

ся бюджет. Форму, сроки и регламент устанавливает финансовый отдел предприятия.

Выделяют четыре категории статей. Первая – зарплата (оклады, премии, бонусы, компенсации). Вторая категория – социальные расходы [13]. Они планируются в соответствии с документами, утвержденными в организации (положения о «социальном пакете», материальной помощи и прочие локальные нормативные акты). Третья категория – это обучение [14]. Расходы на обучение планируются как структурными подразделениями [15], так и кадровой службой. Четвертая категория – собственные расходы HR-службы. В этой категории планируются расходы, не обходимые для работы с персоналом и для успешного функционирования самой кадровой службы [16].

Во многих компаниях при планировании бюджета для обеспечения кадрового направления могут возникнуть некоторые сложности. Во-первых, это нечеткое разделение обязанностей между финансовой и кадровой службами [17], что часто приводит к тому, что менеджер по персоналу исключается из процесса принятия окончательных решений по утверждению «кадрового» бюджета. Во-вторых, руководство зачастую сокращает расходы [18], так как стоимость вложений в персонал высока, и многие российские руководители к таким тратам не готовы. Третья причина – особенности российского налогообложения.

В итоге можно отметить, что в большинстве компаний бюджет корректируется в течение года в силу различных изменений: стратегия, план продаж, открытие новых направлений и т.д. Поэтому у HR-службы всегда есть шанс [19] убедить руководство в рациональности увеличения этой части расходов, чтобы привлечь в организацию и удержать в ней высококвалифицированный персонал [20].

Настоящая работа подготовлена в ходе проведения научно-исследовательской работы студентов (магистратура) под руководством М.А. Назаренко.

Список литературы

1. Назаренко М.А., Дзюба С.Ф., Котенцов А.Ю., Духнина Л.С., Лебедин А.А. Организационная культура в системе управления персоналом // *Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований* – 2013. – № 7. – С. 191–192.
2. Сидунов А.А. Оптимизация затрат на развитие персонала организации // *Грани познания* – 2012. – № 1 (15). – С. 46–50.
3. Горькова И.А., Алябьева Т.А., Горшкова Е.С., Корешкова А.Б., Фетисова М.М. Компетентные требования при проведении анализа систем управления персоналом в организации // *Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований* – 2013. – № 8. Ч 3. – С. 180–181.
4. Горшкова Е.С., Назаренко М.А., Алябьева Т.А., Корешкова А.Б., Фетисова М.М. Роль кадрового аудита в организации // *Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований* – 2013. – № 10. Ч 2. – С. 330–331.
5. Самохвалова А.Р., Дзюба С.Ф., Ковалева Е.В., Назаренко М.А. Проектирование кадровой политики и критерии ее эффективности // *Успехи современного естествознания* – 2014. – № 1.
6. Назаренко М.А. Качество трудовой жизни преподавателей вузов в современных условиях // *Интеграл* – 2012. – № 5. – С. 122–123.
7. Охорзин И.В., Акимов Т.И., Назаренко М.А. Применение принципов менеджмента качества для обеспечения социальной мотивации и улучшения качества трудовой жизни // *Международный журнал экспериментального образования* – 2013. – № 4. – С. 176.
8. Абакумова Н.В., Бобров В.Н., Иткис М.Г., Назаренко М.А., Усов А.А. Эффективность филиальной сети технического университета // *Международный журнал экспериментального образования* – 2013. – № 11. Ч. 1.
9. Назаренко М.А. Технологии управления развитием персонала в диссертационных исследованиях // *Успехи современного естествознания* – 2013. – № 6. – С. 160.
10. Горшкова Е.С., Алябьева Т.А., Корешкова А.Б., Горькова И.А., Фетисова М.М. Формирование организационной культуры в соответствии с целями организации // *Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований* – 2013. – № 8 (часть 3). – С. 178–180.
11. Духнина Л.С., Лысенко Е.И., Назаренко М.А. Основные принципы социального партнерства в сфере труда и доверие к ним со стороны работающей молодежи // *Международный журнал экспериментального образования* – 2013. – № 4. – С. 174–175.
12. Назаренко М.А., Петров В.А., Сидорин В.В. Управление организационной культурой и этический кодекс вуза // *Успехи современного естествознания* – 2013. – № 4. – С. 171.
13. Абакумова Н.В., Бобров В.Н., Иткис М.Г., Назаренко М.А., Усов А.А. Эффективность филиальной сети технического университета // *Международный журнал экспериментального образования* – 2013. – № 11. Ч. 1.
14. Иткис М.Г., Назаренко М.А. Повышение квалификации инженерных кадров ОИЯИ на базе филиала МГТУ МИРЭА в г. Дубне // *Современные проблемы науки и образования* – 2013. – № 5.
15. Дзюба С.Ф., Назаренко М.А. Применение учебных планов филиала МГТУ МИРЭА в г. Дубне в системе дополнительного образования // *Современные проблемы науки и образования* – 2013. – № 5.
16. Назаренко М.А., Алябьева Т.А., Напеденина А.Ю., Николаева Л.А., Петров В.А. Использование кадрового аудита для развития компании в современных условиях // *Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований* – 2013. – № 6. – С. 151–152.
17. Назаренко М.А. Межпредметные связи теории организаций, организационной культуры и кадрового аудита // *Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований* – 2013. – № 10. Ч. 3. – С. 518–519.
18. Горькова И.А., Алябьева Т.А., Горшкова Е.С., Корешкова А.Б., Фетисова М.М. Управление организационной культурой и роль высшего руководства организации // *Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований* – 2013. – № 10. Ч. 3. – С. 516–517.
19. Назаренко М.А., Топилин Д.Н., Калугина А.Е. Квалиметрические методы оценки качества объектов в современных научных исследованиях // *Успехи современного естествознания* – 2013. – № 7. – С. 175.
20. Фетисова М.М., Корешкова А.Б., Горшкова Е.С., Алябьева Т.А. Современные методы управления персоналом и пути их совершенствования // *Успехи современного естествознания* – 2013. – № 11. – С. 195–196.

МЕХАНИЗМ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ МАКРОРЕГИОНОВ С УЧЕТОМ МОДЕРНИЗАЦИОННЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ

Бараков В.С.

ФГБОУ ВПО «Волгоградский государственный университет», Волгоград,
e-mail: verakalinina@mail.ru

Формирование механизма регулирования развития макрорегионов целесообразно с уче-

том основных тенденций модернизационных преобразований реализуемой государственной экономической политики. Экономическая стратегия развития макрорегионов должна быть основана на системном анализе состояния и определения перспективных направлений социально-экономического развития макрорегионов с учетом модернизационных преобразований с применением методов и инструментов последовательных преобразований в рамках сбалансированных взаимодействий региональных хозяйственных систем разных уровней. Механизм регулирования социально-экономического развития макрорегионов в условиях проведения модернизационных преобразований представляет собой обобщенную модель действий, предназначенных для достижения поставленных целей с учетом внешних и внутренних условий и угроз развития путем рационального распределения ресурсов, эффективного использования факторов производства и стимулирования инвестиционной и инновационной деятельности региона. В процессе формирования стратегии необходимо учитывать множество динамических и не поддающихся формализации целей и задач. Формализация механизма регулирования социально-экономического развития макрорегионов с учетом модернизационных преобразований осуществлена на основе авторского представления о системе регулирования экономического развития региональных хозяйственных систем, теоретических предпосылок федеральных целевых программ (ФЦП) и схемы функционирования системы управления объектом регулирования.

В структуру данного механизма входит:

$X(t)$ – вектор входных воздействий, которые формируются в рамках определенных условий и выражающихся в определенной степени в потреблении ресурсов и реализации факторов производства; e – вектор случайных возмущений, вызванных разнообразными условиями окружающей среды, такими как недостаточная эффективность информационного обеспечения и ограниченность знаний; $Y(t)$ – вектор выходных параметров (результативность, реакция системы) социально-экономического развития макрорегионов, выражающихся комплексом индикаторов: объема валового регионально продукта на душу населения, доходы населения, долей наукоемкой промышленной продукции, производительностью труда и др.; t – конкретный момент времени, причем $t \in T$, где T – цикл регулирования, соответствующий временному интервалу, в течение которого достигаются стратегические цели социально-экономического развития макрорегионов РФ; $kY(t)$ – выявленные результаты входных воздействий, характеризующие качество регулирования и выраженные в виде обратной связи (может быть как положительным так и отрицательным); P – параметр,

характеризующий процесс целеполагания; M – множество накопленных знаний о процессах социально-экономического развития макрорегионов; выражается в виде моделей путем моделирования результативности модернизационных преобразований, моделирования результативности социально-экономической, инвестиционной и инновационной деятельности МР, моделирования распределения инвестиций по МР и проведением многофакторного эмпирического анализа модернизационных преобразований; R – ограничения, оказывающие влияние на качество стратегических регулирующих решений; H – внешняя среда, характеризующаяся внешними параметрами социально-экономического развития МР; $G(t)$ – вектор регулирующих (управляющих) воздействий на социально-экономическое развитие МР, включает определенные действия по регулированию интенсивности входных воздействий; IAS – информационно-аналитическое обеспечение мониторинга модернизационных преобразований макрорегионов, осуществляющее мониторинг за процессом регулирования социально-экономического развития макрорегионов и осуществляющая моделирование результативности модернизационных преобразований, моделирование результативности социально-экономической, инвестиционной и инновационной деятельности МР, моделирование распределения инвестиций по МР и проведение многофакторного эмпирического анализа модернизационных преобразований.

Механизм регулирования социально-экономического развития макрорегионов с учетом модернизационных преобразований предназначен для поддержания его стабильной и целенаправленной динамики. Механизм включает три взаимосвязанных блока, основным из которых является регулирующий блок. Он служит для выработки корректирующих управленческих воздействий на основе информации, полученной с помощью измерительно-генерирующего блока и их реализации и контроля исполнения через исполнительно-контрольный блок. Эффективное действие механизма регулирования социально-экономического развития макрорегионов с учетом модернизационных преобразований способствует повышению эффективности развития экономики макрорегионов в целом и должно осуществляться как на региональном, так и на государственном уровне. Таким образом, основное содержание стратегии регионального развития с учетом модернизационных преобразований представляет собой проекцию общенациональной стратегии социально-экономического развития на конкретные территории.

Главная задача разработки стратегии социально-экономического развития в региональном аспекте – нахождение оптимального баланса между необходимостью уменьшения межрегиональной дифференциации и обеспечения про-

цессов интеграции социально-экономического пространства, с одной стороны, и концентрации ресурсов на ключевых направлениях развития в целях обеспечения высоких темпов экономического роста – с другой. С точки зрения формирования национальной стратегии регионального развития основное требование, предъявляемое к отдельным стратегическим разработкам, заключается в их сопоставимости, позволяющей делать обобщения в части доминирующих проблем, наиболее часто осуществляемых действий, направленных на их решение, в выявлении приоритетных целей социально-экономического развития и т.п. Система стратегического управления региональным развитием содержит два основных блока: стратегический, ориентированный на процедуры разработки стратегии, и программный, обеспечивающий разработку и осуществление программ, реализующих принятую стратегию. Функции мониторинга и тактического управления процессом реализации программ, оценка качества принятия тактических решений реализуются в ходе подготовки докладов о результатах и основных направлениях деятельности региональных администраций.

Перечисленные выше аспекты содержания стратегии регионального развития позволяют говорить о необходимости формирования систем стратегического планирования на уровне субъектов Федерации. Центральным элементом системы стратегического планирования и управления в региональном разрезе являются стратегии и долгосрочные программы социально-экономического развития субъектов Федерации, которые затем интегрируются в единую национальную стратегию регионального развития. Региональная система стратегического планирования и управления необходима для создания долгосрочного прогноза и перспективного плана действий по решению проблем регионального развития. Она позволяет интегрировать в единый процесс всю деятельность в сфере стратегического управления – от мониторинга социально-экономической ситуации в области до формирования прогнозного бюджета развития, в котором предусматривается аккумуляция финансовых ресурсов для обеспечения запланированных действий администрации на долгосрочную перспективу.

ПРОБЛЕМА ЦЕНЫ ЗЕМЛИ КАК ФАКТОРА АГРАРНОГО ПРОИЗВОДСТВА

Кузьмина О.Ю.

Самарский государственный экономический университет, Самара, e-mail: psakina83@yandex.ru

Большинство современных исследований, посвященных анализу земли как фактора производства, ограничивается изучением его специфических природных свойств, авторами

полностью упускается из виду тот аспект, что земля – это не просто производительная сила, но и важнейший фактор общественного воспроизводства, перманентно участвующий в создании новых потребительных стоимостей. Земля, как предметно-вещественная часть естественных производительных сил, проходит все циклы воспроизводства. В стадии производства земля через свои ценовые параметры входит в затратную составляющую, определяя величину общественно-необходимых и индивидуальных издержек. Изъятие земельной ренты через механизм земельных платежей (налога, аренды) включает земельный фактор в сферу распределения. Пространственные и производственные свойства земельных участков оказывают влияние на направление, интенсивность и скорость движения созданного продукта, что определяет участие данного фактора в сфере обращения и потребления. Таким образом, земля входит во все составляющие части воспроизводственного процесса и представляет объект всеобщего экономического интереса.

Однако в воспроизводственном плане роль земли заключается не только в том, что она участвует в воспроизводстве материальных благ, но и в необходимости воспроизводства ее самой, поскольку в процессе материального производства происходит не только интенсивное использование данного элемента природы, но и нарушение его первоначальных форм и структуры. Вовлеченная в процесс хозяйственной деятельности земля для обеспечения непрерывности общественного воспроизводства должна постоянно воспроизводиться сама.

Процесс воспроизводства земли является сложным и многогранным, обусловленным естественными и социально-экономическими особенностями сельскохозяйственного производства, производственно-экономическими отношениями в АПК, специфическими чертами самой земли, поскольку именно в нем (процессе) тесно переплетаются естественные и экономические законы воспроизводства. Он одновременно выступает и как почвообразовательный процесс, поскольку земля относится к природным ресурсам, и вместе с тем как экономический процесс, обусловленный приложением дополнительных затрат труда и материально-технических средств.

Согласно теории трудовой стоимости, земля как фактор воспроизводства не имеет стоимости, она авансируется человеку как всеобщее естественное достояние. В земле овеществляется только деятельность человека, направленная на возделывание, обработку земли, и восстановление утраченных ею свойств после использования. Труд в целом, как было сказано выше, не связан с генезисом земли. Однако, вовлекаясь в рынок, товарно-денежные отношения, она имеет определенную цену. Появляется меновой