

отдельных видов ресурсов; взаимосвязь показателей производительности совокупных ресурсов и производительностей отдельных видов ресурсов; взаимосвязь показателей рентабельности и производительности ресурсов.

10. Приведен анализ безубыточности деятельности на уровне предприятия с разработкой методики факторного анализа влияния изменения постоянных, переменных затрат, цены реализации; выявлена взаимосвязь прибыли. Издержек и объемов деятельности.

11. Разработана: методика анализа рентабельности совокупных ресурсов; методика факторного анализа рентабельности примененного капитала и рентабельности потребленного капитала; методика факторного анализа эффективности использования отдельных видов ресурсов; методика анализа эффективности использования основных, оборотных фондов, трудовых ресурсов; методика факторного анализа совокупных основных и оборотных фондов; методика комплексного анализа рентабельности примененного капитала.

12. Предложена система математических неравенств (по видам ресурсов). Которые являются универсальными для любого вида деятельности, соблюдение которых реально обеспечивает хозяйствующему субъекту эффективную деятельность в целом.

Монография предназначена для аспирантов и докторантов, преподавателей экономических вузов, менеджеров и руководителей предприятий.

**ЭФФЕКТ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ
ПРЕДПРИЯТИЯ: ОЦЕНКА, АНАЛИЗ,
ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ
(монография)**

Давыдянец Д.Е., Давыдянец Н.А.

*Технологический институт сервиса,
филиал ФГБОУ ВПО «Донской государственный
технический университет», Ставрополь,
e-mail: dd@stis.su*

В монографии исследованы вопросы изменения, оценки, анализа эффективности функционирования предприятия с позиций «ресурсного» и «затратного» подходов. На основе анализа понятийно-категориального аппарата теории эффективности дан ряд новых определений содержания основных понятий – «результат», «эффект», «результативность», «эффективность», «оптимальность» с точки зрения философии и экономики. Формализованы выявленные взаимосвязи «ресурсного» и «затратного» подходов к оценке экономической эффективности. Приведено обоснование выбора предприятием критерия – наибольшей прибыли или наивысшей рентабельности. Рассмотрена качественная и количественная характеристика эффекта как конечного результата процесса движения капитала, разработаны новые математические

формализации эффекта и конкретных форм его проявления. Выявлены новые качественные и количественные взаимосвязи между производительностью капитала и экономической эффективностью. Формализованы новые условия прибыльности, безубыточности и убыточности деятельности предприятия. Разработаны общий и обобщающие показатели экономической эффективности, приведены показатели социально-экономической эффективности на микроуровне. Обоснована дифференциация критериев эффективности на критерий состояния и критерий процесса. Сформулированы критерии экономической и социально-экономической эффективности на уровне предприятия. Обоснованы и формализованы условия роста экономической и социально-экономической эффективности предприятия. Приведено методическое обеспечение факторного анализа эффекта и пути их улучшения и повышения.

Монография предназначена для аспирантов и докторантов, преподавателей экономических вузов, менеджеров и руководителей предприятий.

**ОПРЕДЕЛЕНИЯ
ОСНОВНЫХ ОБЩЕНАУЧНЫХ
И ОБОБЩАЮЩИХ ПОНЯТИЙ
(монография)**

Давыдянец Д.Е.

*Технологический институт сервиса,
филиал ФГБОУ ВПО «Донской государственный
технический университет», Ставрополь,
e-mail: dd@stis.su*

Во втором издании переработанной и дополненной работе приводятся авторские определения основных общенаучных понятий, а также понятий ряда конкретных наук, носящих комплексный характер.

Предназначена для научных работников, преподавателей вузов, докторантов, аспирантов, студентов экономических специальностей, менеджеров организаций, предпринимателей и др.

**НАУЧНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ:
МЕЖДУНАРОДНЫЙ
И РОССИЙСКИЙ ОПЫТ
(учебник)**

Зарецкий А.Д., Иванова Т.Е.

*ФГБУ ВПО «Кубанский государственный
университет», Краснодар, e-mail: zad94@mail.ru*

Философия интенсивно обсуждает не одно столетие проблему взаимоотношений научного и ненаучного знания. Что научно, а что нет установить весьма сложно. Очевидно, что научно – это то, что устанавливается развитыми теориями. Многочисленными исследованиями определено, что менеджмент – это совокупность теорий об управлении. Усилиями американского исследователя, на рубеже XIX–XX вв.,

Ф. Тейлора и его единомышленниками Г. Эмерсоном, Г. Ганттом, Г. Фордом и другими создана теория классического менеджмента, где научно установлено, что все люди (работники) не могут одновременно и высокопроизводительно выполнять трудовые обязанности. Такими способностями обладают, как определено классической теорией менеджмента, не более 20% работников, а остальные нуждаются в особой системе профессионального обучения и мотивации. Ф.Тейлор разработал также теоретические подходы, которые определяют движение работодателя и работника навстречу друг другу в вопросах производственно-технологического взаимодействия (предложена концепция «достигающего работодателя» и «достигающего работника» в соответствии с которой первому необходимо создавать все необходимые условия для успешной производственной деятельности, а второму – постоянно повышать свою профессиональную квалификацию и относиться к работе с полной ответственностью). Это был важнейший методологический вывод, который сделали основоположники научного менеджмента. Практическое использование предложенных ими подходов в разных странах, в течение XX века, показало состоятельность их теории.

Вместе с тем, дальнейшие исследования социальных психологов показали, что в организациях существует резерв для повышения производительности труда работниками, который может быть использован при умелой социально-психологической работе внутри трудовых коллективов. Теорию рационального поиска таких резервов предложил американский ученый Э. Мэйо в 1920–1930-е годы, которая также получила международное признание под названием «школа человеческих отношений». В соответствии с этой теорией, работодатель должен учитывать особенности психологии поведения работников: принимать во внимание их мнение при назначении времени начала и окончания рабочего дня, сроков обеденных перерывов, желании работать совместно с конкретным человеком и т.п. На основании теории Э. Мэйо впоследствии были разработаны дальнейшие методологические подходы в социально-психологическом взаимодействии работодателей и работников. В частности, уже в 1940–1950-е гг. другой американский исследователь А. Маслоу разработал теорию иерархии потребностей человека, получившую международное признание. Кроме того, А. Маслоу является основоположником особого направления в психологической науке: «гуманистической психологии». Научный менеджмент немыслим без использования теории А. Маслоу.

В системе научного менеджмента используется также такая наука как «кибернетика», которая обоснована американским исследователем Н. Винером в 1930–1940-е гг.

В бывшем СССР, в 1920–1930-е гг., наука управления получила свое развитие в трудах А.К. Гастева (разработал концепцию «трудо-вых установок»), получившую название «техно-биосоциальной»), А.А. Богданова (обосновал принципы Всеобщей организационной науки – тектологии), Керженцева П.М. (сформулировал ряд признаков общеорганизационного порядка на предприятиях и организациях, создал общественную всесоюзную организацию – лигу «Время»), Ерманского О.А. (подверг критическому анализу буржуазные теории научной организации труда, но по мнению многих экспертов, он не разграничивал двух видов управления: управление людьми и управление вещами). Но как показал анализ всех указанных теорий отечественных исследователей, уже 1990-е гг., все они, по своей внутренней сути, базировались на идеях Ф. Тейлора.

Концептуальные основы классического менеджмента, «школы человеческих отношений» послужили базой для развития дальнейших шагов в укреплении методологических подходов науки управления людьми. Значительный вклад в обоснование менеджмента как науки и искусства внес в XX веке американский ученый П. Друкер. Он теоретически обосновал эффективность бизнеса в зависимости от тех или иных действий менеджеров. Кроме того, ему удалось показать роль менеджмента как особого управленческого искусства, которым необходимо овладеть на протяжении достаточно большого количества времени. Его научные исследования дали толчок к развитию особого направления в менеджменте: производственный менеджмент, где показаны различные грани производственной деятельности людей:

- обоснование принципов производства;
- производство уникального продукта;
- развитие гибкого массового производства;
- внедрение процессного производства.

В середине XX века японскими учеными методологические основы научного менеджмента были дополнены концептуальными подходами, которые получили название: «бережливое производство» (система TPS). Ее обосновал японский исследователь Тайити Оно. Эти подходы трансформировались в научное обоснование организации рабочего места с использованием системы 5С (сортировка всех предметов на рабочем месте, порядок на рабочем месте, чистота рабочего места, стандартизация процедур поддержания чистоты и порядка, совершенствование системы поддержания порядка на рабочем месте). Кроме того, были тщательно изучены все возможные потери производственной деятельности. Выявлено семь основных видов потерь:

1. Потери из-за перепроизводства.
2. Потери времени из-за ожидания.
3. Потери при ненужной транспортировке.
4. Потери из-за лишних этапов обработки.

5. Потери из-за лишних запасов.

6. Потери из-за ненужных перемещений;

7. Потери из-за выпуска дефектной продукции.

Исследователь опыта Toyota Дж. Лайкер до-
бавил впоследствии 8-й вид потерь:

8. Нереализованный творческий потенциал
сотрудников.

Кроме этого в системе **TPS** выделяют ещё
2 источника потерь:

9. М_ури – неравномерность выполнения ра-
боты.

10. М_ура – перегрузка оборудования или
операторов.

Фактически на предприятиях (в частности,
российских) разнообразие видов потерь значи-
тельно шире. Основные из них можно отнести
к группе «организационных потерь», которые
можно обнаружить буквально везде, достаточно
внимательно посмотреть на то, как протекает
обычный рабочий день в любой типичной орга-
низации. Это:

1. Потери, вызываемые неудовлетворитель-
ной организацией производства – они генери-
руют выполнение ненужной и избыточной ра-
боты, отвлекают материальные и финансовые
ресурсы, ведут к потере клиентов и снижению
их удовлетворенности. Причинами таких по-
терь, кроме названных выше, являются:

– вариабельность или разнообразие – т.е.
низкая степень стандартизации и унификации
продукта и процессов;

– большие объемы незавершенного произ-
водства – объекты, на которые истрочены ресур-
сы и которые пока не дают отдачу;

– простой оборудования, вызванные его не-
исправностью и другими причинами;

– дополнительная обработка или перемеще-
ние – дополнительное усилие, которое не увели-
чивает добавочной стоимости изделия или услуги;

– низкая скорость процессов, вследствие
чего большая часть материалов в производ-
ственном процессе находится в среднем 95 %
всего времени в ожидании. Аналогичная ситу-
ация в отношении информации и документов
имеет место в офисных процессах.

2. Потери, вызываемые неудовлетворитель-
ной организацией труда, связанные с неэффе-
ктивным выполнением работы и нерациональ-
ным использованием рабочего времени. Они
определяются:

– состоянием рабочих мест – захламленно-
стью, отсутствием необходимой оснастки и ин-
струментов;

– наличием ручного труда – низкой степе-
нью автоматизации процессов;

– режимом рабочего времени – несбаланси-
рованностью графиков работы и др.

3. Потери, вызываемые низкой квалифика-
цией сотрудников, их неудовлетворительной
мотивацией, а также отсутствием трудовой
дисциплины. Это потери, связанные с некаче-

ственным обслуживанием клиентов и неэффе-
ктивным использованием различных ресурсов,
которыми управляют сотрудники.

4. Потери, вызываемые неэффективной
стратегией организации или ее отсутствием.
Это потери, которые, в конечном счете, могут
привести к уходу с рынка.

5. Потери, вызываемые неэффективной ор-
ганизационной структурой компании, структу-
рой, которая не соответствует стратегическим
целям компании.

6. Прочие потери. Это потери, вызванные
различными непродуманными действиями ру-
ководителей и сотрудников. Например:

– по применению дешевого и некачествен-
ного сырья и материалов;

– по применению дорогостоящих нововве-
дений без надлежащего анализа;

– по нерациональному сокращению штатов,
приводящему к тому, что некоторые нужные
функции не выполняют или выполняют плохо;

– по аутсорсингу ключевых операций и т.д.

Наличие в любой организации разнообраз-
ных потерь можно представить в виде «невиди-
мого предприятия», потребляющего теряемые
этой организацией человеческие, материальные
и финансовые ресурсы. Чем больше уровень ор-
ганизационных потерь, тем больших размеров
невидимое предприятие присутствует в данной
организации. Когда оно достигает критической
отметки, организация прекращает свою деятель-
ность. Проблема «невидимого предприятия»
является актуальной и поэтому весь арсенал
известных на сегодня знаний в области опера-
ционного менеджмента, HR-менеджмента, фи-
нансового менеджмента необходимо системно
использовать для выявления и ликвидации ор-
ганизационных потерь.

Анализируя распространение технологий
TPS, следует особо подчеркнуть его экономиче-
ский аспект – в основе концепции бережливого
производства лежит стремление быстро и эф-
фективно удовлетворить требования потреби-
телей. Организация, построенная по традици-
онной модели, привыкла постоянно повышать
цены, но в 1990-х гг. потребители стали требо-
вать их снижения. По мере роста цен на сырье
и материалы, а также затрат на медицинское
обслуживание и оплату труда, единственным
способом удовлетворить требования потреби-
телей и получать прибыль стало снижение вну-
тренних расходов. «Новый» потребитель был
не готов платить за потери в производственных
процессах и достаточно хорошо представлял,
какой должна быть стоимость продукта. Таким
образом, чтобы сохранить существующий биз-
нес и быть максимально готовыми к новым воз-
можностям, компаниям пришлось сконцентри-
роваться на внутренних издержках и внедрять
методы бережливого производства, адаптируя
их под себя.

В 1960-е гг. методология научного менеджмента получила свое дальнейшее развитие в трудах Д. Макгрегора (теория стилей руководства), Ф. Херцберга (двухфакторная теория мотивации) и др.

Таким образом, современная отечественная система научного менеджмента базируется на указанных выше теориях и трансформируется в систему переходного периода от социалистических принципов управления в рыночные. На этом построено изучение студентами основ менеджмента. В ходе изучения курса студенты дополняют классические теории менеджмента своими микроподходами, формируют собственный взгляд на науку управления трудовыми коллективами.

ЭКОНОМИКА РОССИИ В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ: ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ, РЕШЕНИЯ

¹Либин И.Я., ¹Олейник Т.Л., ¹Пустовитова Т.И.,
¹Трейгер Е.М., ¹Сизова О.В., ²Сеара Васкес М.,
³Перес Пераса Х.

¹НОУ ВПО «Международная академия оценки
и консалтинга», e-mail: libin@bk.ru;

²Университет Моря (UMAR) СУНЕСО, Уатуйлько,
Мексика, e-mail: modsev@gmail.com;

³Институт геофизики Национального автономного
университета Мексики (UNAM)

Книга посвящена современному состоянию высшего образования в России и Мексике. На примере Системы университетов штата Оахака, созданной в 1988 году, предлагается действующая университетская модель, основные характеристики которой (обязательные подготовительные курсы для абитуриентов; общая нагрузка профессоров и студентов не менее 1.840 часов в год; обязательное участие профессоров и студентов в исследовательской работе, административные расходы не более 10–13% и т.д.) позволяют создавать университеты мирового уровня при минимальных затратах.

Несколько работ посвящено анализу образовательных услуг высшей школы: классификации особенностей и тенденциям развития, в том числе инновационным методам преподавания английского языка в высшей школе (Лингводидактические особенности обучения английскому языку на материале учебного пособия «English grammar in communication»).

В книге также представлен ряд работ, посвященных различным вопросам современного посткризисного состояния российской экономики: проблемам регулирования газовой отрасли в России, вопросам и направлениям расширения внешнеэкономических конкурентных преимуществ России, основным направлениям инновационной политики и перспективам инновационного развития в России, проблемам ценообразования и налогового контроля сделок при

определении цен для целей налогообложения, реализации базельских соглашений в России и мире (текущее состояние, перспективы).

Несколько работ книги посвящены мировому опыту рационального использования человеческого капитала и разработке системы управления человеческими ресурсами в России, с учетом специфических российских факторов, влияющих на управление персоналом.

Книга представляет интерес для педагогов и студентов высших учебных заведений.

Экономика России в условиях модернизации: проблемы, перспективы, решения материалы V Международной научно-практической конференции, 27–28 ноября 2012 года / отв. ред. И. Я. Либин. М.: РИО МАОК, 2013. – 381 с. ISBN 978-5-905114-10-6.

ТЕХНОЛОГИИ МЕНЕДЖМЕНТА СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (учебное пособие)

Нужнова Н.М.

ФГБОУ ВПО ВСГАКИ, Улан-Удэ,
e-mail: nugnova@mail.ru

Современный руководитель сети учреждений социально-культурной сферы, наряду с прочными знаниями основ классического менеджмента, должен владеть и уметь управлять действующими технологическими процессами социально-культурной деятельности.

Настоящее пособие призвано стать дополнительным источником изучения вопросов социокультурного управления при освоении учебной дисциплины «Технологии менеджмента социально-культурной деятельности» студентам, обучающимся по направлению подготовки (специальности) 071800 «Социально-культурная деятельность», профилю подготовки «Менеджмент социально-культурной деятельности», квалификации (степени) выпускника «бакалавр».

Основная цель учебного пособия в контексте изучения дисциплины – сформировать у студентов знания, умения и навыки управления социокультурными процессами, позволяющие на практике осуществлять организационно-управленческую деятельность в условиях учреждений социально-культурной сферы.

Задачи дисциплины: изучить особенности финансирования сферы культуры; научиться использовать на практике технологии предпринимательства и экономического обеспечения в социально-культурной сфере; рассмотреть технологии управления персоналом в социокультурном учреждении; раскрыть значимость системы подготовки и повышения квалификации работников сферы культуры и искусства.

Рассматривая место дисциплины в структуре основной образовательной программы, данный курс, являясь основным в системе дис-