Подводя итог, следует отметить, что автор статьи постарался понять, каким образом идея инвестиционного проекта находит свою реализацию через весь механизм управления этим проектом.

Литература

1. *Бобылев, В.В.* Особенности интенсификации инвестиционного процесса в жилищном строительстве / В.В. Бобылев // Жилищное строительство. – М. – 2006. – № 10.

2. *Бузырев, В.В.* Экономика жилищной сферы / В.В. Бузырев, В.С. Чекалин. – М., 2001.

4. *Екимова, К.В.* Реструктуризация инвестиционно-строительного комплекса региона / К.В. Екимова, И.П. Савельева. – Челябинск, 2006.

5. *Замков, О.О.* Математические методы в экономике / О.О. Замков, А.В. Толстопятенко, Ю.Н. Черемных. – М., 1997.

6. *Клейнер, Г.Б.* Предприятие в нестабильной экономической среде: риски, стратегии, безопасность / Г.Б. Клейнер, В.Л. Тамбовцев, Р.М. Качалов. – М., 1997.

7. *Мандрица, И.В.* Стратегия развития строительного предприятия в регионе / И.В. Мандрица. – СПб., 2007.

УДК 658.5 : 66 : 33.108.2

Г.Л. Орлянская

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОИЗВОДСТВА ХИМИЧЕСКОГО ПРЕДПРИЯТИЯ НА ОСНОВЕ ЕГО КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

В статье обозначены роль, место, значение кадрового обеспечения в организации производства химического предприятия. Представлена модель кадрового обеспечения, в которой трудовой потенциал является основным содержательным элементом, и отражена интеграция деятельности по кадровому обеспечению в достижение целей управляющей системы.

Производство, организация, операционная система, кадровое обеспечение, трудовой потенциал, модель, сбалансированность изменений.

The article considers the role, place and significance of personnel in organization of production of the chemical enterprise. The article presents the personnel model, where the labour potential is the main substantial element. The integration of activity concerning staffing in achieving the aims of control system is shown in the paper.

Production, organization, operating system, personnel, labour potential, model, balance of changes.

Актуальность темы статьи обусловлена тем, что важным фактором конкурентоспособности и эффективности производственных структур в рыночных условиях является наличие трудовых ресурсов, способных решать весь комплекс технических и социально-экономических задач производственной деятельности и, таким образом, обеспечить реализацию стратегических целей бизнеса. Исходя из этого, подсистема кадрового обеспечения становится главным структурным элементом системы организации современного производства.

В рамках данной статьи под кадровым обеспечением понимается система, направленная на создание условий для реализации стратегии развития организации за счет совокупности трудовых ресурсов, количественные и качественные параметры которых, а также их адаптивность и интеграция, определяют производственную способность хозяйственного звена с учетом его отраслевой принадлежности. Кадровое обеспечение относится к управляемой подсистеме в структуре операционной системы производства [1]. Для того, чтобы система кадрового обеспечения была эффективной, необходимо спроектировать и настроить ее таким образом, чтобы она могла быть регулируемой и совместимой с существующими элементами операционной системы. Авторская схема, отражающая роль и место кадрового обеспечения в операционной системе производства, представлена на рис. 1.

Необходимо подчеркнуть, что кадрами обеспечивается не только перерабатывающая подсистема, но и управляющая. Именно компетентность менеджмента определяет эффективность производственной системы в целом. Автор также считает, что информация для управляющей подсистемы, касающаяся кадрового обеспечения, должна поступать из разных источников:

– из внутренней среды может поступать информация о наличии трудового потенциала;

– из внешней среды – информация о состоянии рынка труда и других процессах (экономические, социальные, демографические), влияющих на качество и количество рабочей силы;

– из перерабатывающей подсистемы – о фактическом состоянии и использовании рабочей силы.

Непосредственная связь между управляющей подсистемой и подсистемой кадрового обеспечения позволит получать информацию о том, насколько количественные и качественные характеристики рабочей силы соответствуют потребностям производства на данном этапе, и за счет этого обеспечить своевременную сбалансированность изменений внутри операционной системы. Вся поступающая информация может использоваться не только для оперативного управления, но и для стратегического планирования. В целом это позволит повысить эффективность функционирования всей производственной системы.

Автор рассматривает процесс организации кадрового обеспечения как перевод стратегических целей организации в конкретные мероприятия и оценку их результатов. Схематически это представлено на рис. 2.

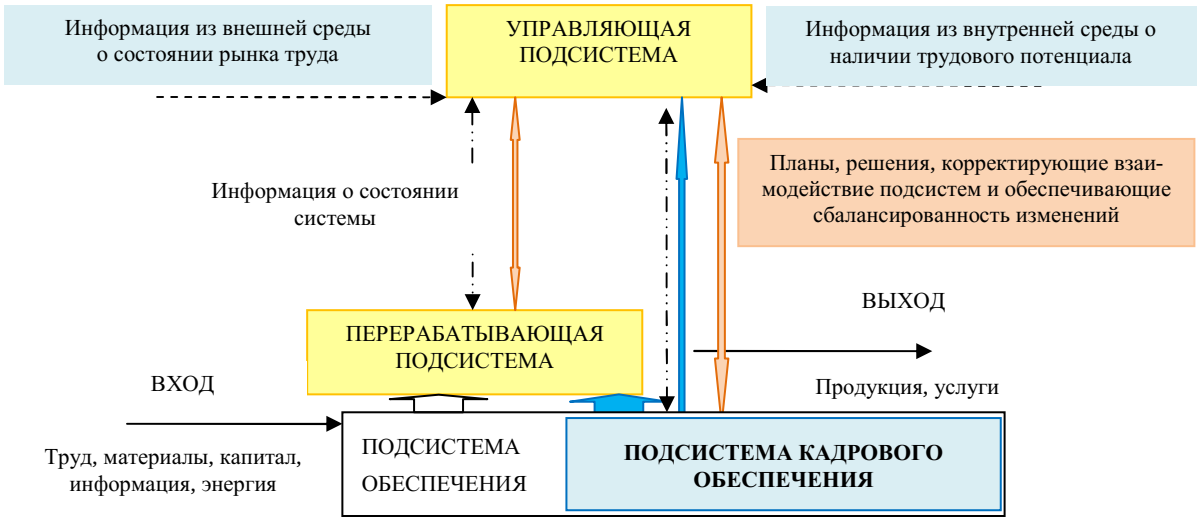


Рис. 1. Подсистема кадрового обеспечения в операционной системе

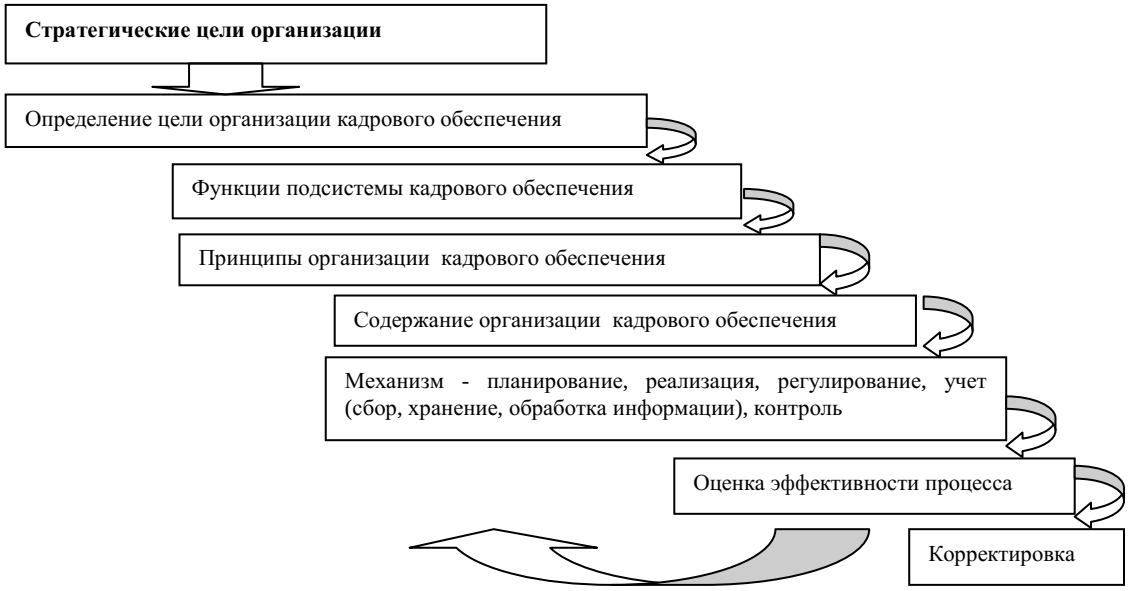


Рис. 2. Процесс организации кадрового обеспечения

В современных экономических условиях цель организации кадрового обеспечения – использование трудового потенциала для обеспечения эффективности производства и конкурентных преимуществ предприятия. Под трудовым потенциалом в рамках статьи понимается совокупная способность работников достигать в заданных условиях определенных результатов производственной деятельности и способность совершенствоваться в процессе труда, решать новые задачи, возникающие в результате изменений в производстве.

Добиться максимальной эффективности производства возможно при соблюдении требований принципов организации производства и организации кадрового обеспечения в комплексе. По аналогии с принципами организации производства автор сформулировал принципы организации кадрового обеспечения. Содержание принципов стало основой для разработки автором стратегических и тактических функций подсистемы кадрового обеспечения. Стратегические функции подсистемы кадрового обеспечения:

1. Стратегия работника – ориентирована на использование потенциала работника в условиях инновационного развития предприятия.

2. Стратегия процесса – определяет выбор способов и средств обеспечения необходимыми кадрами, их развития и стимулирования.

3. Стратегия организации труда – определяет кадровую структуру предприятия, выбор форм и методов организации работ и оценку эффективности использования рабочей силы.

4. Стратегия обслуживания рабочей силы – определяет формы организации и методы информационного, социально – бытового и культурного обслуживания персонала.

5. Стратегия качества – нацелена на повышение степени удовлетворенности персонала и лояльности относительно предприятия.

Тактические функции подсистемы кадрового обеспечения:

1. Тактика управления количеством рабочей силы – ориентирована на оптимизацию численности, исходя из изменений конъюнктуры ранка и технологического состояния производства.

2. Тактика управления качеством рабочей силы – предполагает использование системы непрерывного обучения и развития кадров.

3. Тактика сбалансированных изменений – решения по кадровому обеспечению должны разрабатываться в рамках производственной программы с учетом прогнозируемой динамики всех факторов производства.

Выше обозначенные стратегические и тактические функции организации кадрового обеспечения могут быть видоизменены и расширены. Но и те и другие, в конечном счете, должны способствовать достижению организацией стратегических и тактических целей производственной деятельности.

Автор разработал модель кадрового обеспечения производства, в которой трудовой потенциал является основным содержательным элементом и отражена интеграция деятельности по кадровому обеспечению в достижение целей управляющей системы (см. рис. 3).

Трудовой потенциал предприятия включает четыре компонента: компетентностный, психофизиологический, личностный и мотивационный потенциалы.

При разработке модели исходим из того, что управляющая подсистема задает плановое значение ключевых показателей, отражающих изменение трудового потенциала в соответствии с потребностями производства. В рамках подсистемы кадрового обеспечения реализуются соответствующие мероприятия, направленные на обеспечение определенного уровня ключевых показателей. В этом случае эффективность перерабатывающей подсистемы будет зависеть от степени близости фактического состояния трудового потенциала к плановому. В качестве учетно-аналитического инструментария мониторинга процесса кадрового обеспечения рекомендуется использовать систему сбалансированных показателей [1], которая обеспечивает однородность измерения количественных и качественных показателей и позволяет определить индикаторы эффективности организации процесса. Результаты мониторинга (сравнения) поступают в управляющую подсистему, которая определяет степень и характер корректирующих мероприятий в рамках подсистемы кадрового обеспечения. Для оценки эффективности функционирования подсистемы кадрового обеспечения и ее интеграции с другими подсистемами предлагается использовать метод сценариев и матричную модель сбалансированных изменений [3]. Но вместо индекса изменения численности персонала автором введен индекс изменения состояния трудового потенциала, так как он является обобщающим показателем, характеризующим результативность подсистемы кадрового обеспечения, и, соответственно, изменился знак.

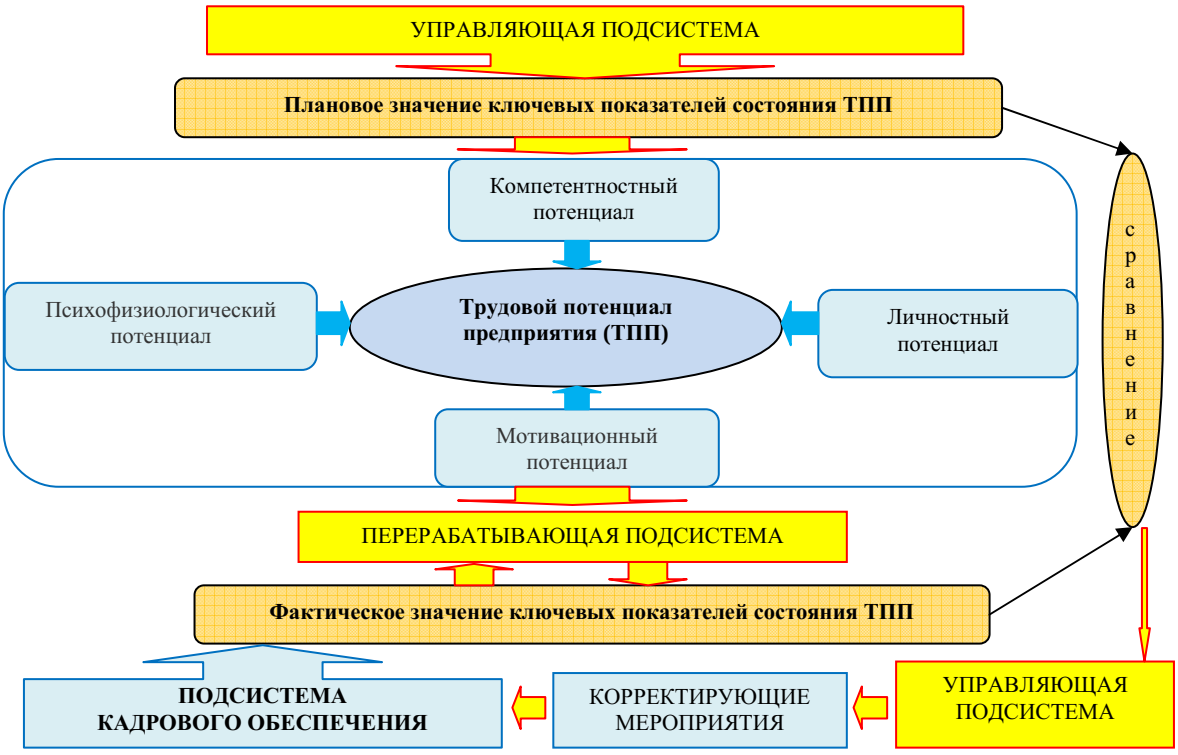


Рис. 3. Модель кадрового обеспечения производства

$$I_1 > I_2 < I_3 < I_4, \quad (1)$$

где I_1, I_2, I_3, I_4 соответственно – индексы изменения состояния трудового потенциала, стоимости основных средств, объема реализации продукции, прибыли от реализации продукции.

В этом случае исходим из того, что все экономические показатели находятся не только во взаимной связи, но в такой соподчиненности, что величина изменения одного из показателей определяет допустимые границы изменения других показателей. Оценка в рамках данного направления затруднительна для работников кадровой службы, поэтому необходимо привлекать линейный и функциональный менеджмент. Исходя из модели (см. рис. 3), она должна проводиться в рамках управляющей подсистемы. Таким образом, эффективность кадрового обеспечения организации производства можно оценивать по степени сбалансированности производственных и кадровых изменений и достижения поставленных управляющей подсистемой целей.

Апробация подходов к организации кадрового обеспечения производства была проведена на базе химического предприятия ОАО «Аммофос». Выбор отрасли обусловлен тем, что химический комплекс является одним из инновационно-активных секторов экономики. Для участия в исследовании было привлечено 7 экспертов. Проведенные расчеты показали, что наиболее благополучным является состояние личностного и мотивационного потенциалов – 69,84 и 63,52 % соответственно. Довольно низкий показатель состояния квалификационного потенциала – 50,1 % и неудовлетворительный – психофизиологического потенциала – 41,96 %. Таким образом, фактическое состояние трудового потенциала ОАО «Аммофос» в 2010 г. составило 56,36 %, что свидетельствует о низком уровне кадрового обеспечения химического производства, необходимые ресурсы дефицитны, что не может обеспечить инновационное развитие предприятия.

Для разработки комплекса корректирующих мероприятий были диагностированы причины отклонений фактических значений показателей от плановых и установлены центры ответственности. Далее определены индикаторы организации кадрового обеспечения (развития трудового потенциала) с учетом дальнейшего технологического перевооружения предприятия и реализации стратегии развития химической и нефтехимической промышленности России на период до 2015 г. [4].

Таблица 1

Фактическая и прогнозная оценка трудового потенциала ОАО «Аммофос»

Потенциал	Фактическое значение показателя, %	Прогнозируемое значение показателя – (2012 г.), %	Прогнозируемое значение показателя – (2015 г.), %
Компетентностный	50,10	74,34	81 – 95
Психофизиологический	41,96	69,88	
Личностный	69,84	80,00	
Мотивационный	63,52	83,40	

Таблица 2

Прогноз динамики изменения показателей деятельности ОАО «Аммофос»

Показатели	2010 г.	2012 г. / прогноз	Прирост 2012/2010 г., %	2015 г. / прогноз	Прирост 2015/2010 г., %
Объем производства минеральных удобрений (в пересчете на 100 % питательных веществ), тыс. т.	1 439	1650	14,6	2270	57,7
Выручка от реализации, млн р.	13 308, 3	24 900, 4	87,1	38 670, 8	55,3
Себестоимость, млн р.	8 593, 9	10 560, 3	22,9	14 900, 6	41,1
Валовая прибыль, млн р.	4 714, 6	14 340, 1	204,2	22 596, 9	124,0
Среднесписочная численность работающих, чел.	4465	4400	-1,5	4500	2,3
Производительность труда по выпуску минеральных удобрений, а) натуральное измерение, т/чел. б) стоимостное выражение, тыс. р./чел.	322,3 2 980,5	375,0 5 659,2	16,4 89,9	498,9 8593,5	33,1 51,3
Среднегодовая стоимость основных средств, млн р.	4 598, 7	5 381, 6	17,0	7 800, 4	82,1
Фондовооруженность труда, тыс. р./чел.	1029,9	1223,1	18,8	1733,4	41,7
Фондоотдача, р./р.	2,89	4,63	60,2	4,95	7,1

Изменение динамики конечных показателей рассчитано в 2012 г. на основе реалистического сценария (в основном за счет изменения компетентностной и психофизиологической компонент), а в 2015 г. – оптимистического сценария (за счет наращивания трудового потенциала в целом за рассматриваемый период).

Наращивание объемов производства и выручки будет происходить при сохранении уровня численности персонала за счет эффективной организации кадрового обеспечения.

Представленные выводы подтверждены построенной в Excel матрицей сбалансированных изменений на основе 4 исходных показателей (1), относящихся к двум сравниваемым периодам: базисному (2010 г.) и рассматриваемому (2015 г.).

Таким образом, самое главное для кадрового и производственного менеджмента – добиться достижения общих целей. С экономической точки зрения сбалансированность изменений является следствием межфункциональной интеграции в рамках операционной системы. При этом в нашем случае возможный результат связывается с качественной и количественной составляющими трудового потенциала, т.е. эффективностью организации кадрового обеспечения химического производства.

Литература

1. *Каплан, Р.С.* Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию / Р.С. Каплан, Д.П. Нортон. – М., 2003.

2. Организация производства и управления предприятием / под ред. О.Г. Туровца. – М., 2002.

3. *Романенко, И.В.* Матричный метод анализа экономической эффективности производственной деятельности промышленного предприятия / И.В. Романенко // Современный бизнес: экономико-управленческий, правовой и образовательный аспекты. – СПб., 2006. – С. 88 – 94.

4. Стратегия развития химической и нефтехимической промышленности Российской Федерации на период до 2015 года, разработана в соответствии с поручением Правительства Российской Федерации от 19.01.2005 г. № АЖ-П9-188.

УДК 338.49

О.И. Попова

Научный руководитель: кандидат экономических наук, доцент О.Б. Кирик

РАЗВИТИЕ ЧАСТНО-ГОСУДАРСТВЕННОГО ПАРТНЕРСТВА В РЕГИОНАХ РОССИИ

В статье представлен процесс развития частно-государственного партнерства в регионах России: формирование нормативно-правовой базы и реализация проектов частно-государственного партнерства. Определены основные направления по развитию партнерских отношений между государством и бизнесом.

Власть, бизнес, частно-государственное партнерство, институты развития, инвестиции.

The article presents the process of development of the public-private partnership in regions of Russia: formation of the normative-legal base and realization of the private-public partnership project. The main directions of development of partnership relations between the state and business are defined in the paper.

Authority, business, public-private partnership, institutes of development, investment of capital.

Развитие эффективных институтов взаимодействия государства и бизнеса в России выступает одним из важнейших условий формирования эффективной экономической политики, повышения инвестиционной и инновационной активности, роста конкурентоспособности страны, а также развития производственной и социальной инфраструктуры.

Основой взаимодействия бизнеса и власти является обмен ресурсами, которые выгодны и полезны противоположной стороне. Каждая из сторон партнерства вносит свой вклад в общий проект. Так, со стороны бизнеса таким вкладом являются финансовые ресурсы, профессиональный опыт, эффективное управление, гибкость и оперативность в принятии решений, способность к новаторству и т.п. Участие предпринимательского сектора в совместных проектах обычно сопровождается внедрением более эффективных методов работы, совершенствованием техники и технологии, развитием новых форм организации производства, созданием новых предприятий, налаживанием эффективных кооперационных связей с поставщиками и подрядчиками. Государство, в свою очередь, имеет возможность предоставить бизнесу налоговые льготы, субсидии, торговые преференции, лоббировать его интересы в федеральном центре и за рубежом, формировать общественное мнение о нем, пропагандировать социально ответственное предпринимательство.

В настоящее время все большее развитие получает такая форма взаимодействия между бизнесом и властью как частно-государственное партнерство (Public-Private Partnership – PPP). В развитых странах мира оно рассматривается как необходимое условие развития эффективной рыночной экономики.

Рассмотрев основные подходы к трактовке ГЧП как особого механизма взаимодействия власти и бизнеса, остановимся на существующих определениях к понятию государственно-частного партнерства (табл. 1).

Итак, под частно-государственным партнерством (далее ЧГП) в широком смысле мы будем понимать любое взаимовыгодное средне- и долгосрочное сотрудничество между государством и бизнесом, реализуемое в различных формах (начиная от контрактов на выполнение работ, акционирования и заканчивая консультациями государства и бизнес-