

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

**МАТЕРИАЛЫ
СТУДЕНЧЕСКОЙ
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ
КОНФЕРЕНЦИИ
ЭКОНОМИЧЕСКОГО ФАКУЛЬТЕТА**

Томск, 25–26 апреля 2014 г.

Под редакцией проф. Д.М. Хлоцова

Томск
Издательский Дом Томского государственного университета
2014

Литература

- Викулов В.С. Маркетинг банковских продуктов на основе сегментационных моделей // Маркетинг в России и за рубежом. 2005. № 1.
- Грошев И.В., Краснослободцев А.А. Системный бренд-менеджмент. М. : Юнити-Дана, 2012.
- Исин Ж.М. Ключевые вопросы маркетинговой стратегии в банковской сфере // Маркетинг в России и за рубежом. 2009. № 4.
- Котлер Ф., Келлер К.Л. Маркетинг. Менеджмент. СПб. : Питер, 2006.
- Кревенс Д.В. Стратегический маркетинг. М. : Вильямс, 2003.
- Стюарт-Котце Р. Результативность: Секреты эффективного поведения. М. : Альпина Паблишер, 2012.
- Тамберг В., Бадьин А. Бренддинг в банковской сфере. URL: http://www.marketing.spb.ru/lib-comm/brand/bank_branding.htm
- Чайкина Ю., Дементьева С. UniCredit отберет у ММБ имя // Коммерсант. 2007. № 80 (3656).
- Чернатони Л., МакДональд М. Бренддинг. Как создать мощный бренд. М. : Юнити-Дана, 2006.
- Чумиков А.Н. Реклама и связи с общественностью: имидж, репутация, бренд. М. : Аспект-Пресс, 2012.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СОВРЕМЕННЫХ МОДЕЛЕЙ МЕНЕДЖМЕНТА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА (НА ПРИМЕРЕ СИСТЕМЫ СБАЛАНСИРОВАННЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ)

И.В. Смирнов, магистрант

Научный руководитель – к.э.н. А.Г. Оловянишников
E-mail: Ilia.S91@yandex.ru

Одним из главных показателей эффективности применения человеческих ресурсов в экономике является производительность труда – показатель, характеризующий результативность полезного, конкретного труда, определяющего степень эффективности целесообразной производительной деятельности в течение данного промежутка времени [4]. Данный показатель является одним из главных при оценке макроэкономического состояния государства, так как он во многом характеризует производственный потенциал страны, а также позволяет при определённых условиях предсказать такие события, как инфляция или девальвация. Кроме того, измерение производительности труда по разным отраслям позволяет выявить разрывы в их развитии. Естественно, государства и предприятия

тия (доход которых прямо зависит от данного показателя) стремятся максимизировать производительность труда. К сожалению, наша страна довольно значительно отстает по этому показателю от развитых государств.

Согласно исследованиям, несмотря на рост производительности труда в России в последние годы (на 5,5% в 2000–2007 гг. и 3% начиная с 2010 г.) [9], мы по-прежнему серьезно отстаем от развитых стран: производительность труда в науке, образовании, здравоохранении и сельском хозяйстве в 6 раз ниже, чем в США, в финансовой сфере – в 3,5 раза и т.д. [7]. Эта статистика отягчается еще несколькими фактами:

- Рост эффективности труда в России был вызван внешними, макроэкономическими причинами (всеобщий экономический рост, приток иностранных инвестиций, рост цен на энергоносители). С окончанием этих тенденций рост резко сократился [9].

- Даже в самые успешные периоды темп роста производительности труда серьезно отставал от темпов роста заработной платы (более чем в 2 раза) [9]. По мнению экспертов, это крайне опасная тенденция, которая через несколько лет может вызвать обвал потребления: резкое падения курса рубля и скачок инфляции (возможно, некоторые последствия мы можем наблюдать уже сейчас) [7, 8]. Для сохранения достойного уровня благосостояния населения необходим резкий рост производительности труда – как минимум в 2 раза.

Из приведённых данных можно сделать вывод о неприемлемости текущей ситуации в нашей стране касательно эффективности труда и серьёзной опасности для нашей экономики в целом с этого направления. Какие резервы может использовать наша страна для резкого повышения уровня производительности труда?

Основными факторами и резервами роста производительности труда в современной науке считают [4. С. 127–131]:

1. Материально-технические факторы (модернизация, механизация, автоматизация производства и т.п.).
2. Социально-экономические факторы (качество и состав коллектива, уровень подготовки и т.п.).
3. Организационные факторы (уровень организации труда, особенности системы управления и т.п.).
4. Структурные факторы (изменения структуры, ассортимента, персонала).
5. Отраслевые факторы.

Из ранее приведённых нами в этой работе выводов экспертов становится ясно, что для роста производительности труда в нашей стране в настоящий момент сделан явный упор на отраслевой, макроэкономический фактор.

Для активизации остальных возможностей одним из вариантов могло бы стать применение различных современных моделей менеджмента, которые пока что имеют ограниченное применение в России. В нашей работе мы бы хотели сосредоточиться на системе сбалансированных показателей (далее – ССП).

ССП была разработана Робертом Капланом и Дэвидом Нортоном в 90-х гг. прошлого века на основе большого объёма эмпирических данных. Её основные задачи:

- Трансформация стратегии в конкретные задачи и показатели, способность увязать их между собой, что было крайне трудно сделать при старых системах учёта (бухгалтерском и управленческом) [5. С. 13–19].

- Замена морально устаревших систем учёта, не способных отразить ряд важных для современного предприятия характеристик (к примеру, качество отношений с клиентами). ССП включает по-прежнему необходимые финансовые показатели, но, кроме того, дополняется тремя другими параметрами: отношениями с клиентами, внутренними бизнес-процессами и повышением квалификации персонала.

Менеджеры-практики выделяют следующие достоинства ССП [10]:

- Увязка оперативного и стратегического менеджмента, чему в значительной степени соответствуют многоаспектность и практичность данного метода.

- 4 группы показателей создают всеохватывающую систему для проводки стратегии по всей иерархии управления.

- Широкая, ориентированная на обучение коммуникация на всех уровнях предприятия.

- Система удачно интегрируется с любой системой контроллинга и хорошо увязывается с методами повышения стоимости предприятия.

В то же время, по их мнению, существует и ряд недостатков:

- Чрезмерное внимание управлению, базирующемуся на показателях, игнорирование «мягких факторов».

- Не обеспечивается однозначность определения связей «цель – средство» и стратегической карты, если не решены проблемы измерения показателей.

- Внедрение по схеме «сверху вниз» не способствует высокой мотивации персонала и тормозит осуществление концепции.

- Не проработаны механизмы разрешения конфликтов.

Несмотря на наличие некоторых недостатков, в целом ССП позволяет значительно повысить конкурентоспособность предприятия, в том числе через значительный рост производительности труда. Приведём некото-

рые из возможных вариантов повышения производительности за счёт применения ССП.

Во-первых, повышение производительности труда можно поставить одной из ключевых задач компании, что позволит менеджерам перенаправить ресурсы на достижение данной цели. Причём двукратное увеличение этого показателя – отнюдь не предел. В практике использования модели были случаи выполнения целей по росту цен акций в 2 раза, увеличению продаж на 150% и т.п. [5. С. 21]. В данном случае важно отметить приоритет повышения производительности, вплоть до объявления его основной стратегической целью.

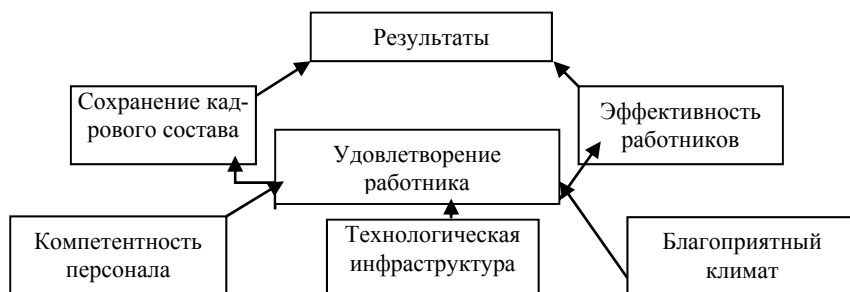
Кроме того, ССП позволяет вывести на новый уровень степень обмена информацией между различными уровнями предприятия. Одной из главных проблем отечественных предприятий является нарушенная коммуникация между руководством и персоналом: руководители информацией перегружены, соответственно работники её недополучают, что, естественно, отрицательно сказывается на производительности и тех и других [3]. Благодаря минимальному набору ключевых показателей (до 20) ССП может в значительной степени способствовать более качественному отбору информации. По данным американского исследователя М.Г. Брауна, на предприятиях, где ему доводилось внедрять систему, произошли следующие изменения [2. С. 16]:

- Отчётность по корпоративным финансам сократилась на 80%.
- Совещания стали короче в 2 раза.
- Количество ежедневных отчётов сократилось на 60%.
- Было минимизировано рабочее время менеджеров, затрачиваемое на сторонние данные (не включённые в ССП).

Есть ещё один фактор, который будет способствовать улучшению информативности предприятия: для внедрения ССП необходимо максимальное информирование персонала при помощи всех возможных средств: от лозунгов до электронных писем, и в ходе работы системы эту связь необходимо будет поддерживать постоянно [5. С. 29]. Данное обстоятельство вынудит руководство предприятия обеспечить различные технические средства связи с персоналом, повысив качество и скорость коммуникации, а также технические навыки своего персонала.

Особенно стоит отметить возможности ССП в области обучения и развития коллектива предприятия – области, на которой принято экономить, причём не только в нашей стране. Д. Нортон и Р. Каплан выводят эту область в один из четырёх ключевых параметров предприятия, так как он обеспечивает инфраструктуру для его работы, фундамент его дол-

госрочного развития. Авторы представляют следующую схему составляющих эффективной работы персонала [5. С. 93]:



Из этой схемы видно, что высокая эффективность работника считается одной из главных целей ССП и для её достижения предполагается серия мероприятий, как-то [5. С. 93]:

- Участие работников в принятии решений.
- Признание компанией факта хорошего выполнения работы.
- Полный доступ к необходимой для эффективной работы информации.
- Поощрение инициативы и творчества.
- Взаимопомощь и поддержка коллег.
- И т.д.

Важной частью мероприятий по повышению эффективности работы предприятия является необходимость добиться всеобщего принятия ССП, начиная от высшего менеджмента и заканчивая рядовыми рабочими, в ином случае система просто не сможет работать. Необходимым условием также является согласование цели предприятия и цели работников друг с другом так, чтобы каждый сотрудник смог увидеть и почувствовать свою долю участия в работе организации (этому будет способствовать система показателей). По мнению экспертов, это создаёт особую атмосферу на предприятии, качественно улучшая показатели фирмы [6. С. 60–62]. Всё это, конечно, потребует большого количества согласовательных мероприятий: переговоров, обучения и т.д., однако конечный результат окупает эти затраты.

Большой опыт применения ССП в развитых странах даёт множество примеров резкого повышения эффективности работы компании в весьма короткие сроки. К примеру, финансовое подразделение компании Volvo менее чем за год работы системы (с весны по конец 2001 г.) увеличило

продажи на 13%, число контрактов – на 5%, а доля компании на рынке выросла на 6%. При этом ВВП Швеции за этот период увеличился лишь на 1%, а продажи автомобилей в этой стране сократились [1. С. 366]. AstraZeneca – одна из крупнейших фармацевтических фирм США – смогла за год работы системы обеспечить рост прибыли в 15%, а рост продаж по некоторым препаратам доходил до 92% [Там же. С. 238].

Всё вышесказанное позволяет говорить о том, что внедрение современных моделей менеджмента, в частности системы сбалансированных показателей, позволяет в короткие сроки увеличить эффективность работы предприятия и производительность его работников. Также внедрение таких систем обходится в большинстве дешевле, чем, к примеру, закупка оборудования или массовая механизация производства. Модифицированные системы управления позволят обеспечить долгосрочный рост производительности труда, прибыли и стоимости компании даже в условиях спада отрасли – приведённые нами примеры доказывают этот факт. Соответственно в современных условиях нестабильности экономической системы именно данный способ повышения эффективности работы предприятия может стать наиболее предпочтительным для нашей страны.

Литература

1. Золотые страницы. Лучшие примеры внедрения ССП : сб. ст. / сост. А. Горский, М. Гершун. М. : Олимп-Бизнес, 2008. 416 с.
2. Браун М.Г. Система сбалансированных показателей на маршруте внедрения. М. : Альпина Бизнес Букс, 2005. 226 с.
3. Данилин О.А. Принципы разработки ключевых показателей эффективности (КПЭ) для промышленных предприятий и практика их применения // Управление компанией. 2003. № 2 (21). С. 11–15.
4. Экономика и социология труда (социально-трудовые отношения) / под ред. В.А. Гаги. Томск : Томский государственный университет, 2009. 520 с.
5. Нортон Д., Каплан Р. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию. М. : Олимп-Бизнес, 2010. 320 с.
6. Ольве Н.-Г., Рой Ж., Ветгер М. Оценка эффективности деятельности компании: Практическое руководство по использованию сбалансированной системы показателей. М. : Вильямс, 2004. 304 с.
7. Россия и Украина – ударники непроизводительного труда // Электронное периодическое издание «Информационное агентство «Финмаркет». М. : Copyright, 1991–2014. URL: <http://www.finmarket.ru/economics/article/3577955> (дата обращения: 30.01.2014).
8. Кудрин: Рост производительности труда должен опережать рост зарплат // Российская газета. М. : Российская газета, 1998–2014. URL: <http://www.rg.ru/2013/04/25/kudrin-anons.html> (дата обращения: 03.03.2014).

9. «Финмаркет» оценил отставание России по производительности труда // ООО «Лента.Ру». М. : Charmer, 1999. URL: <http://lenta.ru/news/2013/05/17/productivity> (дата обращения: 30.01.2014).
10. Хорват П. ССП как средство управления предприятием // Консалтинговая компания «iTeam». М. : iTeam, 2002–2013. URL: <http://www.iteam.ru/articles.php?tid=2&pid=1&sid=27&id=221> (дата обращения: 03.03.2014).

ЦЕНА НАЛОГОВЫХ ЛЬГОТ ДЛЯ КОНСОЛИДИРОВАННОГО БЮДЖЕТА

А.А. Щеголева, магистр

Научный руководитель – к.э.н. А.С. Баландина
E-mail: Annashegoleva@rambler.ru

Проблема налоговых льгот является на данный момент наименее исследованной и наиболее дискуссионной. Ни в налоговом законодательстве, ни в научных работах, к примеру, не дается четкого определения, что такое «налоговая льгота». Не существует теоретического обоснования налоговых льгот, отсутствуют научно обоснованные критерии и методики расчета эффективности их применения. Нет ясности и в отношении того, как и кому контролировать эффективность предоставленных налоговых льгот и других преференций. Между тем доходы бюджета уменьшаются не только в связи с предоставлением налогоплательщикам налоговых льгот, но и в связи с освобождением от налогообложения отдельных операций и оборотов, освобождением в ряде случаев от обязанностей налогоплательщика отдельных организаций, исключением из налоговой базы определенных сумм, применением пониженной ставки налога и многими другими операциями. При этом размер выпадающих доходов бюджетов всех уровней в связи с добавляемыми почти ежегодно исключениями из общих правил налогообложения из года в год возрастает, достигая огромных сумм. Расчеты показывают, что общая сумма различного рода льгот, преференций и других налоговых освобождений, предоставляемых как юридическим, так и физическим лицам по всем налогам, составляет порядка 50% от всего объема администрируемых Федеральной налоговой службой РФ налогов и сборов [4].

Так, консолидированный бюджет в 2012 г. недополучил из-за налоговых преференций 1,8 трлн руб., или 2,9% ВВП (рис. 1). В 2014 г. дефицит бюджета запланирован на уровне 0,5% ВВП, в 2015 г. – 1%, в 2016 г. – 0,6%, может быть и хуже. Часть доходов в 2015 г., а тем более в 2016 г. буквально нарисована. Премьер Дмитрий Медведев в связи с недобором