5. Функции и обязанности каждого сотрудника подразделения. Отдельно указывается перечень составляемых и редактируемых им документов и отчетов, аналогично – перечень документов и отчетов, которые сотрудник просто просматривает, проверяет, контролирует своевременное создание, а также перечень документов и отчетов, просмотр и изменение которых запрещены.

6. Составление перечня входящих и исходящих документов для каждого подразделения – зафиксировать форму документа, его качественный состав: количество заполняемых реквизитов документа и их наименования, количество заполняемых таблиц и их наименования, реквизиты документа, обязательные для заполнения; перечень справочных величин и констант, используемых для заполнения реквизитов. Для заполнения реквизитов и таблиц указываются источники данных.

7. Вид деятельности и производственные показатели, которые им фиксируются. Отношение документа к подсистеме учета предприятия, например: бухгалтерский учет, зарплата, кадровый учет, производство. Общее число обращений к каждому документу за регламентированный период (исследовать за день, месяц, год). Характеристика отображает количество обращений к документу для его создания и редактирования.

8. Время однократного выполнения работы для создания и редактирования документа. Указывается среднее время, а также индивидуально для каждого сотрудника, поскольку оно различно и зависит от опыта, знаний, навыков и т.д.

9. Общее время работ, затраченное на один документ за регламентированный период, вычисляется как произведение двух предыдущих величин (Вычислить за день, месяц, год).

10. Регистрация всех поступающих и выходящих сообщений для подразделения – регистрируется качественный состав сообщения.

11. Четкое определение процессов формирования и маршрутов движения документов и сообщений. Необходимо зафиксировать, при каких обстоятельствах возникают те и другие, куда, кому, от кого, с какой конечной целью передаются те и другие с указанием штатных единиц предприятия.

12. Сбор данных о назначении форм документов (сообщений) и количестве разрабатываемых экземпляров, периодичности составления документов, показателях, содержащихся в каждом конкретном документе (сообщении), особенностях составления тех или иных документов/сообщений. Например: сезонность, какие-либо обстоятельства и т.д.

13. Повторяемость и применяемость показателей в подразделениях для передачи их в документах / сообщениях; алгоритм формирования показателей (реквизитов документа), особенности формирования.

Исследования показывают, что для развития агропромышленного комплекса, повышения его эффективности необходимо использование научных подходов к развитию сельскохозяйственного производства и его составляющих – технологических процессов. Особое внимание следует уделить использованию процессного подхода в сочетании с достижениями научно-технического прогресса к созданию единого информационного пространства на агропромышленном предприятии и внедрение на этой основе корпоративной информационной системы управления предприятием.

Литература

1. *Вайцеховская, С.С.* Внедрение современных методов управления сельскохозяйственными предприятиями: процессный подход / С.С. Вайцеховская, И.В. Афонина, К.С. Дзизель, Е.Н. Лыкова // Экономическая наука и практика: материалы международной заочной научной конференции (г. Чита, февраль 2012 г.) / под общ. ред. Г.Д. Ахметовой. – Чита, 2012. – С. 143 – 145.

2. Ротшильды. Википедия. – URL: http:// ru.wikipedia.org/wiki/

3. galaktika.ru

4. http://erp-online.ru/phparticles/show_news_one.php?n_id=211

5. http://www.cfin.ru/vernikov/kias/vest.shtml?printversion

6. http://www.exrp.ru/freelance/blogs/y_nechitaylovsappro_ru/?post=113

7. http://www.iteam.ru/publications/it/section_52/article_2210/

8. http://www.microsoft.com

9. oracle.com

10. sap.com

11. v8.1c.ru

12. www.frontstep.ru

13. www.parus.ru

14. www.rossinc.com

УДК 65.01

С.В. Семенов

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ОБЛАСТИ ФОРМИРОВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

В статье рассматриваются модели формирования конечных результатов деятельности промышленного предприятия, различные по своим подходам в отношении перспектив инновационного развития промышленных предприятий.

Прибыль, добавленная стоимость, собственник, наемные рабочие, сотрудничество.

The paper considers the models of formation of the final results of industrial enterprises, different in their approaches regarding the prospects of innovative development of industrial enterprises.

Profits, value added, owner, hired workers, cooperation.

Современные процессы информатизации и интеллектуализации общественной жизни привели к таким качественным изменениям на оси интересов воспроизводственной деятельности, которые делают практически малопригодными традиционные показатели текущего финансового результата деятельности промышленных предприятий.

Актуальность поиска критерия текущего результата деятельности предприятия, сочетающего интересы собственников и наемных работников, связана для России с тем, что по структуре собственности и философии управления хозяйственной деятельностью наша страна является типичным представителем евразийской модели. Однако формальное и реальное положение работников в отношении собственности различно.

Так, структура акционерного капитала в России формально свидетельствует о существенной роли трудового коллектива в системе интересов отечественных предприятий. Но наличие среди собственников рядовых акционеров из числа членов трудового коллектива не означает факта их консолидированного голосования при принятии стратегических решений. Чаще они выступают как мелкие акционеры, интересы которых шире, чем получение дивидендов. В значительной степени они заинтересованы в сохранении предприятия как источника занятости рабочей силы и заработной платы.

Реальный процесс демократизации отношений собственности характеризуется следующими факторами: переходом к новым формам совместного управления представителями труда и капитала или самоуправления работников, привлечением работников к участию в распределении доходов компании, введением системы личной заинтересованности работников в результатах деятельности предприятия и усиления их творческой активности.

Добавленная стоимость как показатель, оптимально учитывающий интересы основных участников воспроизводства – собственников и наемных работников, – приобретает все большее значение по мере современного социального прогресса. Рассмотрим добавленную стоимость как целевой критерий. Ключевым аспектом при рассмотрении сущности категории «добавленная стоимость» является изучение динамики изменения соотношения таких его основных элементов, как расходы на воспроизводство рабочей силы (или более узко – заработной платы) и доходов собственников (прибыли). Отмеченный выше процесс демократизации отношений собственности означает, прежде всего, постепенное преодоление сущностных различий между этими элементами вновь созданной стоимости. По своей экономической сути оба элемента добавленной стоимости выполняют социальную функцию, поскольку служат основой воспроизводства человеческого потенциала в лице наемного персонала и собственников предприятия.

Вывод о повышении роли непосредственных работников в формировании конечного результата означает то, что в современных условиях жесткое деление вновь созданной стоимости на заработную плату и прибыль перестало отвечать базисным экономическим интересам, превратилось в фактор незаинтересованности в совокупном эффекте и социально-экономической эффективности труда. Как представляется, важна сумма самой вновь созданной стоимости и ее рациональное распределение между всеми элементами трудового, интеллектуального и вещественного потенциала воспроизводства. В наши дни становится все более очевидным, что не только и не просто труд или капитал являются источником эффективности – им выступает вся система общественного воспроизводства в целом. Но центральное место в ней занимает человеческий потенциал, который является базой интеллектуального потенциала.

По своей экономической сути критерий «добавленная стоимость» характеризует совокупный экономический эффект функционирования предприятий, а потому шире, чем прибыль. Различие между ними заключается в круге охватываемых системой интересов. С точки зрения собственников, прибыль определяется как разность между доходами фирмы и затратами по приобретению всех факторов производства, необходимых для хозяйственной деятельности. При таком подходе система включает в себя только ее собственников. В данном случае весь наемный персонал выступает внешним фактором по отношению к системе производства. И с финансовой точки зрения сумма оплаты труда, социального обеспечения и обучения работников рассматривается как расходы фирмы, а не как ее капитал.

Добавленная стоимость – это разность между доходами предприятия и затратами постоянного капитала. Исходя из франко-германской модели, в которой данное понятие фигурирует напрямую, добавленная стоимость – это разница между объемом производства и промежуточным потреблением, необходимым для производства результирующего выпуска. Следовательно, по величине добавленная стоимость есть сумма созданной данным предприятием новой стоимости. При таком подходе система интересов включает в себя собственника и всех наемных работников, участвующих в формировании стоимости: в данном случае человеческий, а следовательно, и интеллектуальный потенциал рассматриваются как внутренний элемент системы. Соответственно, созданная за определенный период времени величина добавленной стоимости является источником воспроизводства всего человеческого потенциала: в виде оплаты труда, социального обеспечения и обучения работников и дивидендов собственников, не принимающих прямого участия в работе предприятия [2, с. 68].

Таким образом, добавленная стоимость отражает результат труда коллектива предприятия или прибавочный продукт, полученный в процессе производства сверх затрат и распределяемый между трудовым коллективом, собственником и обществом в целом. Показатель вновь созданной (добавленной) стоимости потенциально несет в себе пока что не используемую в экономической теории и практике возможность надежно отслеживать основные результаты деятельности предприятий и направлять их деятельность в нужное обществу русло.

Такая функция добавленной стоимости экономически основана на следующем. Конечным финансовым критерием в рамках современного хозяйства выступает показатель «валовой внутренний продукт» (ВВП). Естественно стремление любого государства максимизировать величину этого важного национального критерия, для чего необходимо, чтобы все работающие компании использовали в оценке своей деятельности такой критерий, который был бы производным от ВВП.

Однако на самом деле хозяйственные организации применяют в качестве критерия максимум прибыли, что нарушает согласованность интересов национальной экономики в целом и интересов хозяйствующих субъектов. Чтобы совместить эти интересы, надо изменить критерий оценки функционирующих предприятий, т.е. перейти к показателю вновь созданной стоимости. Работая по такому критерию, все действующие предприятия будут автоматически обеспечивать лучший конечный национальный результат. Суммарная величина вновь созданных стоимостей по всем организациям и составит конечный народнохозяйственный результат. Следовательно, именно вновь созданная стоимость и есть тот искомый критерий, который полностью отражает конечный результат производства на всех уровнях национального хозяйства.

Использование показателя «прибыль» в качестве конечного результата функционирования корпораций приводит к тому, что недостаточные дополнительные инвестиции в воспроизводство интеллектуального потенциала механически снижают эффективность текущей деятельности фирмы. Очевидно, это экономически абсурдно, искажает заинтересованность в труде, а потому требует пересмотра аналитических и оценочных показателей и критериев.

Суть рассматриваемой проблемы заключается в том, что, несмотря на кардинальные изменения сущностных характеристик современных корпораций, а также очевидные преимущества показателя «добавленная стоимость», во всех учетных стандартах, прикладных экономических исследованиях и методиках основным показателем текущего результата деятельности предприятий продолжает оставаться прибыль. Так, отчет о финансовых результатах – это отчет о формировании данного показателя. В экономическом и финансовом анализе результат и эффективность (рентабельность) оцениваются по прибыли. В данном случае налицо превалирование бухгалтерской и налоговой трактовки понятия над сущностью экономического показателя.

Во второй половине 1980-х гг. и в период подготовки рыночных реформ (1986 – 1991 гг.) был проведен экономический эксперимент по использованию различных моделей хозяйствования предприятий и научно-технических организаций. Этот эксперимент, несмотря на специфику экономической и политической среды тех времен, дал полезный опыт, который сегодня незаслуженно забыт. Суть эксперимента состояла в апробировании двух моделей хозяйствования, различающихся способами формирования финансовых результатов предприятий и доходов трудовых коллективов. В первой модели в качестве финансового результата использовалась прибыль, фонд заработной платы формировался по нормативам к объему выпущенной продукции, часть прибыли направлялась в фонд материального поощрения. Во второй модели все было основано на распределении дохода, или добавленной стоимости (в терминах теории и статистики тех времен – чистой продукции), определяемого вычитанием материальных затрат и амортизации из выручки от реализации продукции, фонд оплаты труда формировался как часть дохода. В обеих моделях предусматривалось также формирование фонда социального развития и фонда развития производства, науки и техники.

В дальнейшем российское хозяйственное законодательство сохранило первую модель, что было связано, по нашему мнению, во-первых, со становлением отношений, основанных на частной собственности, необходимостью их укрепления и защиты прав собственности, во-вторых, с ограниченностью времени, отведенного на реформирование экономики. В результате на предприятиях сформировались различные группы экономических интересов, связанные с различными субъектами: собственниками, менеджерами, работниками. Исследователи этой проблемы выделяют разное их количество. Такая ситуация не только затрудняет эффективное управление предприятием, но и порождает напряженность в отношениях субъектов экономических интересов, которая может оказаться разрушительной для организационных и производственных структур.

Гармонизация этих групп интересов в рамках модели хозяйствования, ориентированной на максимизацию прибыли, представляет собой непростую задачу. Такие распространенные системы, как участие в прибыли или в распределении дополнительных доходов, часто не достигают нужной цели в силу оторванности основной заработной платы от финансовых результатов деятельности предприятия, поскольку она в этой модели представляет собой затраты на производство.

Необходимость совпадения различных экономических интересов и взаимосвязи оплаты труда с его производительностью и эффективностью работы предприятия в целом отмечают многие исследователи. Как справедливо заметили Д.К. Грейсон-мл. и К. О'Делл, «система оплаты труда должна создаваться таким образом, чтобы обеспечить объединение, а не разобщение работников в рамках фирмы, стимулировать сотрудничество, а не конфликты между работниками» [3, с. 165].

Следует отметить, что модель хозяйствования, предполагающая максимизацию прибыли, была естественна до начала XX в., когда в большинстве случаев собственники и управляющие предприятиями совпадали в одном лице. Несмотря на то, что в современной экономике она продолжает быть превалирующей, что отражается в законодательстве, тезис о максимизации предприятиями прибыли все чаще подвергается сомнению.

Многие исследователи, внесшие значительный вклад в управленческую и экономическую науки,

неоднократно обращали внимание научного сообщества на эту тему. Еще А. Маршалл высказал сомнение в справедливости постулата о том, что фирмы максимизируют прибыль, а также Й. Шумпетер и его последователи считали, что она – результат инновационной предпринимательской деятельности и мало общего имеет с рентными представлениями о прибыли. Дж. Робинсон указывала на долгосрочные цели, в том числе выживание. Перечень можно было бы продолжить и дальше.

Обычно критика этого тезиса звучит с двух позиций. Во-первых, реальные хозяйственные решения принимаются на основе столь малой информации, что нереально рассчитывать на способность предприятий вообще максимизировать что-либо. Во-вторых, цели управляющих не совпадают с целями собственников предприятий. По-видимому, в этой критике есть свои резоны и к ним стоит прислушаться. Упорство, с которым в неоклассической экономической теории и в хозяйственном законодательстве отстаивается тезис о максимизации прибыли, обусловлено, на наш взгляд, не столько аргументами «за», сколько удобством этой теоретической модели.

В современной экономике реальнее было бы допустить, что управляющие и собственники обычно довольствуются приемлемым (удовлетворительным, разумным) уровнем прибыли. Тогда распространенная модель принятия экономических решений, где прибыль принимается в качестве целевой функции, подлежащей максимизации, при соблюдении некоторого набора ограничений представляется не такой уж очевидной. Можно предположить, что размер прибыли также станет одним из ограничений модели. Ее величина в конечном итоге является предметом соглашения в явной или неявной форме. Уместно вспомнить Р.Л. Акоффа: «Прибыль корпорации стали во многом рассматривать примерно так же, как кислород для живого организма: необходимость, но не смысл жизни» [1, с. 29].

Наличие какой-либо цели предполагает существование субъекта, ее носителя. Если обратиться к реальным организациям, например, к акционерным обществам и имеющим к ним отношение группам субъектов, то обнаруживается, что трудно найти тех, кто мог бы оказаться носителем цели максимизации прибыли. Основные группы следующие: акционеры, совет директоров, руководитель организации, его заместители, руководители подразделений, отдельные работники, коллективы работников. Ответить на вопрос, кто является носителем этой цели, весьма затруднительно.

Возвращаясь к упомянутому эксперименту, надо отметить, что вторая (доходная) модель хозяйствования имела ряд преимуществ, которые вытекали из остаточного механизма образования дохода и фонда оплаты труда. Хорошо она воспринималась в коллективах подразделений с преобладанием высококвалифицированного и интеллектуального труда, что связано с их особой ролью в производственном процессе, а также в научно-технических организациях. Об этом сейчас помнят в основном профессионалы, внедрявшие доходную модель и использовавшие ее в практической деятельности. Отсюда становится понятным наблюдаемое многими стремление высококвалифицированных работников к установлению отношений партнерства и сотрудничества и их желание активно участвовать в процессе управления, начиная с постановки целей и кончая контролем результатов деятельности. В современной экономике, где развитие инновационных процессов становится ее естественным состоянием, учет этого фактора приобретает особую актуальность.

Изменение отношения к работникам предприятий – требование времени. «Было время, когда люди были «факторами производства». Управление ими ненамного отличалось от управления машинами и капиталом. Этого больше нет. Люди этого не потерпят. И если когда-нибудь подобный метод управления людьми и позволял повышать производительность труда, то сегодня он дает обратный эффект. Капиталом и техникой управляют теперь, в сущности, почти так же, как и раньше, люди же стали теперь личностями и ими следует управлять по-другому. Когда организация подавляет личность, она ставит под угрозу свою способность изменяться. Когда же организация стимулирует самовыражение личности, то ей трудно не обновляться. Индивиды – единственный источник обновления в компании» [4, с. 71].

Проанализируем доходную модель далее. В условиях доходной модели фонд оплаты труда – часть дохода. Что это дает? Обычно следствия этого факта анализируются с точки зрения количественных отношений и «гарантированности» фонда оплаты труда. На наш взгляд, это расчетный подход, и он не охватывает влияния доходной модели на отношения, существующие в производственных и научно-технических коллективах. Опыт показал, что доходная модель позволяет построить более справедливые отношения, которые обеспечиваются тем, что фонд оплаты труда (как часть дохода) имеет другие законы своего движения, отличные от существующих в первой модели, ориентированной на максимизацию прибыли.

Как известно, в первой модели фонд заработной платы является частью затрат на производство. Заработная плата как затраты на производство имеет особенности своего движения, которые не позволяют в полной мере осуществить хозрасчетную деятельность подразделения. Принадлежность к затратам на производство означает, что факт расходования заработной платы является увеличением затрат на производство. Чем выше уровень квалификации работников и чем регулярнее осуществляются инновационные процессы, тем чаще возникает необходимость обращения к доходной модели. Известно, что в инновационной сфере (НИОКР и пр.) затраты нельзя точно определить. Труд здесь всегда индивидуален и неповторим и принятая в сфере производства методология нормирования материальных и трудовых затрат неприменима. В сфере инновационной деятельности необходимо ориентироваться не столько на затраты, сколько на результаты.

Доходная модель способствует созданию отношений сотрудничества. В первой модели создание

таких отношений затруднено вследствие того факта, что заработная плата, являясь затратами на производство, определяет положение члена коллектива как фактора производства с вытекающим отсюда следствием: если оплата труда – затраты на производство, то чем меньше затрат, тем лучше. Это всегда вызывает определенное противоречие между собственниками и высшим руководством предприятия, с одной стороны, и трудовым коллективом – с другой. Доходная модель со своим механизмом формирования фонда оплаты труда меняет место коллективов подразделений и отдельных работников, из элемента производственного процесса они превращаются в участников дохода предприятия. Конечно, если доходная модель не остается академическим упражнением руководства предприятия, а становится основой внутрифирменного механизма хозяйствования.

Следует отметить, что до последнего времени отношения социальной справедливости в экономической литературе практически не исследовались, что отрицательно сказывается при создании тех или иных систем хозяйствования. Как правило, системы, модели или конкретные организационно-экономические изменения рассматриваются через призму рационализации производства и оставляют без внимания место человека в производственных и экономических системах.

Литература

1. *Акофф, Р.Л.* Планирование будущего корпорации. – М., 2002.

2. *Булыга, Р.* Добавленная стоимость как целевой критерий / Р. Булыга, П. Кохно // Экономист. – 2007. – № 10. – С. 68 – 76

3. *Грейсон Д.К.-мл.* Американский менеджмент на пороге XXI в. / Д.К. Грейсон - мл., К. О'Делл. – М., 1991.

4. *Малютин, А.* Добавленная стоимость в управлении предприятием // Экономист. – 2008. – № 7. – С. 70 – 76.

УДК 338.2

А.П. Шестаков

ПЛАНИРОВАНИЕ КАК ВАЖНЕЙШИЙ ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ СТРАТЕГИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

В статье рассмотрены основные этапы формирования плановой системы хозяйствования в отечественных условиях, а также современный характер и зарубежный опыт планирования экономической деятельности как необходимого условия национально-государственного развития в условиях рыночных отношений. Исследованы особенности планирования применительно к специфике современного состояния отечественной экономики.

Индикативное планирование, прогнозирование, государственно-частное партнерство, долгосрочные государственные программы.

The main stages of formation of planned system of management in Russia, and the modern character and foreign experience in planning of economic activity as necessary condition of the national-state development under the conditions of market relations are considered in the article. Features of planning with reference to the current state of Russian economy are investigated in the paper.

Indicative planning, forecasting, state-private partnership, long-term government programs.

В течение длительного периода экономика страны, как известно, функционировала в рамках плановой системы хозяйствования. В немалой степени это было обусловлено экстремальными условиями жизни общества, что резко обостряло кризисные явления, а меры по их преодолению носили чрезвычайный характер. При этом государство вынужденно брало на себя дополнительные несвойственные ему функции, в т.ч. решало проблемы обмена товарами, регулирования цен, стимулирования качества продукции. В данной связи план во все более широких масштабах заменял собой рыночные механизмы.

В свою очередь, все более возрастающая роль планирования требовала активного развития его теоретических и методологических основ, осмысления практического использования. Не случайно еще в середине 1920-х гг. плановые органы начали разработку проекта перспективного плана народнохозяйственного развития и соответствующей методологии его обоснования. В то же время уже к началу 1930-х гг. становятся очевидными и слабые стороны всеобщего планирования, полностью заменившего собой рыночные регуляторы: резко возросла сложность согласования пропорций и стимулов в условиях отставания села и производства товаров для населения. Как следствие, ни одна из первых пятилеток не была выполнена в полном соответствии с задачами Правительства и Госплана, особенно по качественным показателям: производительности, себестоимости продукции, эффективности капитального строительства. Не случайно пятилетние планы вскоре начали рассматривать как общие ориентиры развития, а в качестве рабочего инструмента, призванного координировать работу наркоматов и предприятий, стали использовать годовые, а позднее и квартальные планы. Это приближало планирование к реалиям жизни, но одновременно затрудняло управление крупными народнохозяйственными сдвигами в общеэкономическом масштабе.

Тем не менее, в предвоенные годы все же удалось накопить практический опыт планирования и управления структурными изменениями в экономике, до-