

делью компетенций в успешном предприятии, и сам успешен в работе. Понять, какое поведение приводит к достижению успеха, каких действий ожидать от своих сотрудников, поможет модель лидерских компетенций.

Можно выделить несколько основных групп компетенций:

- анализ ситуации и принятие решений (важно, чтобы у сотрудников была определенная широта видения и он готов видеть больше, чем непосредственные его задачи);

- управление рабочим процессом (составляющая лидерства – умение выстраивать рабочий процесс, управлять своим временем и временем команды, правильно распределять ответственность);

- командное взаимодействие (лидер должен сотрудничать с другими людьми и добиваться взаимовыгодных решений);

- коммуникация и вовлечение (лидер должен уметь ясно аргументировать свои идеи, находить коллег для реализации задуманного);

- развитие себя и других (тот, кто может создать сильную сплоченную команду профессионалов – настоящий лидер и как только он прекращает развивать своих сотрудников, то перестает расти как руководитель);

- управление изменениями (сотрудники должны быть готовы поддерживать изменения, открыто говорить о проблемах и предлагать пути их решения);

- честность и этическое поведение (соблюдение этических норм – залог долгосрочного успеха);

- ориентация на результат (никогда не останавливаться на достигнутом и стремиться к освоению нового и достижению более высоких результатов – главное качество лидера).

Внутри каждой группы компетенции можно выделить четыре основных организационных уровня (специалисты, руководители начального, среднего, высшего звена). Специалист принимает решения в своей профессиональной сфере. Руководитель среднего звена принимает много оперативных управленческих решений. Руководитель высшего звена принимает стратегические решения, прогнозируя развитие событий на предприятии, на рынке, в стране. Поэтому в группе «Анализ ситуации и принятие решений» компетенции для этих уровней разные.

Для предприятия модель лидерских компетенций означает единую культуру, возможность отбора новых сотрудников, развитие персонала. Сотрудникам предприятия модель лидерских компетенций дает:

- эффективную ролевую модель, т.е. сотрудник получает возможность понять какое рабочее поведение ожидают от него;

- обратную связь, т.е. позволяет получить сотруднику от коллег, руководителя выводы о своем рабочем поведении;

- развитие, т.е. дает возможность планировать свое развитие, используя широкий спектр развивающих действий.

Кроме лидерских компетенций возможна разработка профессиональных компетенций. Если лидерские компетенции описывают личностные и деловые качества, то профессиональные содержат знания и навыки, необходимые для эффективной работы в конкретной профессиональной области. Лидерские и профессиональные компетенции одинаково важны, дополняя друг друга, они определяют полный объем знаний и навыков, необходимых сотруднику на конкретной должности.

На основе компетенций разрабатывается индивидуальный план развития сотрудника, что является неотъемлемой частью ежегодного планирования развития и основой для подведения итогов эффективной деятельности. Каждый сотрудник может обсудить вопросы собственного развития со своим руководителем при подведении итогов эффективности работы за год, исходя из этого определяются приоритеты его развития на занимаемой должности или перспективы карьерного роста. Предприятие, реализуя свое стремление к всестороннему и универсальному развитию сотрудников, открывает людям большие возможности для роста, но при этом одновременно повышается персональная ответственность каждого сотрудника за свой рост и развитие. Каждый сотрудник сам должен планировать цели и стремиться к их достижению. Стратегия предприятия всегда нацелена в будущее, поэтому правильно выделенные компетенции помогают сотрудникам понимать требования завтрашнего дня и развиваться вместе с предприятием. В то же время предприятие определяет критерии формирования кадрового резерва и основные направления их дальнейшего развития. Таким образом, выявляются наиболее талантливые сотрудники, инвестиции в которых принесут максимальную пользу предприятию.

### **ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНВЕСТИЦИЙ**

Грицук Р.Н.

*ГОУ ВПО «Финансовый университет при  
Правительстве Российской Федерации», Калуга,  
e-mail: gritsuk.rn@gmail.com*

Для прогнозирования экономического эффекта инвестиционных проектов традиционно используются статические и динамические методы. Расчеты NPV, DPP, IRR, PI являются неотъемлемым элементом бизнес-планирования, в частности, и при использовании программ, ориентированных на обеспечение процесса бизнес-планирования, например, в программе Project Expert [1].

Есть, однако, и другие, менее распространенные, но чрезвычайно интересные подходы

к прогнозированию экономического эффекта инвестиций.

Так, в отдельных источниках [2] рассмотрены возможности использования механизмов нечеткой логики для перспективной оценки экономической эффективности инвестиционных проектов на основе использования алгоритма Мамдани (Mamdani).

Ожидаемые значения показателей, диапазоны, в которых могут быть сосредоточены реальные значения показателей могут быть вычислены при использовании инструментов математической статистики – расчетов математического ожидания, среднеквадратического отклонения, применения правила «трех сигм» (Three-sigma rule).

Интереснейшим подходом к прогнозированию экономического эффекта инвестиций

является адаптивное программирование. Использование моделей Брауна и Хольта-Уинтерса (модель трендсезонных колебаний) перспективно в этом направлении.

Тем самым для прогнозирования экономического эффекта инвестиций представляется необходимым использовать комбинированные методы, что обеспечит более достоверные результаты исследований.

#### Список литературы

1. Князева И.В., Чудеснова Я.С., Семененко М.Г. Оценка экономической эффективности инвестиционного проекта с помощью программы Project Expert // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2013. – № 7. – С. 69–72.
2. Семененко М.Г., Князева И.В., Чудеснова Я.С. Комбинированный метод оценки эффективности инвестиционных проектов // Фундаментальные исследования. – 2013. – № 8–1. – С. 60–63.

### **«Проблемы агропромышленного комплекса», Марокко (Агадир), 28 мая – 08 июня 2015 г.**

#### **Технические науки**

#### **К ВОПРОСУ О АКТУАЛЬНОСТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТИ АПК**

Юлдашев З.Ш., Немцев А.А. Немцев И.А.  
ФГБОУ ВПО СПбГАУ, Санкт-Петербург,  
e-mail: zariffan\_yz@mail.ru

Существенный потенциал снижения энергоёмкости ВВП РФ кроется в повышении энергоэффективности сельскохозяйственного производства, однако реализация этого потенциала затруднена в связи со специфическими для отрасли недостатками: высокая энергоёмкость продукции, снижающая ее конкурентоспособность на рынке; низкая энерговооруженность труда, не соответствующая современному уровню развития с/х техники; низкий уровень «энергетической» грамотности населения, сдерживающий, в частности, развитие нетрадиционной энергетики, ресурс которой в сельской местности достаточно высок [1].

По оценкам экспертов министерства энергетики, в случае, если темпы роста ВВП будут опережать темпы роста энергопотребления, то к назначенному сроку (2020 г.) уровень снижения энергоёмкости составит 22 %. Разница в 18 % с целевым показателем в 40 %, содержащемся в указе № 889 «О некоторых мерах по повышению энергетической и экологической эффективности российской экономики» от 4 июня 2008 г.» составляет значимый разрыв – это означает, что необходима более активная государственная политика, направленная на снижение энергоёмкости, а также внедрение новых наукоемких методов практического энергосбережения для обеспечения устойчивого развития отрасли.

Современные требования к энергетической эффективности относятся уже не просто к повышению ее значения, а к постоянному увеличению темпов этого повышения. Сегодня тема энергоэффективности – это вопрос конкуренции стран на мировом рынке, вопрос внедрения современных технологий, модернизации, экологии, образа жизни и мышления каждого потребителя. Поэтому особое значение следует уделять обеспечению АПК инженерными кадрами готовыми к решению комплексных производственных задач, направленных на повышение энергоэффективности [2].

Научная школа «Эффективное использование энергии» (рук. д.т.н. профессор Карпов В.Н.) достигла инновационных результатов в исследовании решения проблемы энергоэффективности. В частности, разработан и проверен в производственных условиях расчетно-измерительный метод – метод конечных отношений (МКО) для контроля энергоэффективности любого энергетического процесса и предприятия в целом [3, 4]. Разработан прибор, определяющий значение энергоэффективности по окончании процесса, т.е. появилась возможность контроля ежесуточного показателя (установка для нагрева воды с таким прибором демонстрировалась на выставке «Агрорусь-2014») [5, 6]. Также обоснована необходимость создания в регионе современного информационно-аналитического центра (в качестве уполномоченного органа) для обеспечения непрерывного повышения энергоэффективности и устойчивого развития сельских территорий. Получены 10 ключевых патентов на изобретения и полезные модели по разработанным методам и информационно-измерительным системам [7].