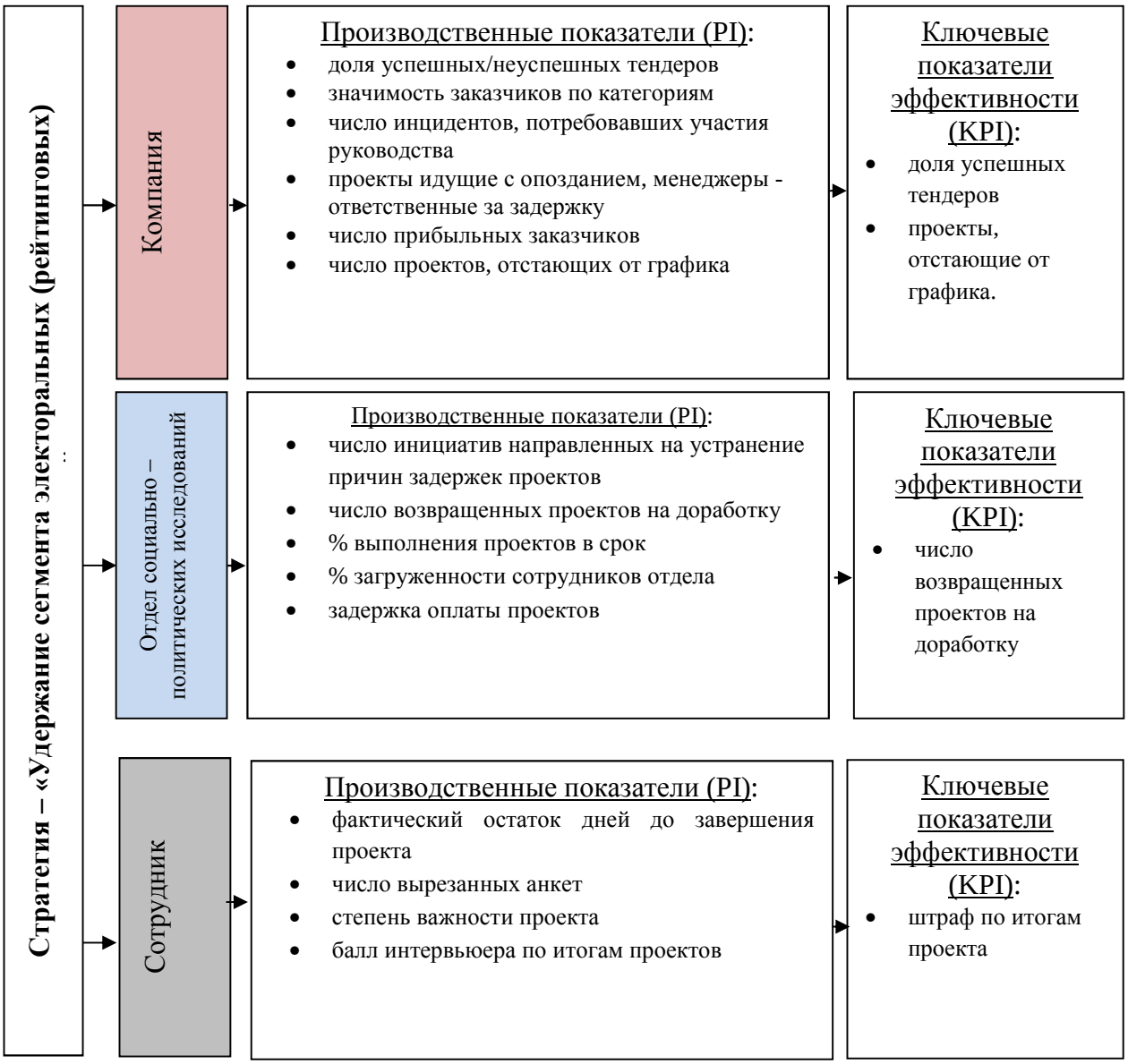


Рисунок 4 – Декомпозиция PI и KPI в рамках стратегии удержания сегмента электоральных (рейтинговых) исследований

Несмотря на существующее разнообразие програмных решений каждая компания должна выстраивать свою систему управления по KPI в силу специфики отрасли, бизнес-процессов, типа организационной структуры, определенных стратегических и тактических планов.

Обязательным этапом, предшествующим разработке программного продукта является полное описание бизнес-процессов управления эффективностью по KPI и определение ответственных лиц в рассматриваемой организации (рис.5).

Представленный комплекс бизнес-процессов необходимо реализовывать каждый отчетный период, при этом по итогам каждого периода необходимо осуществлять совершенствование системы

Перейти к содержанию

показателей, включая изменение плановых значений и новые показатели. Рассмотрим представленный комплекс более подробно.

Рисунок 5 – Схема бизнес-процессов управления эффективностью деятельности организации на основе KPI

Автоматизация мониторинга выполнения проекта. Изначально на этапе разработки системы KPI в базу данных вносятся все производственные показатели деятельности рассматриваемой организации в соответствии с определенными стратегиями. Затем программа выделяет возможный перечень KPI, которые соответствуют основным характеристикам ключевых показателей эффективности. Сбор информации о фактических значениях KPI составляет одну из основных частей подсистемы мониторинга. Необходимо реализовать два варианта получения информации:

- автоматический импорт данных из внешних источников (систем);
- ручной ввод показателей.

Затем составляются правила или разрабатываются алгоритмы расчета показателей с указанием минимальных и максимальных возможных значений. Правила расчета должны быть достаточно простыми для того, чтобы все оцениваемые с помощью этих показателей сотрудники или подразделения, а также их непосредственные руководители имели возможность понимать принципы оценки своей деятельности и контролировать текущее значение того или иного показателя. В результате составляется таблица показателей для каждого сотрудника. В соответствии с полученными таблицами в программу вносятся данные об

Перейти к содержанию

ответственности сотрудников за набор показателей с указанием значимости каждого показателя. После внесения всей информации плановые значения утверждаются руководством компании.

В разрабатываемом программном продукте так же необходимо реализовать автоматический импорт фактических данных о значениях показателей или исходных данных для их расчета. Реализовать работа с такими БД можно с помощью средств СУБД: Microsoft SQL Server, MySQL.

Наиболее универсальным реализованным методом получения фактических значений показателей является использование XML-файла заданного формата [5, С. 111].

При поступлении в программном продукте за отчетный период новых фактических исходных данных над ними необходимо выполнить процедуру расчета фактических значений KPI. На первом этапе рассчитываются значения KPI по фактическим значениям исходных данных. На втором этапе находится промежуток плановых значений этого KPI, в который попадает фактическое значение показателя, и по линейному закону с учетом этого промежутка находится конкретное значение KPI.

Отдельным важным модулем в подсистеме мониторинга является модуль утверждения фактических значений KPI. Этот модуль реализует принятые в компании регламентные процессы по вводу (расчету) фактических значений каждого из KPI. По окончании отчетного периода необходимо сигнализировать о внесении недостающих фактических данных и утверждении значений KPI менеджером соответствующего уровня. При этом блокируется автоматический сбор фактических данных и какие-либо изменения значений KPI в случае ручного ввода.

Автоматизация контроля отклонений. На основе расчета фактических значений KPI производится уведомление ответственных за тот или иной KPI об отклонениях.

Механизм уведомлений может быть разделен на три части:

- предупреждение менеджеров и сотрудников в течение отчетного периода при достижении цели (решении задачи);
- уведомление по факту. В данном случае уведомление производится при выходе фактического значения KPI за плановые границы;
- превентивное оповещение пользователей программного продукта. Этот метод основан на мониторинге исходных данных (показателей), которые косвенно влияют на значения KPI, и последующем предупреждении ответственных за данный KPI сотрудников о возникновении таких признаков. Такой метод может применяться не для всех KPI [3, С.371].

Перейти к содержанию

Подсистема контроля отклонений также содержит модуль анализа причин возникновения отклонений. Задачей этого модуля является поиск в архиве фактических значений KPI тех периодов времени, в которые происходило массовое изменение значений KPI.

Автоматизация поддержки принятия решений. Помощь в принятии взвешенных управленческих решений – одна из главных задач разрабатываемого программного продукта. Панели индикаторов позволяют наглядно представить большие объемы информации.

В самом общем виде оценка эффективности может представляться одним агрегированным показателем – цифрой с цветовой индикацией, показывающей текущий уровень достижения цели (выполнения задачи) на определенном уровне иерархии управления компанией. Следующим уровнем детализации является отображение значений всех KPI для выбранного уровня, также сопровождаемых цветовой индикацией. Далее необходимо опускаться по уровням декомпозиции до показателей конкретных сотрудников.

С помощью этого инструмента каждый сотрудник, работая с программным продуктом и проходя авторизацию, может увидеть список своих KPI, их плановые, текущие и фактические значения. Каждый его показатель сопровождается графическим индикатором состояния: зеленый круг – при нахождения фактического значения KPI в зоне, близкой к плановой, а красный квадрат – в противном случае. Для некоторых показателей необходимо предусмотреть переходную зону, отображающую фактические значения KPI специализированным знаком.

Визуализация результатов, одна из важнейших задач при разработке программного продукта такого рода. Все затронутые организацией KPI должны иметь качественную, графическую интерпретацию в динамике. Удобство и наглядность представления показателей и их систем существенно влияют на скорость восприятия и качество анализа большого объема разнородных данных, отражающих деятельность компании.

Таким образом, разработка программного продукта по оценке эффективности деятельности организации на основе KPI позволяет:

- обеспечить единое информационное пространство для сотрудников и менеджеров рассматриваемой организации;
- проводить оперативный мониторинг реализации проектов, фактического финансирования и исполнительской дисциплины при решении производственных задач компании;
- проводить объективную итоговую оценку достигнутых результатов на всех уровнях структуры компании.

В заключение выделим методические подходы и практические разработки, представленные автором данного исследования.

Перейти к содержанию

1. Рассмотрены особенности определения ключевых показателей эффективности для оценки деятельности конкретной организации. Представлены общие положения разработки и использования KPI в этой организации.
2. Описана авторская методика формирования ключевых показателей эффективности деятельности сотрудников, подразделений и компании в рамках стратегии – «Удержание сегмента электоральных (рейтинговых) исследований» и на примере конкретной организации.
3. Описан комплекс бизнес-процессов управления эффективностью деятельности конкретной организации на основе KPI. Представлены возможные способы реализации программного продукта по автоматизации процессов управления эффективностью деятельности организации.

Список литературы

1. Парментер Д. Ключевые показатели эффективности. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2008. – 261 с.
2. Эккерсон У. Панели индикаторов как инструмент управления: ключевые показатели эффективности, мониторинг деятельности, оценка результатов. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. – 396 с.
3. Ноэл М. Ключевые показатели деятельности компании. – М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2008. – 832 с.
4. Библиотека ключевых показателей эффективности // KPI Library. 2010. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://kpilibrary.com (дата обращения: 01.02.2010).
5. Мейер М. Оценка эффективности бизнеса: что будет после Balanced Scorecard. – М.: Вершина, 2004. – 272 с.

Перейти к содержанию

Центр
Экономических
Исследований

МАТЕРИАЛЫ ИЗ МОНОГРАФИИ

Перейти к содержанию

Кудрявцева О. В.

Экономический механизм формирования и использования рабочей силы на селе: монография. – Тверь: «АгросферА» ТГСХА, 2010. – 141 с.

Редакция журнала «Экономические исследования» начинает публикацию материалов монографии О.В. Кудрявцевой «Экономический механизм формирования и использования рабочей силы на селе». В данном номере вниманию читателей предлагаются выходные данные, краткая аннотация, оглавление и введение, позволяющие составить общее представление о монографии. Продолжение публикации материалов монографии в следующих номерах журнала.

Перейти к содержанию

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РФ
ДЕПАРТАМЕНТ НАУЧНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ
И ОБРАЗОВАНИЯ
ФГОУ ВПО «ТВЕРСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННАЯ
АКАДЕМИЯ»

О. В. КУДРЯВЦЕВА

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ НА СЕЛЕ

ТВЕРЬ 2010

Перейти к содержанию

УДК: 631.158
К 89

Рецензенты:

Доктор экономических наук, профессор *Б. П. Панков*

Доктор экономических наук, профессор *Ю.Т. Фаринюк*

Кандидат экономических наук, доцент *В. Я. Малахова*

Кудрявцева О. В.

К 89 Экономический механизм формирования и использования рабочей силы на селе: монография. – Тверь: «АгросферА» ТГСХА, 2010. – 141 с.

ISBN 978-5-91488-046-7

В работе рассмотрены теоретические и методологические подходы к исследованию процесса формирования и использования рабочей силы. На примере Тверской области проведен комплексный анализ состояния социально-демографической ситуации на селе, определены основные направления повышения численности экономически активного сельского населения и эффективности использования работников сельскохозяйственных предприятий. Выявлены элементы, позволяющие совершенствовать экономический механизм формирования и использования рабочей силы в сельской местности.

Монография представляет интерес для научных работников, аспирантов, студентов, преподавателей экономических вузов, практических работников АПК.

УДК: 631.158

ISBN 978-5-91488-046-7

Рекомендовано к изданию Ученым советом
ФГОУ ВПО «Тверская государственная сельскохозяйственная академия».
Протокол № 9 от 31 марта 2010 г.

© Кудрявцева О. В., 2010
© Оформление.
Издательство «АгросферА» ТвГСХА, 2010

Перейти к содержанию

ВВЕДЕНИЕ

В условиях суженного демографического воспроизводства проблема формирования и эффективного использования рабочей силы в сельской местности становится очень важной. Естественные источники пополнения рабочей силы в значительной степени исчерпаны, о чем свидетельствуют низкий уровень рождаемости, растущая смертность и диспропорции в половозрастном составе населения. Данная ситуация усугубляется значительным отставанием социально-экономического развития села по сравнению с городом, что приводит к миграции молодежи из сельской местности.

Проблемы с развитием материально-технической базы крупного аграрного производства и недостаток рабочих мест в сельской местности привели к тому, что процесс формирования рабочей силы нарушился. В условиях падения производительности труда, ослабления материальной заинтересованности работников в результатах труда ухудшается эффективность использования рабочей силы, происходит отток ее наиболее квалифицированной части в другие отрасли производства.

Отсутствие эффективных механизмов формирования и использования рабочей силы тормозит преодоление негативных тенденций в профессионально-квалификационной структуре работников сельского хозяйства. Все это усиливает актуальность исследуемой проблемы.

Общим вопросам формирования и использования рабочей силы посвящены труды А. А. Бреева, Б. В. Генкина, А. А. Горелова, А. Г. Коровкина, В. Г. Костакова, Л. А. Костина, А. Э. Котляра, А. И. Рофе и многих других ученых.

В аграрном секторе экономики изучению данной проблемы отражено в работах Л. П. Богдановой, А. В. Богдановского, Л. В. Бондаренко, Е. В. Горшениной, А. И. Гулейчика, Т. И. Гуляевой, Н. К. Долгушкина, В. И. Еремина, Л. А. Ефимовой, Е. В. Зубковой, С. С. Карпухина, В. Я. Малаховой, В. Ф. Машенкова, Я. Я. Мауля, А. В. Медведева, Б. П. Панкова, Н. А. Первых, Л. А. Плотицыной, Н. И. Прока,

Перейти к содержанию

В. Е. Розова, А. Н. Семина, Г. Е. Смирнова, Н. Г. Тарасова, Б. И. Шайтана, Ю. Н. Шумакова и др.

Вместе с тем многие аспекты формирования и использования рабочей силы в сельской местности исследованы недостаточно. Особенно это касается методологических вопросов вы явления резервов увеличения численности экономически активного населения и эффективности его использования в сельской местности, а также расчета потребностей в работниках с учетом их возрастной структуры. Важная общенациональная и общеэкономическая значимость совершенствования формирования и использования рабочей силы в сельской местности и недостаточная ее изученность обусловили выбор темы данной монографии. В работе обоснованы научно-методические положения и практические рекомендации совершенствования экономического механизма формирования и использования рабочей силы в сельской местности.

В монографии исследованы система социально-экономических отношений, возникающих в процессе формирования и использования рабочей силы в сельской местности, а также рабочая сила и кадровый потенциал сельскохозяйственных организаций Тверской области.

Теоретической и методологической базой послужили труды отечественных и зарубежных ученых, занимающихся теоретическими и практическими аспектами в области труда и трудовых ресурсов, а также монографии отечественных учёных по вопросам формирования и использования рабочей силы и нормативно-правовые акты по данной проблеме.

Перейти к содержанию

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ НА СЕЛЕ

1.1. Понятия «трудовой потенциал», «трудовые ресурсы», «рабочая сила», «персонал (кадры)»

В процессе труда работники создают продукцию, используя рабочую силу, т. е. способности, необходимые в данной трудовой деятельности. Рабочая сила выражает совокупность экономических отношений по отбору и включению способностей людей к труду в производственную деятельность и в общественно-трудовой процесс. Причем отбор способностей для конкретного вида труда не только охватывает наличные в данный момент знания, умения, навыки, но и включает формирование и развитие у действующих и будущих работников таких качеств, которые необходимы для использования в общественном производстве в условиях научно-технического прогресса.

В экономике рабочую силу отождествляют с такими понятиями, как трудовой потенциал, трудовые ресурсы, персонал (кадры).

Понятие «трудовой потенциал» возникло в 70–80-е годы XX века в связи с необходимостью активизации и эффективного использования возможностей, связанных с личным фактором. Возникновение категории «трудовой потенциал» отражает назревшие потребности практики в выявлении недоиспользованных возможностей и резервов экономического роста, лежащих на стороне человеческого фактора и связанных с недоучетом интеграционного характера многих процессов в воспроизводстве рабочей силы, трудовых ресурсов, населения [4, с. 40].

Понятие «трудовой потенциал» имеет неоднозначное толкование у различных авторов. Это объясняется частично тем, что разработка данной проблемы осуществляется объединенными усилиями ученых в разных областях науки. Данной проблемой занимаются экономисты, демографы, социологи, философы и др.

В основе понятия «трудовой потенциал» лежит термин potential, который несет двойной смысл: с одной стороны, он рассматривается как ресурсная категория и включает в себя источники, средства, ресурсы труда, необходимые для решения какой-либо задачи, достижения определенной цели, возможности отдельного лица, общества, государства в конкретной области [1, с. 25], а с другой – указывает, что эти ресурсы (мощности) скрытые, ибо это «совокупность не только каких-нибудь средств», но и «возможности» [96]. Таким образом, исходя из семантики слова, можно заключить, что трудовой потенциал состоит из двух частей: пассивной (невостребованные ресурсы общества) и активной (средства, необходимые в данной отрасли производства).

Перейти к содержанию

Научные подходы экономистов к трактовке понятия «трудовой потенциал» разделены на четыре группы.

Первая группа исследователей отождествляет трудовой потенциал в количественном и качественном отношении с трудовыми ресурсами. Например, Г. П. Сергеева и Л. С. Чижова считают, что «трудовой потенциал – это те ресурсы труда, которыми располагает общество. Численность трудоспособного населения и его качественные характеристики (пол, возраст, образование, профессиональная подготовка, квалификация и т. д.) определяют реальное значение трудового потенциала. Улучшение качественных характеристик практически увеличивает трудовой потенциал в рамках одной и той же численности трудоспособного населения» [125, с. 3]. «Трудовой потенциал, – пишет Л. Кунельский, – включает всех граждан, способных участвовать в процессе общественного производства с учетом их физических возможностей, имеющихся знаний и профессионально-квалификационных навыков. Наряду с непосредственно занятой в производстве рабочей силой в него входят и те лица, которые в принципе могут работать, но по каким-либо причинам – социальным и личным – не заняты в народном хозяйстве страны» [55, с. 27]. Подобное определение, в котором под трудовым потенциалом понимаются «соответствующие трудовые ресурсы, рассматриваемые в аспекте единства их качественной и количественной стороны» [51, с. 61], приводят В. Костаков и А. Попов и др. В представленном определении не учитываются люди моложе трудоспособного возраста, которые заняты в общественном производстве. Население моложе трудоспособного возраста, не участвующее в общественном производстве, обладает трудовым потенциалом и составляет его резерв, который в дальнейшем будет использоваться или нет на благо общества в зависимости от соответствующих условий, благоприятных для активизации человеческого фактора.

Вторая группа ученых включает в понятие «трудовой потенциал» элементы производительных сил и производственных отношений. Данный подход дает возможность различать трудовой потенциал на каждом историческом этапе, выделить то особенное, что свойственно данному понятию – право на существование которого зависит прежде всего от его обоснованности как экономической категории, что позволяет рассматривать понятие «трудовой потенциал» более расширенно, т. е. в систему трудового потенциала включать население и занятость, образовательный уровень, содержание труда, техническую вооруженность труда, производительность труда. Данная точка зрения представлена у В. В. Оникиенко, который под трудовым потенциалом понимает «совокупность трудоспособного населения, обладающего соответствующей профессионально-квалификационной подготовкой, имеет предложение труда в народном хозяйстве с учетом определенного

Перейти к содержанию

уровня их технологической и технической оснащенности» [97, с. 4]. В. К. Врублевский трудовой потенциал рассматривает как «совокупного общественного работника и соответствующих условий труда в единстве факторов, отражающих, с одной стороны, его содержание, с другой – социально-экономический характер» [19, с. 25]. Причем ни В. К. Врублевский, ни В. В. Оникиенко в определениях трудового потенциала не учитывают людей, не занятых в общественном производстве. В.К. Врублевский, определяя количественную сторону трудового потенциала, ограничивается функционирующей частью трудовых ресурсов. С этим суждением нельзя согласиться, так как не учтена та часть трудовых ресурсов, которая не занята в общественном производстве, но при соответствующих условиях может быть вовлечена в него. В теоретическом плане попытку учесть население, не функционирующее в производстве, делает Л. Кунельский, хотя на практике учитываются только те, кто заняты в народном хозяйстве [55, с. 27]. Наиболее полно учитывается количественная сторона трудового потенциала в определении данной категории Е. В. Горшениной, которая считает, что трудовой потенциал – это количество трудоспособного населения и его профессионально-образовательный уровень. Количественные характеристики трудового потенциала включают демографическое положение, состояние трудовых ресурсов, эффективность использования рабочей силы. Качественные характеристики охватывают уровень образования и профессионально-квалификационный состав работников [24, с.79].

Третья группа ученых в качественную характеристику трудового потенциала включает три составляющие: психофизиологическую, интеллектуальную и социальную. Например, И. Д. Мацкуляк понимает под трудовым потенциалом «совокупность лиц, способных по своим физическим и духовным качествам участвовать в процессе труда. Речь идет, прежде всего, о здоровье, выносливости, типе нервной системы – обо всем том, что отражает физические и психологические свойства человека (выделение психофизиологической составляющей трудового потенциала). Имеются в виду также его общие и специальные знания, трудовые навыки и умения, обусловливающие способность к труду определенного качества (интеллектуальная составляющая). И наконец, подразумеваются интересы и потребности работника, уровень его сознания и ответственности, социальной зрелости и идейной убежденности» (социальная составляющая) [60, с.11]. В работе В. Цыганкова [152, с. 42] представлены взгляды ученых (В. Буланова, Н. Волгина, Г. Слезингера), выделяющих три составляющие трудового потенциала, представленные выше. Однако Г. Слезингер предполагает объединение экономической и социальной составляющих. Он считает принципиально важным рассматривать проблемы социальной справедливости, с одной стороны, и эффективного труда – с другой, не в их противопоставлении, а в их органическом единстве и взаимообусловленности

Перейти к содержанию

[там же, с. 42]. «При такой постановке вопроса возникающие совокупные возможности могут быть охарактеризованы понятием социально-трудового потенциала (СТП), выявление и использование которого призваны обеспечить достижение экономического роста за счет факторов, зависящих от человека и его трудовой деятельности. При их определении можно исходить из целесообразности выделения в составе СТП двух групп элементов: социального потенциала и трудового» [там же]. Предполагаемое разделение Г. Слезингер рассматривает как условное, поскольку элементы того и другого присутствуют в каждом из них, причем все они взаимообусловлены и функционируют совместно [там же].

В свою очередь, Н. М. Кузьмина считает, что трудовой потенциал «является совокупной способностью отдельного работника достигать в заданных условиях определенных результатов в производственной деятельности», с одной стороны, и «способностью совершенствоваться в процессе труда, решать задачи, возникающие в результате изменения производства», с другой стороны. Он включает в себя [54, с.79]:

- психофизиологический потенциал – способности человека, состояние его здоровья, работоспособность, выносливость, тип нервной системы и т.п.;
- квалификационный потенциал – объем, глубина и разносторонность общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обусловливающих способность работника к труду определенного содержания и сложности;
- личностный потенциал – уровень гражданского сознания и социальной зрелости, степень усвоения работником норм отношения к труду, ценностные ориентации, интересы, потребности и запросы в сфере труда, исходя из иерархии потребностей.

По нашему мнению, отдельно взятый трудовой потенциал работника объединяется в их совокупность, которая будет соответствовать трем составляющим: психофизиологической, интеллектуальной и социальной.

Четвертая группа ученых считает, что определение трудового потенциала уточняется в связи со свободой выбора рода занятий и расширением возможностей для раскрытия индивидуальных качеств людей [5, с. 22; 136, с. 16]. Например, трудовой потенциал – это как реализованные, так и нереализованные возможности человеческих ресурсов с точки зрения производства [159, с. 19]. Г. М. Шамарова под трудовым потенциалом понимает человека «как объект, характеризующийся своими потребностями и интересами в сфере труда» [154, с.50]. Такой точки зрения придерживается и Х. Психомахов, который считает, что «трудовой потенциал – это единство способностей совокупного работника с возможностями и условиями, создаваемыми для реализации этих способностей рыночной средой» [108, с.8]. Н. И. Шаталова под трудовым потенциалом понимает меру «наличных ресурсов и возможностей, непрерывно формируемых в процессе всей жизни личности» [155, с. 7]. Делая акцент на человеке, личности, необходимо иметь в виду, что он обладает целым спектром личных качеств, совокупностью

Перейти к содержанию

разнообразных способностей. Но лишь их определенная часть действительно необходима для каждого конкретного вида труда. При этом сохраняется необходимость отбора обществом из всей совокупности разносторонних способностей человека той их части, которая требуется для выполнения конкретных трудовых функций. Другие способности человека, в том числе трудового характера, не находящие применения в данном виде общественного труда, могут реализовываться за его пределами [126, с. 7]. Таким образом, трудовой потенциал состоит из двух частей – активной, которая используется в производстве, и пассивной. Активную часть (или располагаемый трудовой потенциал) представляет рабочая сила [130, с. 184]. На наш взгляд, именно рабочая сила, а не трудовые ресурсы (так как не все категории, входящие в трудовые ресурсы, заняты в общественном производстве), по отношению к трудовому потенциалу выступает основным активным носителем, участвующим в общественном производстве и создающим блага. По мнению Н. А.Волгина и Ю. Г. Одегова, рабочая сила персонифицирует трудовой потенциал и позволяет оценить использование потенциальных возможностей как отдельно взятого человека, так и совокупности людей, обеспечивая на практике активизацию человеческого фактора, а также качественную сбалансированность в развитии личного и вещественных факторов производства [158, с. 38]. Носителями пассивной части трудового потенциала выступают лица, способные к трудовой деятельности.

Активизация пассивной части человеческих возможностей может происходить за счет изменения условий производственно-хозяйственной деятельности, развития научно-технического прогресса, смены работы, изменения отношений в коллективе и т. д. Например, домохозяйки, инвалиды – это группа людей с имеющимся трудовым потенциалом, которые использовать его в общественном производстве не желают или не могут, так как нет условий для активизации человеческого фактора и нет возможности измерить их труд. Таким образом, трудовой потенциал является «величиной весьма динамичной, непрерывно изменяющейся не только в количественном, но и в качественном измерении под воздействием целого комплекса социально-экономических, научно-технических, психофизиологических и многих иных факторов» [15, с. 29].

Термин «трудовые ресурсы» получил свое распространение в начале 20-х годов XX века, его впервые применил академик С. Г. Струмилин для характеристики главного национального богатства страны. Данный термин имеет множество толкований. Одни авторы вообще отрицают, что трудовые ресурсы – экономическая категория, считают их механической совокупностью населения трудоспособного возраста [104, с. 6], другие, наоборот, обосновывают общественно-экономическую сущность этой категории, отмечая, что трудовые ресурсы имеют историческую определенность, представляют собой понятие социально-классовое и не являются формальной статистической совокупностью.

Перейти к содержанию

Основываясь на трудах отечественных ученых, были выделены две группы трактовки трудовых ресурсов.

Первая группа ученых (Б. Д. Брееев, Е. Я. Грегова, В. В. Дубровский, Т. А. Корнюшина и др.) отождествляет трудовые ресурсы с рабочей силой, персоналом (кадрами), трудовым потенциалом. Трудовые ресурсы – это потенциал, который должен обладать « соответствующим образованием и отличными знаниями, гибким умом и практической смекалкой, иметь достаточный стаж работы на занимаемой должности, знать передовой отечественный и зарубежный опыт предпринимательской и коммерческой деятельности, организации и технологии» [73, с. 61]. Е. Я. Грегова и В.В. Дубровский считают, что трудовые ресурсы – это работники организации, имеющие определенную профессию и квалификацию, с их желаниями, мотивами, устремлениями [26, с.135; 35, с.18]. Интересно определение трудовых ресурсов Т. А. Корнюшиной, которая под ними понимает «энергию и информацию, получаемые человеком из внешней среды для поддержания своей жизнедеятельности», а также «для осуществления работы, направленной на изменение условий окружающей среды» [50, с.44]. Данное определение подтверждает многообразие областей изучения этой категории.

Вторая группа ученых дает определение трудовых ресурсов через их основную составляющую – население, выражающую их количество. Трудовые ресурсы – это все трудоспособное население, занятое независимо от возраста в сферах общественного производства и индивидуальной трудовой деятельности, а также лица трудоспособного возраста, потенциально способные к участию в общественном труде, но занятые в домашнем и личном хозяйстве, на учебе с отрывом от производства, в составе Вооруженных сил [139, с. 8]. Данной точки зрения придерживаются Л. И. Жуков и Г. Р. Погосян, которые в дополнение к вышеизложенному определению указывают возраст трудоспособного населения (мужчины в возрасте 16–59 лет, женщины в возрасте 16–54 лет). Причем исключают неработающих инвалидов труда I и II группы, получающих пенсии по старости на льготных условиях (мужчины в возрасте 50–59 лет, женщины 50–54 лет) [160, с. 257]. Таким образом, трудовые ресурсы включают население в трудоспособном возрасте, кроме нетрудоспособных, а также фактически работающих подростков и работающих людей пенсионного возраста. Следует отметить, что в состав трудовых ресурсов входят люди, способные работать, но не работающие по тем или иным причинам (домохозяйки, учащиеся с отрывом от производства) и иностранные мигранты [25, с. 32; 44, с. 23; 162, с. 269].

С 1966 года в соответствии с рекомендациями 14-й сессии Статистической комиссии при ЭКОСОС ООН в терминологию международной статистики введено понятие «экономически активное население», под которым понимается совокупность лиц, потенциально способных участвовать в производстве материальных ценностей и в оказании услуг. Данное понятие по своему содержанию не отличается от определения

Перейти к содержанию

«общие трудовые ресурсы», принятого в 1954 году на VIII Международной конференции статистиков труда и делящего «собственно трудовые ресурсы» на занятых, безработных и военнослужащих. С 1993 года стало возможным разделение трудовых ресурсов на экономически активное и экономически неактивное население в связи с переходом на новую международную систему квалификации населения [22, с.10]. Таким образом, трудовые ресурсы – это часть трудоспособного населения, как экономически активного, обладающего физическими и интеллектуальными возможностями и способного производить материальные блага или оказывать услуги, так и экономически неактивного, которое в данный момент не используется в общественном производстве [139, с. 8]. В данных определениях говорится о количественном определении трудовых ресурсов, они отвечают современным тенденциям.

По нашему мнению, трудовые ресурсы состоят из двух частей: активной (функционирующей), которая отражает количественное выражение рабочей силы, и пассивной (потенциальной). Основываясь на трудах отечественных ученых [14, с.15; 24, с. 32; 44, с. 23; 162, с.269], нами разработана схема соотношения населения и трудовых ресурсов (рис. 1.1.1).

Важной частью трудовых ресурсов является экономически активное население, или рабочая сила. Термин « рабочая сила» возник в XIX веке в связи с необходимостью обозначения и учета личного фактора производства. Сущность категории «рабочая сила» достаточно подробно раскрыта К. Марксом, который понимал под ней «совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека, и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительские стоимости» [59]. Придерживаются данного определения и российские ученые Б. П. Панков, Е. А. Цырендоржиева [102], А. А. Разумов, В. П. Дрямов [110, с.87], В. А. Павленков [99, с. 13] и др. Из этого определения следует, во-первых, что рабочая сила предполагает наличие трудоспособности (т. е. обладание физическими и духовными способностями, без которых невозможно участие в трудовом процессе) [59]. Во-вторых, определен конкретный носитель рабочей силы – индивидуум [161, с. 8]. Это означает, что рабочая сила не существует вне самого человека, качественно определенной личности. В-третьих, человеку необходимо приобрести определенную сумму знаний в процессе образования и воспитания [61].

В содержание понятия «рабочая сила» входят уровень образованности, профессионально-квалификационные знания и навыки, развитие интеллекта, психофизиологические и социальные качества, состояние здоровья и др. [111, с.87].

Перейти к содержанию

Рисунок 1.1.1 – Соотношение населения и трудовых ресурсов

Перейти к содержанию

Для улучшения качественных характеристик необходимы непрерывные вложения в рабочую силу, так как она является носителем знаний, опыта, которые должны постоянно поддерживаться и совершенствоваться [36, с. 88]. Таким образом, рабочая сила обладает не только количественными характеристиками, но и качественными.

В настоящее время категория «рабочая сила» получила другую трактовку. Основываясь на определениях, принятых на международных конференциях по статистике труда, и на рекомендациях МОТ, под экономически активным населением (рабочей силой) понимается часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Численность экономически активного населения включает занятых и безработных [62, с.46].

Существует и аналогичное определение, что рабочая сила – это совокупность занятых и безработных [162, с.269]. Причем занятые и безработные составляют рабочую силу активную в данный период, которая характеризуется числом лиц, образующих предложение рабочей силы. То есть понятие «рабочая сила», как отмечают ученые А. И.Рофе, Б. Г. Збышко и В. В. Ишин [120, с.49–50], используется в основном в двух смыслах, исключая применение данного понятия в обиходе:

1) как термин политической экономии, означающий способность человека к труду, его трудовые возможности;

2) как общее число лиц в работоспособном возрасте от 16 лет и до принятого пенсионного возраста, работающих или безработных, исключая недееспособных граждан.

Анализ вышеуказанных направлений показал, что они имеют общую категорию – *занятых в общественном производстве*. Причем ни зарубежные, ни отечественные ученые этого не опровергают, а споры ведутся, по вопросу, что создает прибавочную стоимость? Теория прибавочной стоимости была обоснована и развита только у К. Маркса, открывшего существование товара (рабочей силы), потребление которого в процессе труда создает больше стоимости, чем необходимо для воспроизводства этого товара. Труд сам по себе не может покупаться и продаваться в нерабовладельческой экономике. То, что фактически покупается, это услуги труда, или рабочая сила, «товар, потребительная ценность которого имеет особые свойства и может быть источником ценности». Арендуемая ценность этих услуг, «как и в случае любого товара», определяется количеством труда, необходимого для их производства, т. е. труда, необходимого для производства средств существования, которые обеспечивали бы нормальное предложение трудовых услуг. В силу того что труд продуктивен физически, ценность продукции, получаемой в результате приложения труда, пишет Маркс, будет превосходить ценность используемой рабочей силы. Отсюда существование прибавочной ценности вполне совместимо с «обменом

Перейти к содержанию

эквивалентов». Иными словами, капиталист нанимает рабочую силу, но взамен получает нечто большее, а именно продукт этой рабочей силы. У Рикардо эта теория осталась в зародышевом состоянии, как и у Смита. Он не пошел дальше общих положений об эксплуатации рабочих как первоисточнике прибыли. Так как стоимость создается трудом, то и источником прибыли мог быть только труд. То есть рабочий продает свой труд. На самом деле живой труд как процесс потребления рабочей силы не может продаваться. Маркс подтвердил вальрасово различие между потоком используемого труда и запасом трудовых ресурсов [8, с. 249 – 250].

Существует и другая точка зрения, что прибавочную стоимость создает труд, а заработная плата является его ценой [31, с. 11–12; 52, с. 30–32; 120, с. 47–54].

Из вышеизложенного исследования следует, что рабочая сила, как и предыдущие категории, состоит из двух частей – это совокупность занятых (так как данный факт подтверждается как сторонниками марксисткой теории, так и современными учеными) и безработных.

Основная цель применения рабочей силы – это использование ее на рабочих местах, что свидетельствует о превращение ее в персонал (кадры). Данный процесс распределения подтверждается определением, что в состав рабочей силы входят занятые и безработные. Причем безработные желают, как можно быстрее перейти в категорию занятых, т. е. они активно ищут работу или готовы приступить к ней. Таким образом, на предприятиях задействована одна из составляющих рабочей силы – занятые. Или, говоря другими словами, персонал (кадры) – это активная часть рабочей силы, занятая в народном хозяйстве.

Персонал рассматривается с двух точек зрения: значимости человеческого фактора и количественного измерения данной категории.

С точки зрения человеческого фактора различают три подхода к определению персонала [35, с.18–19; 54, с. 78]. Первый рассматривает персонал как издержки, подлежащие сокращению. Административная система управления, формально признававшая роль человеческого фактора, на самом деле отвергала его содержательность, базировалась на принципах бескорыстного подчинения, что в конечном итоге привело к отчуждению личности от интересов и целей производства. Переход на экономические методы управления показал, что они не могут быть использованы без активизации человеческого фактора [54, с. 78].

Второй подход рассматривает персонал как ресурс, которым надо грамотно управлять, создавая условия для его развития, вкладывать в него средства [35, с.18–19]. Данный подход не отражает всей полноты и сложности процессов воспроизводства и развития человеческих ресурсов [54, с. 78].

Третий подход определяет персонал как процесс [54, с. 78]. Развитие НТП приводит к циклическому обновлению всех факторов и элементов

Перейти к содержанию

производства. В таких условиях необходимо свести к минимуму нереализованные возможности рабочей силы. Люди являются одновременно и основным фактором, и основным препятствием изменений. Способность к изменениям связана с более высоким уровнем образования и квалификации, более широкой специализацией, способностью переучиваться, уровнем творчества и инновационности сотрудников. Это говорит о том, что «сегодня и в будущем предстоит иметь дело с новым типом работников, который условно можно назвать "персонал" – процесс приобретения, развития, накопления знаний и профессиональных умений отдельными личностями …» [54, с. 78].

С количественной точки зрения персонал характеризуют следующие определения: И. А. Сафронов под персоналом предприятия понимает «основной состав квалифицированных работников предприятия, фирмы, организации» [157, с. 14]. Н. А. Волгин, Ю. Г. Одегов и др. под кадрами понимают ту часть работников, «которая обладает профессиональной способностью к труду, т. е. имеет специальную подготовку» [158, с. 42].

В зависимости от вида трудовой деятельности и характера выполняемых работниками функций персонал (кадры) подразделяется на следующие основные категории [6, с. 53-54]: промышленно-производственный и непромышленный (непроизводственный) персонал, инженерно технические работники, служащие, младший обслуживающий персонал.

Представленные категории составляют целостное понятие «кадры» (персонал) на основе главного признака – наличие специальной и профессиональной подготовки [31, с. 12]. Проведение отбора по наличию имеющейся у работников квалификации вызывает сомнения, так как не все представленные категории персонала являются квалифицированными работниками, например младший обслуживающий персонал, к которому относятся уборщики непроизводственных помещений, курьеры, гардеробщики и т. д. Следовательно, нецелесообразно выделять данный признак в определении или оговаривать иные признаки, которые необходимы для работы на данном предприятии.

На основе классификации населения региона по составу рабочей силы и трудовым ресурсам [23, с. 49] выявлена взаимосвязь категорий « трудовые ресурсы, рабочая сила, персонал (кадры)» (рис.1.1.2).

На основе обобщения трудов отечественных ученых Б. Д. Бреева [14, с. 17-19], Н. К. Долгушкина и В. Г. Новикова [31, с. 11-12], Г. М. Шамаровой [154] были определены признаки, которыми обладает каждая экономическая категория (табл.1.1.1).

Выделенные признаки отражают уровень представления о человеке, определяют факторы возникновения данной экономической категории, иерархичность применения, качественные характеристики.

Основываясь на различных научных подходах в изучении трудового потенциала, трудовых ресурсов, рабочей силы, персонала (кадров), были выделены соответствующие группы для каждой категории. Научные походы к

Перейти к содержанию

трактовке трудового потенциала были разделены на четыре группы. Первая – отождествляет трудовой потенциал в количественном и качественном отношении с трудовыми ресурсами. Вторая – выделяет элементы производительных сил и производственных отношений. Третья – разделяет его на три составляющие: психофизиологическую, интеллектуальную и социальную. Четвертая – уточняет определение трудового потенциала в связи со свободой выбора рода занятий и расширением возможностей для раскрытия индивидуальных качеств людей. В исследовании трудовых ресурсов выделены две группы. Первая – отождествляет их с экономическими категориями такими, как трудовой потенциал, рабочая сила, персонал (кадры). Вторая – рассматривает трудовые ресурсы через основную составляющую – население. Рабочая сила рассматривается с двух позиций: 1) способность человека к труду, его трудовые возможности; 2) общее число лиц в работоспособном возрасте от 16 лет до принятого пенсионного возраста, работающих или безработных, исключая недееспособных граждан. Персонал (кадры) рассматривается с двух точек зрения: значимости и количественного измерения данной категории.

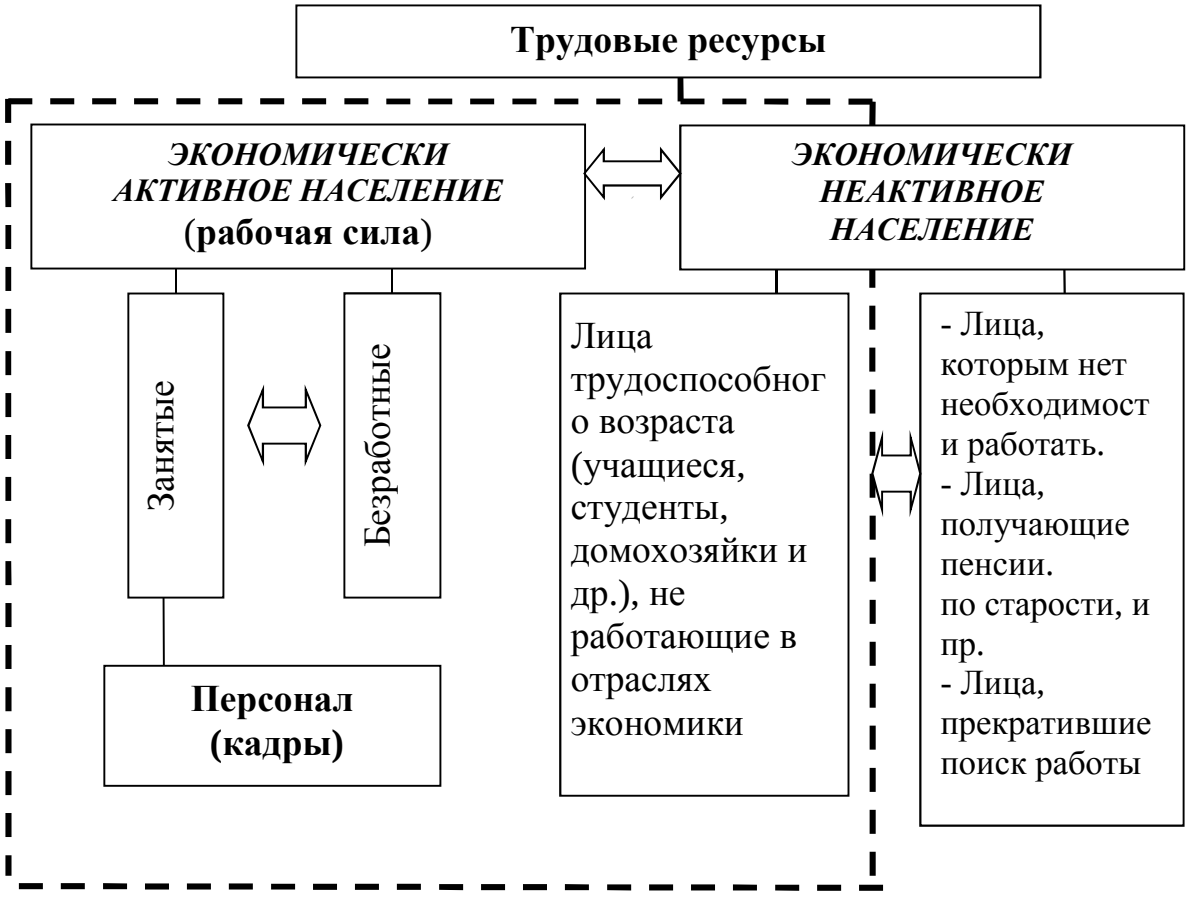


Рисунок 1.1.2. – Процесс взаимосвязи экономических категорий – трудовых ресурсов, рабочей силы, персонала (кадры)

Перейти к содержанию

Таблица 1.1.1 – Основные признаки, характеризующие категории «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «персонал (кадры)»

Признаки	Трудовые ресурсы	Рабочая сила	Персонал (кадры)
Отражаемое представление о человеке	Пассивный объект внешнего управления, планово-четная единица	Носитель способностей и качеств, которые могут использоваться в процессе труда	Главная движущая сила общественного производства, средство повышения его эффективности
Факторы возникновения	Необходимость измерения показателей процесса воспроизводства рабочей силы в условиях централизованного управления	Необходимость обозначения и учета личного фактора производства	Персонификация рабочей силы
По уровню (иерархичности) применения	Мир, страна, регион	Страна, регион, отрасль	Отрасль, предприятие
По основной составляющей	Население	Трудовые ресурсы	Рабочая сила
По отношению к общественному производству	Экономически активное и неактивное население	Только экономически активное население	Только занятые
По проявлению взаимосвязи полового признака	Существенная, т.к. более высокая численность мужчин увеличивает численность трудовых ресурсов	Существенная	Существенная
По профессиональному составу	Разнородный	Разнородный	Однородный состав, характерный для данного предприятия, отрасли

Выявлено, что категории «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал» состоят из двух частей – активной и пассивной. В процессе производства используется всегда активная часть. При изменении экономической обстановки, политической ситуации, социального положения, смены места жительства и т.п. может быть активизирована

Перейти к содержанию

пассивная часть. При воздействии определенных факторов происходит преобразование активной части в пассивную и наоборот.

Активной частью трудового потенциала и трудовых ресурсов выступает рабочая сила. Трудовой потенциал она персонифицирует, а также позволяет оценить использование потенциальных возможностей как отдельно взятого человека, так и совокупности людей, обеспечивая на практике активизацию человеческого фактора. Трудовые ресурсы отражают количественную характеристику рабочей силы. В свою очередь, персонал характеризует использование рабочей силы. Чтобы рабочая сила использовалась на предприятиях, она должна быть нанята, т.е. перейти в категорию «персонал (кадры)».

Перейти к содержанию

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Адамчук В.В., Романов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: учебник для вузов. – М.: Юнити, 2000. – 407 с.
2. Бабынина Л. Чем определяется эффективность // Человек и труд. – 2007. – № 5. – С. 82–84.
3. Баранов А.А. Предупредить дешевле, чем лечить // ВВП. – 2008. – № 10. – С. 150–153.
4. Бауер Д. и др. Экономика сельскохозяйственного предприятия. – М.: ЭКО Нива, 1999. – 282 с.
5. Бердникова Ю. А. Некоторые аспекты формирования трудового потенциала в условиях конкурентоспособности территории // Вопросы экономических наук. – 2007. – № 2. – С. 22–24.
6. Берзинь И.Э. Экономика фирмы. – М.: Институт международного права и экономики, 1997. – 253 с.
7. Беседина В.Н. Производительность труда и эффективность использования трудовых ресурсов сельскохозяйственных предприятий // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2002. – № 6. – С. 49–52.
8. Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе. – М.: «Дело Лтд», 1994. – 720 с.
9. Богданова Л.П. Социальное воспроизводство региональной общности: содержание, процессы, механизмы: монография. – Тверь: ТвТУ, 2006. – 252 с.
10. Богдановский В.А. Факторы роста производительности труда в сельском хозяйстве // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2008. – № 7. – С. 23–26.
11. Большой экономический словарь / под ред. А.Н. Азрилияна – 5-е изд. доп. и перераб. – М.: Институт новой экономики, 1997.– 1280 с.
12. Бондаренко Л.В., Хоменко Г.Ф. Рынок труда специалистов сельского хозяйства. – М., 2004. – 158 с.
13. Бондаренко Л.В., Шаяхметов И.Т. Методические основы формирования социальной инфраструктуры села. – М., 2000. – 66 с.
14. Бреев В.Д. Человек и производство. – М.: Мысль, 1989. – 264 с.
15. Бухалков М.И., Гагарина М.П. Экономическая оценка использования трудового потенциала на предприятиях региона // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2007. – № 3 (29). – С.29 –36.
16. Быстров С.Л. Формирование и эффективное использование рабочей силы сельскохозяйственных предприятий (на материалах Тамбовской области): Дис. …канд. экон. наук. М., 2001.– 186 с.
17. Вишневский А. Меньше матерей, больше стариков: Беседа о новой волне демографического кризиса // Огонек. – 2008. – № 18–19. – С. 16–

Перейти к содержанию

19.
18. Восколович Н.А. Целевые программы и национальные проекты как инструменты повышения эффективности общественных расходов // Уровень жизни населения регионов России. – 2008. – № 10. – С. 78–83.
19. Врублевский В.К. Развитой социализм: труд и НТР: Очерки теории труда. – М., 1984. – 116 с.
20. Гвозденко А., Антонова Н. Демографическая ситуация в сельской местности // АПК: экономика, управление. – 2007. – № 9. – С. 38–39.
21. География Тверской области: Книга для учителя / сост. и отв. ред. А.А. Ткаченко; упр. нар. образования администрации Тверской обл., ТвГУ. – Тверь, 1992. – 289 с.
22. Горелов Н.А. Экономика трудовых ресурсов: учебное пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – М., 1989. – 208 с.
23. Горшенина Е.В. Регион-субъект РФ как социально-экономическая система: монография. – Тверь: ТвГУ, 2008. – 107 с.
24. Горшенина Е.В. Социально-экономическое состояние региона: учебное пособие по дисциплине «Регионалистика». – Тверь: ТГСХА, 2004. – 100 с.
25. Горшенина Е.В. Экономическое развитие региона: приоритеты, механизмы, модели. – Тверь: ТвГУ, 1999. – 160 с.
26. Грегова Е.Я. Трудовые ресурсы – основной производственный фактор предприятия в современной рыночной экономике // Управленческое консультирование. – 2006. – № 2. – С. 133–139.
27. Гуляева Т.И., Миронова Н.А. Формирование и использование трудового потенциала в аграрной экономике: монография. – Орел: Изд-во Орел ГАУ, 2008. – 248 с.
28. Демьяновская О. Выход школьников на рынок труда как начало формирования индивидуальных трудовых практик // Человек и труд. – 2008. – № 4. – С. 35–37.
29. Долгушкин Н. Национальные проекты – как механизм устойчивого развития сельских территорий // Международный сельскохозяйственный журнал. – 2007. – № 1. – С. 17–22.
30. Долгушкин Н.К. Формирование кадрового потенциала сельского хозяйства (Вопросы теории и практики). – М.: ФГНУ «Росинформагро», 2001. –304 с.
31. Долгушкин Н.К., Новиков В.Г. Категории «трудовые ресурсы», «рабочая сила», «кадры», сущность и содержание // Аграрная наука. – 2001. – №4. – С. 11–12.
32. Дорофеев А. Система непрерывного аграрного образования // АПК: экономика, управление. – 2006. – № 7. – С. 18–19.
33. Дошкольные образовательные учреждения // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Тверской области. – Тверь, 2006. – 40 с.

Перейти к содержанию

34. Дошкольные образовательные учреждения в 2007 году // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2007.– 40 с.
35. Дубровский В.В. Роль и значение управления человеческими ресурсами на промышленном предприятии // Вопросы экономических наук. – 2007. – № 23 – С. 17–20.
36. Дудина О.И., Зеленков В.И. Современные требования производства к качеству рабочей силы и оценка персонала предприятий // Кадры предприятия. – 2007. – № 4. – С. 88–95.
37. Естественное движение населения Тверской области // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2004.– 67 с.
38. Естественное движение населения Тверской области // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2005.–71 с.
39. Естественное движение населения Тверской области // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2006.– 71 с.
40. Естественное движение населения Тверской области // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2007.– 71 с.
41. Естественное движение населения Тверской области // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2008.– 79 с.
42. Ефимов В. Демографическая политика и формирование трудового потенциала страны // Международный сельскохозяйственный журнал. – 2008. – № 2. – С. 8–10.
43. Ефимова М.Р., Петрова Е.В., Румянцев В.Н. Общая теория статистики: учебник.– 2-е изд., испр. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 416 с.
44. Жиленкова Е.П. Оценка формирования и использования трудовых ресурсов в промышленности Брянской области // Вопросы статистики. – 2006. – № 3. – С. 23–32.
45. Илышев А., Багирова А., Павлова Л. Демографическая программа: приоритеты и механизмы ее реализации // Экономист. – 2008. – № 6. – С. 46–51.
46. Карпухин С.С., Бутов А.Г. Воспроизводство рабочей силы в сельском хозяйстве. – М.: Колос, 1972.– 192 с.
47. Конституция Российской Федерации. – М.: Известия, 1993. – 127 с.
48. Конфоркин А.Н. О взаимосвязи занятости населения и трудовой миграции // Вестник Тверского государственного университета: Серия «Экономика». – 2005. – № 10. – С. 82–85.
49. Корнев В.М. Предпосылки формирования комплекса образовательных услуг в сельском хозяйстве // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2007. – № 12. – С. 60–69.
50. Корнюшина Т.А. Влияние социально-гигиенических условий на сохранение трудовых ресурсов // Уровень жизни населения регионов России. – 2008. – № 2. – С. 44–46.
51. Костаков В., Попов А. Интенсификация использования трудового потенциала // Социология труда. – 1982. – №7.– С. 61.

Перейти к содержанию

52. Котляр А. О субъектах и объектах рынка труда // Человек и труд. – 2003.– № 5. – С.30–32.
53. Краснопевцева И.В. Применение методов корреляционно-регрессионного анализа при изучении влияния качества рабочей силы на уровень производительности труда // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2007. – № 12. – С. 70–75.
54. Кузьмина Н.М. Проблемы оценки кадрового потенциала предприятий региона // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2007. – № 2. – С. 78–79.
55. Кунельский Л. Трудовой потенциал и повышение эффективности его использования // Коммунист.– 1984. – №14.– С.27.
56. Кязимов К.Г. Качество рабочей силы России // Уровень жизни населения регионов России. – 2008. – № 2. – С. 35–43.
57. Лапушинская Г.К., Баженова Т.Ю., Филатов Д.С. Мониторинг трудовых выпускников как основа социального партнерства // Инновационные модели подготовки специалистов, ориентированные на региональный рынок труда: материалы научно-практической конференции.– Тверь: ТвГУ, 2009. – С. 33–37.
58. Маркаянц А.Б. Принципы построения тарифной системы в сельскохозяйственных организациях // АПК: экономика, управление. – 2006. – № 12. – С. 41–43.
59. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – М.: Издательство политической литературы, 1960. – Т.23. – 516 с.
60. Мацкуляк И.Д. Стратегия занятости с предотвращением безработицы (политико-экономический аспект). – М.: Экономика, 1990.– 207 с.
61. Машенков В.Ф., Мальцев И.Е. Формирование и использование рабочей силы в сельском хозяйстве. – М.: Агропромиздат, 1988. – 159 с.
62. Методологические положения по статистике. Вып.1: Госкомстат России. – М., 1998. – 673 с.
63. Миграция населения Тверской области в 1999 году // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2000.– 50 с.
64. Миграция населения Тверской области в 2000 году // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2001.– 50 с.
65. Миграция населения Тверской области в 2001 году // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2002.– 54 с.
66. Миграция населения Тверской области в 2002 году // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2003.– 51 с.
67. Миграция населения Тверской области в 2003 году // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2004.–57 с.
68. Миграция населения Тверской области в 2004 году // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2005.– 57 с.
69. Миграция населения Тверской области в 2005 году // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2006.– 57 с.

Перейти к содержанию

70. Миграция населения Тверской области в 2006 году // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2007.– 44 с.
71. Миграция населения Тверской области в 2007 году / Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2008.– 50 с.
72. Миграция населения Тверской области в 2008 году // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2009.– 50 с.
73. Минуллина Н.В. Региональные особенности развития трудовых ресурсов села // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2007. – № 5. – С. 61–62.
74. Мониторинг ценностных ориентаций сельской молодежи для оценки ее трудового потенциала в условиях переходной экономики / В.Г. Новиков, О.А. Яковлева, Н.П. Щербаков и др. – М.: ФГНУ «Росинформагротекс», 2004. – 140 с.
75. Мошкова Л.Е. Инновационный подход в организации эффективного партнерства «вуз–работодатель» // Инновационные модели подготовки специалистов, ориентированные на региональный рынок труда: материалы научно-практической конференции.– Тверь: ТвГУ, 2009. – С. 45–50.
76. Населенные пункты Тверской области, 2007 год // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2007.– 237 с.
77. Населенные пункты Тверской области, 2009 год // Тверской областной комитет государственной статистики.– Тверь, 2009.– 168 с.
78. О величине прожиточного минимума населения Тверской области за I квартал 2009 года: Постановление администрации Тверской области от 08.05.2009 № 197– па / Информационный Сайт органов государственной власти. – 2009. – 8 мая. – Режим доступа к ст.: mailto:it@web.region.tver.ru
79 . О государственной поддержке кадрового потенциала сельскохозяйственных организаций Тверской области: Закон Тверской области // Тверские ведомости. – 2007. – 28 декабря (Закон Тверской области от 21. 12. 2007. № 163 – ЗО с изменениями от 19.04. 2008. № 38 – ЗО).
80. О государственной программе развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2008– 2012 годы: Постановление Правительства РФ // Собрание законодательства РФ. – 2007. – 30 июля (Постановление Правительства РФ от 14.07. 2007. № 446).
81. О государственных пособиях гражданам, имеющим детей: Федеральный закон РФ // Собрание законодательства РФ. – 1995. – 22 мая (Федеральный закон от 19.05. 1995. № 8 – ФЗ в ред. от 01.03.2008).
82. О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей: Федеральный закон РФ // Собрание законодательства РФ. – 2007.

Перейти к содержанию

– 01 января (Федеральный закон от 29.12. 2006. № 256 – ФЗ).

83. О жилищном фонде за 2007 год / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Тверской области. Тверь, 2008. – 50 с.
84. О развитии сельского хозяйства: Федеральный закон // Собрание законодательства РФ. – 2007. – 1 января. – Ст. 27 (Федеральный закон РФ от 29.12 2006. № 264 -ФЗ в ред. от 30.12.2008).
85. О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2009 год: Постановление правительства РФ // Российская газета. – 2008. – 12 декабря (Постановление правительства РФ от 08.12.2008. № 915).
86. О региональной программе Тверской области по оказанию содействия добровольному переселению в РФ соотечественников, проживающих за рубежом, на 2007–2012 годы: Постановление администрации Тверской области // Тверская жизнь. – 2007. – 1, 6 декабря (Постановление администрации Тверской области от 07.11 2007. № 328– па).
87. О состоянии физической культуры и спорта в Тверской области // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2008.– 35 с.
88. О федеральной целевой программе «Дети России» на 2007–2010 годы: Постановление Правительства РФ // Собрание законодательства РФ. – 2007. – 2 апреля (Постановление Правительства РФ от 02.04. 2007. № 172).
89. О федеральной целевой программе «Социальное развитие села до 2012 года: Постановление Правительства РФ // Собрание законодательства РФ. – 2002. – 9 декабря (Постановление Правительства РФ от 03.12 2002. № 858 в ред. от 02.06.2008).
90. О целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием: Постановление Правительства РФ // Собрание законодательства РФ. – 1995. – 25 сентября (Постановление Правительства РФ от 25.09. 1995. № 942).
91. Об областной целевой программе «Государственная поддержка АПК Тверской области на 2006– 2008 годы»: Закон Тверской области // Тверские ведомости. – 2007. – 28 декабря (Закон Тверской области от 20.12.2007. № 157– ЗО с изменениями от 29 октября 2008 года).
92. Об утверждении концепции демографической политики Российской Федерации до 2025 года: Указ президента РФ // Собрание законодательства РФ. – 2007. – 15 октября (Указ Президента РФ от 09.10. 2007. № 1351).
93. Об утверждении плана мероприятий по улучшению демографической ситуации в Тверской области до 2010 года: Постановление Тверской области // Тверская жизнь. – 2007. – 14 декабря (Постановление Тверской области от 27.10. 2007. № 371-па).

Перейти к содержанию

94. Образование Тверской области, 2007 год // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2006.– 80 с.
95. Образование Тверской области, 2008 год // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2007. – 114 с.
96. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. – М.: Азбуковник, 1997. – 571 с.
97. Оникиенко В.В. Вопросы методологии и методики исследования трудовых ресурсов. – Киев: Наукова думка, 1978. – 176 с.
98. Основные показатели медицинского обслуживания населения Тверской области за 2006 год // Медицинский информационный центр. – Тверь, 2007. – 67 с.
99. Павленков В.А. Рынок труда. Занятость и безработица: учебник. – М.: Изд-во МГУ, 2004. – 368 с.
100. Панков Б.П. Рынок труда на селе и его регулирование (вопросы теории и практики). –2-е изд., перераб. и доп. – М.: Агрипресс, 2007. – 267 с.
101. Панков Б.П., Малахова В.Я. Региональная дифференциация сельской бедности и пути ее снижения / Социально-трудовая сфера российского села: проблемы и пути их решения. – М.: ФГУП «ВО Минсельхоза России», 2006. – С. 101–112.
102. Панков Б.П., Цырендоржиева Е. А. Региональные проблемы занятости и рынка труда на селе. – М., 2006. – 148 с.
103. Паньшин А.В. Особенности регионального аграрного рынка труда Липецкой области // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2008. – № 3. – С. 65–67.
104. Паронян А.С. Трудовые ресурсы аграрного сектора бассейна Курской магнитной аномалии: формирование и использование. – Курск: Изд-во арендного предприятия «Курск», 1994. – 288 с.
105. Пациорковский В.В. Сельская местность: проблемы и перспективы сельского расселения // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2005. – № 8. – С. 47–49.
106. Переведенцев В.И. Демографические перспективы России // Социальное исследование. – 2007. – № 12. – С.58–69.
107 Плотицына Л. А. Теоретико-методологические аспекты становления региональных рынков труда: монография. – М.: Финансовая академия, 2003. – 205 с.
108. Психомахов Х. Факторы и условия воспроизводства трудового потенциала // Международный сельскохозяйственный журнал. – 2005. – № 4. – С. 7–11.
109. Рабочие материалы Департамента по социально-экономическому развитию села Тверской области.
110. Разумов А., Дрямов В. Качество рабочей силы в системе национальных приоритетов // Человек и труд. – 2006. – № 11. – С. 11–12.

Перейти к содержанию

111. Разумов А. А., Дрямов В. П. Качество рабочей силы: от теории к практике // Уровень жизни населения и регионов России. – 2007. – № 8–9. – С. 87–92.
112. Райзберг Б.А., Доценко Е.Ю. Сущность и роль программно-целевого планирования и управления в реализации государственной социально-экономической политики // Вопросы экономических учений. – 2007. – № 6. – С. 113–119.
113. Распределение населения Тверской области по полу и по возрасту на 1 января 2003 и 2004 года // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2005.– 58 с.
114. Распределение населения Тверской области по полу и по возрасту на 1 января 2005 года // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2006.– 50 с.
115. Распределение населения Тверской области по полу и по возрасту на 1 января 2006 года // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2007.– 50 с.
116. Распределение населения Тверской области по полу и по возрасту на 1 января 2007 года // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2008. – 50 с.
117. Розов В.Е. Формирование и использование рабочей силы в условиях его интенсивного развития. – Тверь, 1996. – 87 с.
118. Российский статистический ежегодник.: Стат. сб. / Росстат. – М., 2007. – 826 с.
119. Ротарь Т.В. Формирование качества рабочего персонала сферы социально-бытового обслуживания // Социальная политика и социология. – 2008. – №1. – С.138–141.
120. Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ишин В.В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда. – М.: Изд-во «МИК», 1997. – 160 с.
121. Семенова И.С. Экономические характеристики и проблемы системы дошкольного образования Московской области // Вопросы экономических наук. – 2007. – № 5. – С. 126–128.
122. Семин А. Н. Экономическая оценка технического потенциала сельского хозяйства региона // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2007. – № 1. – С. 20–23.
123. Семин А.Н. Программа «Уральская деревня»: цели, проблемы и механизм реализации // АПК: экономика, управление – 2008. – № 3. – С. 25–29.
125. Сергеева Г.П., Чижова Л.С. Трудовой потенциал страны. – М., 1982.– 64 с.
126. Скаржинский М. И. и др. Трудовой потенциал социалистического общества. – М.: Экономика, 1987. – 101 с.
127. Смирнова О.В. Рыночные преобразования в здравоохранении // Рыночные преобразования в переходной экономике: сб. науч. трудов. – Тверь: ТвГУ, 2005. – С. 152–162.

Перейти к содержанию

128. Соболева С.В., Чудаева О.В. О новой демографической политике России: региональный аспект // Регион. Экономика и социология. – 2006. – № 3. – С. 121–138.
129. Состояние социально-трудовой сферы села и предложения по ее регулированию: Ежегодный доклад по результатам мониторинга (девятый выпуск).– М., 2008. – 226 с.
130. Социально-экономическая статистика: учебник для вузов / под ред. Б.И. Башкова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002.– 703 с.
131. Стрельцов В., Новиков В. Единство образовательной и кадровой политики – основа эффективного использования трудовых ресурсов в аграрной сфере // Международный сельскохозяйственный журнал. – 2009. – № 3. – С. 28– 30.
132. Строительный комплекс Тверской области // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2008. – 67 с.
133. Сушков В. Профессиональная ориентация сельской молодежи // Экономика сельского хозяйства России. – 2005. – № 7. – С. 15.
134. Тверская область в 2003 г. // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2002.– 290 с.
135. Тверская область в 2007 г. // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2006.– 290 с.
136. Топилин А.В. Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы развития: монография. – М.: Изд-во «Экономика». – 2004. – 321 с.
139. Трудовые ресурсы: эффективность использования / И.С. Маслова, В.М. Москович, А.Г. Косаев и др. – М.: Наука, 1988. – 264 с.
140. Учебные заведения начального профессионального образования области // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2007.– 19 с.
141. Учебные заведения начального профессионального образования области // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2008.– 19 с.
142. Учреждения культуры Тверской области // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2007.– 23 с.
143. Учреждения культуры Тверской области // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2008.– 23 с.
144. Ушачев И.Г. Производительность и мотивация труда – важнейшие факторы экономического развития сельского хозяйства // АПК: экономика, управление. – 2008. – № 1. – С. 2–10.
145. Филлипов Н.Н. Деградация человеческого потенциала на селе // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2007. – № 7. – С.13–16.
146. Фофанова Н.П. Совершенствование законодательства о занятости населения и защите российских граждан от безработицы с позиции

Перейти к содержанию

социального государства // Современное право. – 2009. – № 5. – С. 58– 61.

147. Хозяйства населения Тверской области // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Тверской области. – Тверь, 2004. – 65 с.
148. Хозяйства населения Тверской области // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Тверской области. –Тверь, 2005. – 65 с.
149. Хозяйства населения Тверской области // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Тверской области. –Тверь, 2006. – 65 с.
150. Хозяйства населения Тверской области // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Тверской области. – Тверь, 2008. – 65 с.
151. Холодов П. Эффективность использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве // Экономика сельского хозяйства России. – 2006. – № 10. – С. 33.
152. Цыганков В. Трудовой потенциал: условия эффективного использования // Человек и труд. – 2006. – № 12. С. 40–43.
153. Численность населения по полу и отдельным возрастным группам на 1 января 2001 г. // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2002.– 53 с.
154. Шамарова Г.М. Проблемы управления человеческим потенциалом // Управление персоналом. – 2008. – № 8. – С. 50 – 54.
155. Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника: учебное пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ, 2003. – 399 с.
156. Шумаков Ю.Н. Сельская школа и сельская экономика // Экономика сельского хозяйства России. – 2006. – № 4. – С. 21.
157. Экономика предприятия: учебник / под ред. И.А. Сафронова – М.: «Юрист», 2000. – 584 с.
158. Экономика труда (социально-трудовые отношения) / под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М.: Экзамен, 2002. – 736 с.
159. Экономика труда / под ред. Н.А. Горелова. – СПб.: Питер, 2007. – 704 с.
160. Экономика труда: учебник для вузов / под ред. Г.Р. Погосяна, Л.И. Жукова. – М.: Экономика, 1991.– 304 с.
161. Экономика трудовых ресурсов / под общ. ред. В.Д. Арещенко. – Минск: Высшая школа, 1985. – 160 с.
162. Экономика: учебник / под ред. А.С. Булатова. – М.: Экономистъ, 2005. – 831 с.
163. Эпштейн Д. Финансовый кризис сельскохозяйственных предприятий России // Международный сельскохозяйственный журнал. – 2001. – № 3. – С.12–21.

Перейти к содержанию

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ НА СЕЛЕ 5

1.1. Понятия «трудовой потенциал», «трудовые ресурсы», «рабочая сила», «персонал (кадры)» 5

1.2. Факторы формирования и использования рабочей силы 17

1.3. Особенности формирования сельского рынка труда и занятости 37

ГЛАВА 2. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ НА СЕЛЕ ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ 45

2.1. Социально-демографическая характеристика формирования рабочей силы 45

2.2. Качественная характеристика рабочей силы 65

2.3.Эффективность использования рабочей силы в сельском хозяйстве 73

ГЛАВА 3. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО МЕХАНИЗМА ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ НА СЕЛЕ 81

3.1. Моделирование процесса формирования и использования рабочей силы 81

3.2. Направления совершенствования формирования рабочей силы 89

3.3. Прогнозирование потребностей в работниках сельского хозяйства 94

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 106

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ 108

ПРИЛОЖЕНИЯ 118

Перейти к содержанию

Центр Экономических Исследований

РЕЙТИНГИ РЕГИОНОВ РОССИИ: СТАТИСТИЧЕСКИЙ ОБЗОР

Журнал "Рейтинги", 2013 (№4). - ISSN 2218-5534

Перейти к содержанию

Таблица 1 – **Рейтинг регионов России по показателям социально-экономического развития (многомерная оценка**), январь 2013 года**

Рейтинг	Место в РФ	Балл*	Регион
Класс А – высокий рейтинг			
А	1	94,77	г. Москва
А	2	93,56	Московская область
А	3	86,85	Республика Татарстан
А	4	83,77	г. Санкт-Петербург
А	5	78,94	Республика Башкортостан
А	5	78,94	Тюменская область
А	7	78,00	Ханты-Мансийский автономный округ-Югра
А	8	77,73	Красноярский край
А	9	76,79	Краснодарский край
А	10	75,85	Самарская область
А	11	75,72	Нижегородская область
Класс В – рейтинг выше среднего			
В	12	72,37	Ямало-Ненецкий автономный округ
В	13	71,96	Свердловская область
В	14	69,82	Пермский край
В	15	69,15	Кемеровская область
В	16	68,61	Омская область
В	17	67,54	Ростовская область
В	18	67,27	Белгородская область
В	19	67,13	Новосибирская область
В	20	65,39	Калужская область
В	21	65,12	Челябинская область
В	22	63,65	Республика Коми
В	22	63,65	Оренбургская область
В	24	63,38	Ленинградская область
В	25	60,29	Липецкая область
В	26	57,48	Иркутская область
В	27	56,27	Сахалинская область
В	28	56,13	Воронежская область
В	29	56,00	Республика Саха (Якутия)
В	30	55,87	Ульяновская область
В	31	55,60	Тульская область
В	31	55,60	Мурманская область
В	33	55,20	Республика Дагестан
В	34	54,66	Курская область
В	34	54,66	Хабаровский край
В	36	54,26	Вологодская область
В	37	53,99	Ставропольский край
В	38	52,78	Калининградская область
В	39	51,84	Пензенская область
В	40	51,57	Камчатский край

Перейти к содержанию

Рейтинг	Место в РФ	Балл*	Регион
Класс С – рейтинг ниже среднего			
C	41	49,96	Приморский край
C	42	49,02	Рязанская область
C	43	48,76	Новгородская область
C	44	46,74	Удмуртская Республика
C	45	46,48	Волгоградская область
C	46	45,94	Ярославская область
C	47	45,67	Кировская область
C	48	45,13	Магаданская область
C	49	44,87	Архангельская область
C	50	44,33	Владимирская область
C	51	43,79	Алтайский край
C	52	43,39	Саратовская область
C	53	43,12	Брянская область
C	54	42,72	Тамбовская область
C	55	41,51	Астраханская область
C	56	38,83	Амурская область
C	57	38,70	Томская область
C	58	37,35	Чувашская Республика
C	59	37,09	Тверская область
C	60	36,28	Смоленская область
C	61	35,61	Курганская область
C	62	34,80	Орловская область
C	63	34,67	Республика Карелия
C	64	34,54	Костромская область
C	65	34,13	Забайкальский край
C	66	33,60	Чукотский автономный округ
C	67	33,20	Республика Мордовия
C	68	32,93	Ненецкий автономный округ
C	69	32,12	Ивановская область
C	70	31,59	Псковская область
C	71	31,32	Республика Бурятия
C	72	30,91	Республика Марий Эл
C	73	30,78	Республика Хакасия
C	74	29,04	Карачаево-Черкесская Республика
C	75	28,63	Кабардино-Балкарская Республика
C	76	27,96	Республика Северная Осетия - Алания
C	77	25,41	Республика Калмыкия
C	78	25,15	Республика Тыва
C	79	25,01	Республика Ингушетия
Класс D – низкий рейтинг			
D	80	24,34	Чеченская Республика
D	81	21,39	Республика Адыгея
D	82	17,50	Еврейская автономная область
D	83	12,13	Республика Алтай

*** 50,54** – средний балл по регионам РФ, январь 2013 года

**** *Многомерная оценка*** определена на основе мест, которые занимают регионы по каждому из девяти показателей (1–9) социально-экономического развития.

*****Источник:** Социально-экономическое развитие регионов России // Рейтинги. – 2013. – № 4. – С. 4–9.

Перейти к содержанию

ПОКАЗАТЕЛИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ РОССИИ**

1. ***Отгружено товаров собственного производства***, ***выполнено работ и услуг собственным силами*** (без НДС, акцизов и аналогичных обязательных платежей), млн рублей (данные оперативной отчётности, обновляются ежемесячно).
2. ***Объем работ, выполненных по виду деятельности «Строительство»,*** млн рублей (данные оперативной отчётности, обновляются ежемесячно).
3. ***Строительство жилых домов***, тыс. кв. метров общей площади (данные оперативной отчётности, обновляются ежемесячно).
4. ***Оборот розничной торговли***, млн рублей (данные оперативной отчётности, обновляются ежемесячно).
5. ***Покупательная способность среднедушевых денежных доходов населения*** по стоимости фиксированного набора потребительских товаров и услуг, количество наборов (расчёты Центра экономических исследований по данным оперативной отчётности, обновляются ежемесячно).
6. ***Среднедушевые денежные доходы населения*****,** рублей (данные оперативной отчётности, обновляются ежемесячно).
7. ***Уровень занятости*****,** в % от численности населения в возрасте 15-72 лет (данные оперативной отчётности, обновляются ежемесячно).
8. ***Доля прибыльных предприятий и организаций*** (без субъектов малого предпринимательства), % (данные оперативной отчётности, обновляются ежемесячно).
9. ***Индекс физического объема инвестиций в основной капитал*****,** в постоянных ценах в % к соответствующему периоду предыдущего года (данные оперативной отчётности, обновляются ежемесячно).
10. ***Темп роста показателя «Отгружено товаров собственного производства***, ***выполнено работ и услуг собственным силами»*** (без НДС, акцизов и аналогичных обязательных платежей), в % к соответствующему месяцу предыдущего года (расчёты Центра экономических исследований по данным оперативной отчётности, обновляются ежемесячно).
11. ***Темп роста показателя «Объем работ, выполненных по виду деятельности «Строительство»,*** в % к соответствующему периоду предыдущего года (расчёты Центра экономических исследований по данным оперативной отчётности, обновляются ежемесячно).
12. ***Темп роста показателя «Строительство жилых домов»***, в % к соответствующему периоду предыдущего года (расчёты Центра экономических исследований по данным оперативной отчётности, обновляются ежемесячно).
13. ***Темп роста показателя «Оборот розничной торговли»***, в % к соответствующему периоду предыдущего года (расчёты Центра экономических исследований по данным оперативной отчётности, обновляются ежемесячно).
14. ***Темп роста показателя «Покупательная способность среднедушевых денежных доходов населения»*** по стоимости фиксированного набора потребительских товаров и услуг, в % к соответствующему месяцу предыдущего года (расчёты Центра экономических исследований по данным оперативной отчётности, обновляются ежемесячно).
15. ***Темп роста показателя «Среднедушевые денежные доходы населения»*****,** в % к соответствующему месяцу предыдущего года (расчёты Центра экономических исследований по данным оперативной отчётности, обновляются ежемесячно).
16. ***Темп роста показателя «Уровень занятости»*****,** в % от численности населения в возрасте 15-72 лет в % к соответствующему периоду предыдущего года (расчёты Центра экономических исследований по данным оперативной отчётности, обновляются ежемесячно).

Перейти к содержанию

17. ***Темп роста показателя «Доля прибыльных предприятий и организаций»*** (без субъектов малого предпринимательства), в % к соответствующему периоду предыдущего года (расчёты Центра экономических исследований по данным оперативной отчётности, обновляются ежемесячно).
18. ***Темп роста показателя «Индекс физического объема инвестиций в основной капитал»*****,** в % к соответствующему периоду предыдущего года (расчёты Центра экономических исследований по данным оперативной отчётности, обновляются ежемесячно).

Перечень показателей определён в соответствии с методикой Центра экономических исследований. Тенденция к росту каждого показателя свидетельствует о положительной динамике.

Рейтинг – упорядоченный список регионов России по комплексу показателей с присвоением региону места (ранга) и некоторого класса (многомерная оценка).

Рейтинговая шкала рассчитана на основе многомерной средней величины и состоит из четырёх рейтинговых классов:

Класс A – высокий рейтинг,
Класс B – рейтинг выше среднего,
Класс C – рейтинг ниже среднего,
Класс D – низкий рейтинг.

Оценка показателя в баллах (нормализация) означает, что если регион имеет минимальное значение показателя в России, то его оценка равна 1, если максимальное – он получает 100 баллов.

При ранжировании на первое место попадает регион с лучшей характеристикой, на последнее – с худшей.

Перейти к содержанию

Центр Экономических Исследований

Об интернет-журнале «Экономические исследования»

Журнал – ежемесячное научное интернет-издание для публикации результатов научных исследований аспирантов, докторантов, соискателей, учёных и специалистов. Тематика статей соответствует специальности научных работников 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством».

Журнал основан в апреле 2010 года и зарегистрирован как самостоятельное средство массовой информации в Федеральной службе по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Свидетельство о регистрации Эл№ФС77-39427 от 15.04.2010). Журналу присвоен международный код ISSN 2079-9446. В отдельный список реферируемых изданий (Список ВАК) журнал не входит, но статьи, опубликованные в интернет-журнале «Экономические исследования», учитываются ВАК как печатный труд. Журнал включён в Российский индекс научного цитирования (РИНЦ).

Журнал размещается в открытом доступе на сайте http://erce.ru.

Публикация статей бесплатная. Плата взимается только за техническое обеспечение (2000 руб.). Авторы опубликованных статей по желанию могут получить «Свидетельство автора статьи» с указанием её выходных данных, а также печатный экземпляр журнала («Журнал»). «Свидетельство» (350 руб.) и печатный экземпляр журнала – «Журнал» (350 руб.) приобретаются на условиях заказа, за отдельную плату и доставляются по почте.

Журнал также размещается в открытом доступе в Научной электронной библиотеке (http://elibrary.ru), в Научной электронной библиотеке «КиберЛенинка» (http://cyberleninka.ru/) и в Журнальном зале Российского образовательного портала (http://ecsocman.edu.ru/db/journals.html).

Условия публикации

Редакция журнала принимает к публикации научные статьи по следующим направлениям:

1) экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами (промышленность, АПК и сельское хозяйство, строительство, транспорт, связь и информатизация, сфера услуг);
2) маркетинг;
3) управление инновациями и инвестиционной деятельностью;
4) предпринимательство;
5) региональная экономика;
6) макроэкономика;

Перейти к содержанию

7) теория управления экономическими системами;
8) логистика;
9) экономика и управление качеством;
10) экономика труда;
11) бухгалтерский учёт и аудит;
12) финансы и кредит;
13) менеджмент;
14) экономика и социология;
15) экономика народонаселения и демография;
16) информационные технологии в экономике;
17) математические методы в экономике.

Редакция принимает к рассмотрению статьи в электронной версии объемом **не менее 6 и не более 16 страниц** (текст через одинарный интервал), то есть от 10000 до 40000 знаков (без пробелов). Все статьи подлежат обязательному внешнему и внутреннему (в редакции журнала) рецензированию. За достоверность сведений, изложенных в статьях, ответственность несут авторы. Мнение редакции может не совпадать с мнением авторов статей. Материалы публикуются в авторской редакции.

Порядок размещения статей в журнале:

1. Вы отправляете на адрес **mail@erce.ru** следующие материалы (отдельными файлами):

- **Сведения об авторе**: учёная степень (если имеется), место работы (учебы), должность, контактный телефон, e-mail, индекс и почтовый адрес доставки «Свидетельства автора статьи».
- **Текст** статьи, оформленный в следующей последовательности: заголовок; ФИО, учёная степень (если имеется), место работы (учебы), должность; **аннотация и ключевые слова** в начале статьи **на русском и английском языках**; текст; список литературы в конце статьи.
- Отсканированную **рецензию с подписью специалиста** с учёной степенью по тематике статьи, для аспирантов – рецензию научного руководителя. Подпись на рецензии заверить печатью организации по месту работы рецензента.

2. Редколлегия журнала рецензирует Вашу статью в течение 7-10 дней и информирует Вас о результатах.

Если статья успешно прошла внутреннее рецензирование, то Вы оплачиваете техническое редактирование статьи. «Свидетельство» и «Журнал» (печатный экземпляр журнала) – оплачиваются по желанию. Затем отправляете на адрес **mail@erce.ru** отсканированную квитанцию с отметкой банка об оплате. Без предварительной оплаты материалы не публикуются.

Перейти к содержанию

3. Статья размещается в ближайшем номере интернет-журнала (срок от 2 до 4 недель).

4. «Свидетельство автора статьи» и печатный экземпляр журнала («Журнал») высылаются после публикации статьи на Ваш почтовый адрес в течение следующего месяца.

Правила оформления статьи

Текст статьи в формате Word (.doc) шрифтом Times New Roman, размером 14pt, через одинарный интервал, выравнивание текста по ширине, без переноса слов, не использовать подчеркивания, курсив, жирный и полужирный шрифты. **Таблицы** в формате Word. **Графики и иллюстративные рисунки** в формате Excel. **Не использовать** сканированные, экспортированные или взятые из Internet графические материалы. **Формулы** в редакторе Microsoft Equation, по центру без оставления пустых строк до и после.

Примеры оформления названий рисунков и таблиц:

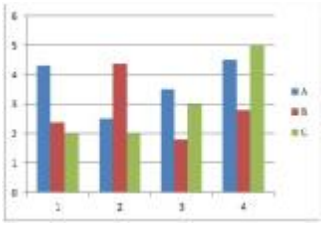


Рисунок 1 – Динамика объёмов производства

Таблица 5 – Структура себестоимости

Пример библиографического описания статей, опубликованных в Интернет-журнале «Экономические исследования»:

• Семёнов Б.Б. Региональные экономические исследования // Интернет-журнал «Экономические исследования» [Электронный ресурс]. – 2010. – № 3. – Режим доступа: http://erce.ru.– Загл. с экрана. – 15 с.

Уверенные пользователи Интернетом могут оформить заявку на публикацию статьи через сайт с помощью кнопки «Заказать публикацию».

Редакционная коллегия:
Е.В. Горшенина, д.э.н., профессор, Почётный работник высшего профессионального образования РФ – главный редактор;
Г.К. Лапушинская, д.э.н., профессор;

Перейти к содержанию

Л.И. Лукичева, д.э.н., профессор, Почётный работник высшего профессионального образования РФ;
В.А. Петрищев, д.э.н., профессор, Почётный работник высшего профессионального образования РФ;
П.И. Разиньков, д.э.н., профессор, Почётный работник высшего профессионального образования РФ;
Н.А. Семёнов, д.т.н., профессор, Почётный работник высшего профессионального образования РФ;
А.В. Язенин, д. ф.-м.н., профессор;
А.В. Бугров, к.э.н., доцент;
А.Н. Горшенин, к.э.н.;
Н.А. Мансурова, к.э.н., доцент;
О.В. Кудрявцева, к.э.н. – зам. главного редактора;
А.А. Смородова, к.э.н., доцент;
С.И. Ходякова – ответственный секретарь.

Учредитель журнала: ООО «Центр экономических исследований»

Адрес редакции: Россия, 170008, г. Тверь, ул. Т. Ильиной, д. 1 А,
ООО «Центр Экономических Исследований»
Моб. +7 910 9311297
+7 919 0533769
+7 903 8007597
Факс: (4822) 50-74-91
E-mail: mail@erce.ru
Web-site: www.erce.ru

РЕКВИЗИТЫ ДЛЯ ОПЛАТЫ (в любом банке)

Получатель: ООО «Центр экономических исследований»
ИНН 6950113275 **КПП** 695001001
Р/с 40702810400000003924 в ОАО АКБ «ТГБ» г. Тверь
К/с 30101810100000000790 **БИК** 042809790
КБК 39210202010061000160
ОКАТО 28000000000
Назначение платежа: Техническое редактирование статьи.
Сумма: 2000 руб. (две тысячи рублей)
Плательщик: указать ФИО

ПРИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ЗАКАЗЕ «СВИДЕТЕЛЬСТВА» И «ЖУРНАЛА» УКАЗАТЬ:
Назначение платежа: Техническое обеспечение. Свидетельство. Журнал.
Сумма: 2700 руб. (две тысячи семьсот рублей)

Перейти к содержанию