

ко, М.В. Мельник, И.Л. Быковников. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 471 с.

2. Управление нематериальными активами [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://finance-place.ru/fin-menedzhment/upravlenie-kapitalom/dolgosrochnye-vlojeniya/nematerialnye-aktivy.html>.

3. Юдина Е.А. Роль нематериальных активов в деятельности предприятия // Устойчивое развитие российских регионов: экономическая политика в условиях внешних и внутренних шоков: сб. материалов XII международной науч.-практ. конф. (г.Екатеринбург, 17-18 апреля 2015 г.). – М.: УрФУ, 2015. – С. 473-478.

4. Карпова Н.Н. Оценка нематериальных активов и интеллектуальной собственности / Н.Н. Карпова, Г.Г. Азгальдов. – М.: Москва, 2011г. – 490с.

5. Каплан Р, Нортон Д. Стратегические карты. Трансформация нематериальных активов в материальные результаты [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pqm-online.com/assets/files/lib/books/norton2.pdf#7>.

6. Суворова С.П., Малявкина Л.И. Концептуальные основы стратегического управления инновационной деятельностью организаций // Вестник ОрелГИЭТ. – 2012. – № 2 (20). – С. 140-144.

УДК 658.5:005.63

Харламова Н.М., Белоусова Т.Н., Шабанова Т.И.

ПРОБЛЕМА ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ

*Харламова Наталья Михайловна**, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли», 302028, Россия, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: kaf_ec_pred@ogiet.ru

Белоусова Татьяна Николаевна, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли», 302028, Россия, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: tatjana.belou2012@yandex.ru

Шабанова Татьяна Игоревна, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли», 302028, Россия, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: natalyorel@hotmail.com

Необходимость комплексного исследования основных принципов функционирования организаций и механизмов оценки эффективности их деятельности в условиях современной России очевидна. Непредсказуемые изменения государственной экономической политики и других макроэкономических факторов внешней среды, глобальные и локальные экономические и политические кризисы – все это приводит к разрушению сложившейся системы организационных отношений и структур, требует постоянной корректировки системы управления предприятием для оперативной и корректной адаптации фирмы к происходящим в политической и экономической сфере преобразованиям.

Ключевые слова: экономическая эффективность, принципы оценки эффективности, управление организацией, неопределенность, риск.

Традиционной для российской экономики является стремление к централизации аппаратов управления на всех уровнях власти, включая не только политическую, но и экономическую сферу. Российские компании отличаются от многих европейских и американских

* *Научный руководитель: Лисичкина Наталья Владимировна*, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики предприятий, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли», 302028, РФ, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: natalyorel@hotmail.com

предприятий более жесткой формализацией организационной структуры, внутренних и внешних отношений подчиненности, строгой дозировкой степени свободы подчиненных подразделений, широким распространением консервативных стереотипов и ограничений, что существенно затрудняет переход к инновационным механизмам развития. Для того, чтобы преодолеть проблемы, связанные с высокой инерционностью систем управления, необходимо кардинально изменить базовые принципы функционирования организаций, добиться от руководства компаний понимания того, что более современные, адаптивные системы управления не только позволяют эффективно управлять основными производственными процессами, но и наиболее эффективно интегрировать компанию в подверженную непредсказуемым изменениям внешнюю среду.

Следует учитывать, что в ряду прочих экзогенных и эндогенных факторов, определяющих финансовое состояние и эффективность работы компании, существенную роль играет фактор времени, который обычно интерпретируется с точки зрения организации как определенный этап жизненного цикла, позволяя прогнозировать наиболее вероятные изменения в организации хозяйственных процессов, ожидаемые в будущем. Исходя из принятой в современной науке концепции структуры жизненного цикла можно выделить несколько уровней развития организаций и сделать вывод о том, что переходы между фазами (уровнями), с одного этапа жизненного цикла на другой, осуществляется предсказуемым, а не случайным образом. Обычно выделяются следующие фазы (этапы) жизненного цикла организации:

1-й этап – обучение. Организация находится на ранних этапах ее структурирования. Отсутствуют четкие цели, творческий процесс протекает свободно.

2-й этап – коллективность. Наблюдается постепенное развитие инновационных процедур, заложенных на предыдущей стадии, формируются миссия и основные целевые установки организации. Начинается формирование организационной структуры, которая пока остается достаточно гибкой. Неформальное общение доминирует над формализованными рабочими контактами между членами организации, которые тратят много личного времени на поддержание личных контактов, демонстрируя высокую приверженность организационным целям.

3-й этап – формализация управления. Организационная структура стабилизируется, вводятся формальные правила, которые регламентируют основные процедуры и рабочие процессы. Основное внимание уделяется эффективности и стабильности, а не планированию инноваций. Подразделения, отвечающие за стратегическое развитие и принятие решений становятся важными компонентами организации. Поведение высшего руководства организации в области принятия решений становится более взвешенным, консервативным. Функциональные роли между сотрудниками распределены таким образом, что удаление отдельных членов организации не является серьезной опасностью.

4-й этап – развитие производства. Производственные процессы отлажены, рынок сбыта завоеван и главной задачей менеджеров становится поиск новых возможностей для развития. Организационная структура становится все более сложной и зрелой. Механизм принятия решений приобретает черты децентрализованного характера за счет активного делегирования полномочий от высшего уровня управления в функциональные, процессные, территориальные или продуктовые подразделения (управления).

5-й этап – снижение (спад, увядание). Руководство активно ищет инновационные, нестандартные способы и дополнительные возможности развития для преодоления надвигающегося кризиса и выхода на новый уровень развития. Персонал (включая руководство компании) активно переобучается или обновляется. Число внутренних конфликтов резко возрастает, несмотря на предпринимаемые руководством попытки обуздать эту тенденцию. Развитие организационной структуры идет по пути бюрократизации и централизации механизмов принятия решений и контроля.

Таким образом, выбор оптимальных методов и приемов управления во всех областях организационной деятельности непосредственно определяется этапом жизненного цикла ор-

ганизации и целевыми установками, ему свойственными.

Собственно, экономической эффективностью обычно называют итог сравнения показателей дохода и общих затрат (потраченных ресурсов). Как правило, задача компании состоит в том, чтобы из определённого количества доступных ей ресурсов произвести как можно больше товара, достаточно высокого качества (что позволит увеличить отпускные цены), чтобы его покупали, обеспечивая полное покрытие затраты на изготовление и реализацию товара. Можно сказать, что существуют два основных метода повышения экономической эффективности, а именно:

- Имея определенный, фиксированный запас (источник) сырья и других ресурсов, необходимых для производства продукции, наращивать объемы выпуска готовых товаров и услуг.

- Производить неизменное количество товара, но тратить на него меньше ресурсов.

В обоих случаях использование более современного, высокопроизводительного оборудования, ресурсосберегающих технологий, оптимизация организационных структур и рабочих процедур необходимы для получения сколько-нибудь заметного эффекта. Наиболее выгодный принцип действий каждый предприниматель выбирает для себя сам, основываясь на личных предпочтениях и особенностях своего производства.

Наблюдения показывают, что в современной России большинство предприятий, особенно работающих в сфере малого и среднего бизнеса, предпочитают использовать второй вариант, переключаясь на первый только при условии заметного повышения спроса на свои товары или услуги, но мировой опыт свидетельствует, что этот вариант подходит лишь в роли временного варианта на периоды кризиса. Если же кризис предприятия не прекращается, то логичнее будет заняться политикой пиара и продвижением своего продукта в массы для привлечения новых потребителей, используя свои ресурсы на максимуме возможностей и обеспечивая ускорение экономического роста, иногда для этого бывает необходимо поменять стратегические и тактические цели, переориентировать направленность работы предприятия, изменить механизмы использования ресурсов, их преобразования в готовые товары и услуги.

Нельзя забывать, что любая организация находится не в вакууме, она функционирует в определенной среде. Под средой организации понимается наличие условий и факторов, которые воздействуют на функционирование фирмы и требуют принятия управленческих решений, направленных на их управление либо на приспособление к ним. Каждое управляющее воздействие становится возможным только в том случае, если внешняя и внутренняя среда допускают его существование.

Когда речь идёт о внутренней среде, прежде всего, имеется в виду глобальная структура фирмы, охватывающая все производственные, финансовые, страховые, транспортные и другие подразделения организации, независимо от их местоположения и сферы деятельности. Но внутренняя среда не только служит инструментом, обеспечивающим достижение поставленных руководством компании целей, она может также быть и источником проблем, если не соответствует условиям функционирования и целевым установкам организации. Изучение факторов внутренней среды организации является необходимым условием определения внутренних возможностей и потенциала повышения эффективности функционирования фирмы.

К основным переменным внутренней среды организации традиционно относятся цели, структура, задачи, технология и персонал.

Главной целью коммерческих организаций является прибыль. Выделяют три основных типа ориентации организации на прибыль:

- максимизация прибыли;
- получение «удовлетворительной» прибыли; причем прибыль считается «удовлетворительной», если обеспечивает нормальное функционирование и развитие при приемлемой степени риска;

– минимизацию прибыли. Этот вариант подразумевает одновременную максимизацию минимума ожидаемых доходов наряду с минимизацией максимума потерь.

Но не у всех организаций получение прибыли является главной целью – этот критерий эффективности не относится к деятельности некоммерческих организаций, например церквей, благотворительных фондов. Однако, как и в сфере коммерческих отношений, эффективность будет определяться степенью достижения поставленных целей, только вместо критерия максимизации прибыли полезный эффект будет выражен в других показателях, например:

- удовлетворение скрытых потребностей определенной группы населения;
- известность (популярность) организации;
- техническая эффективность производства, внедрение ресурсосберегающих технологий, повышение производительности труда, развитие научных исследований и разработок;
- минимизация негативных последствий НТП и хозяйственной деятельности человека для природы, экологии и т.д.

Это разнообразие целевых установок и критериев эффективности деятельности, в действительности, простирается еще дальше, поскольку крупные организации обычно имеют не одну, а много целей. Для того чтобы получать прибыль, компания должна сформулировать целевые установки (задачи) в таких областях, как доля рынка, разработка новой продукции, качество услуг, подготовка и отбор руководителей и даже социальная ответственность. Ориентация, определяемая целями, пронизывает все последующие решения руководства. Таким образом, в ходе работы руководство разрабатывает цели и доводит их до сотрудников организации, и этот процесс имеет большое значение, так как дает возможность членам организации знать, к чему они должны стремиться. Общие цели сплачивают коллектив и придают всей работе осознанность.

Кроме того, функционирование любой организации состоит из большого количества различных действий, подпроцессов и процессов. В зависимости от типа организации, ее размера и вида деятельности отдельные процессы и действия могут занимать в ней ведущее место, некоторые же, широко осуществляемые в других организациях процессы, могут либо отсутствовать, либо осуществляться в очень небольшом размере.

Таким образом, под внутренней средой понимается хозяйственный организм фирмы, включающий управленческий механизм, направленный на оптимизацию научно-технической и производственно-сбытовой деятельности фирмы. Она включает в себе тот потенциал, который даёт возможность организации функционировать, а следовательно, существовать и выживать в определённом промежутке времени. Как было отмечено выше, внутренняя среда одновременно может быть источником проблем и даже гибели организации при отсутствии эффективного механизма ее функционирования.

Следует отметить, что управление любой современной организаций базируется на принципах системного подхода, рассматривающего предприятие как сложную открытую социально-экономическую систему. В соответствии с этим принципом, эффективная система управления обеспечивает единство субъекта и объекта управления, которое достигается с помощью саморегулирования и преднамеренных (целенаправленных) воздействий объекта управления на субъект. Качественные и количественные результаты управления также зависят от степени стабильности среды, в которой функционирует организация. Нестабильность среды проявляется как периодическое появление в функционировании информационных потоков организации «случайных шумов», т.е. флуктуаций, которые определяют динамику расхождения реального развития организации со статистически наиболее вероятной траекторией, определенной на основании методов формализованного анализа прошлых событий.

Исследование реальных процессов управления показали, что конечный эффект управления определяется совокупностью множества различных факторов: информационных, этнокультурных, географических, социально-экономических. Свою роль играют и уровень профессионализма, и личностные характеристики лиц, принимающих и реализующих управлен-

ческие решения, их количество, число уровней управления в иерархии, степень формализации отношений подчиненности, а также пространственные и временные характеристики условий, в которых осуществляется. Кроме того, из-за ограниченных возможностей по обработке интенсивного потока входящей информации, существует проблема обеспечения быстрого реагирования на непредсказуемые изменения среды функционирования экономических систем.

Традиционный рациональный подход к управлению подразумевает, что результат управляющего воздействия прямо пропорционален приложенным усилиям, однако на практике эта закономерность проявляется только тогда, когда управляемая система находится в равновесии с окружающей средой и внутренними процессами. Если та же система находится в неравновесном состоянии, то незначительные случайные флуктуации, вошедшие в резонанс с какими-либо скрытыми факторами, могут привести к более заметным результатам, чем сконцентрированные целенаправленные усилия руководства. Именно поэтому в условиях различных кризисов способность руководства адекватно реагировать и эффективно влиять на процессы самоорганизации приобретает особое значение.

Список литературы:

1. Алехина Л.Л., Царева М.И. Системы управления человеческими ресурсами и мотивация персонала в банках // Научные записки ОрелГИЭТ. – 2015. – № 1 (11). – С. 191-195.
2. Афанасьев А.А. Современные подходы к управлению предприятием должны быть основаны на удовлетворении запросов и интересов сотрудников и общества // Образование и наука без границ: социально-гуманитарные науки: материалы международной научно-практической конференции студентов, магистрантов, аспирантов (Орел, 28 октября 2015 г.) / под ред Ю.П. Соболевой. – Орёл: Изд-во ОрелГИЭТ, 2016. – 368 с. – (Образование и наука без границ: социально-гуманитарные науки, ISSN 2500-2279; вып. 2). – С. 13–15.
3. Деминова С.В., Сучкова Н.А. Анализ эффективности деятельности организации на основе использования специализированных программ // Актуальные аспекты фундаментальных и прикладных исследований: сборник научных трудов / под общ. ред. И.Г. Паршутинной. – Орёл: Изд-во ОрелГУЭТ, 2016. – 392 с. – (Образование и наука без границ: фундаментальные и прикладные исследования, ISSN 2500-249X; вып. 3). – С. 242–246.
4. Ильминская С.А., Голоктионов Д.А. Формирование трудового потенциала организации в инновационной экономике // Научные записки ОрелГИЭТ. – 2013. – № 2 (8). – С. 251-257.
5. Институциональные механизмы модернизации экономики: монография / Под общ. ред. Лазаренко А.Л. – Воронеж: Научная книга, 2010. – 214 с.
6. Комплексный экономический анализ предприятия / Под ред. Н.В. Войтоловского, А.П. Калининой. – СПб.: Питер, 2015. – 256 с.
7. Лисичкина Н.В., Голоктионова Ю.Г. Синергетика как способ решения проблемы прогнозирования динамики развития сложных социально-экономических систем // Фундаментальные исследования. – 2015. – № 7-2. – С. 413-417.
8. Нерушева Т.В., Зайцева Н.Н. Управленческая деятельность современного руководителя: мировой опыт и российская практика // Вестник ОрелГИЭТ. – 2015. – №1(31). – С. 101-105.
9. Особенности развития предприятий в условиях эволюционной экономики / Под общ. ред. С.В. Шманева. – Орел: ООО «Картуш», 2012. – 194 с.
10. Паршутин И.Г. Инновационные формы развития организаций как объект управления // Вестник ОрелГИЭТ. – 2008. – № 4 (6). – С. 125-132.
11. Проблемы модернизации и инноваций в российской экономике: монография / под ред. Шманева С.В., Голоктионовой Ю.Г. – Орел: ООО «Картуш», 2013. – 212 с.
12. Симонова Е.В. Формирование системы мониторинга рисков в малом бизнесе // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология.

Менеджмент. – 2014. – №4. – С. 66-69.

13. Соболева Ю.П., Арманшина Г.Р. Квазиинтеграция и её роль в развитии инновационной экономики // Вестник ОрелГИЭТ. – 2012. – № 4 (22). – С. 137-143.

14. Сотников В.В. Современные инновационные механизмы, способствующие развитию бизнеса // Образование и наука без границ: социально-гуманитарные науки: материалы международной научно-практической конференции студентов, магистрантов, аспирантов (Орел, 28 октября 2015 г.) / под ред Ю.П. Соболевой. – Орёл: Изд-во ОрелГИЭТ, 2016. – 368 с. – (Образование и наука без границ: социально-гуманитарные науки, ISSN 2500-2279; вып. 2). – С. 99–104.

15. Шманев С.В. Управление инновациями на основе концепции расслоенных пространств // Вестник ОрелГИЭТ. – 2007. – № 2 (2). – С. 71-80.

16. Шманёв С.В., Паршутин И.Г., Перепечаева Е.С. Менеджмент инновационной деятельности промышленных предприятий в условиях неопределенности и риска // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. – 2013. – № 4. – С. 56-62.

УДК 338.246.025.2

Курако О.А.

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА МАЛОГО БИЗНЕСА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

*Курако Ольга Александровна**, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; Россия, 302028, г. Орел, ул. Октябрьская, д.12; e-mail: olgakurako@gmail.com

В данной статье рассматривается вопрос об оказании государством поддержки малому бизнесу в РФ. Также дается определение понятию «малый бизнес», показаны факторы медленного развития субъектов малого предпринимательства, дается перечень направлений государственной поддержки субъектов малого бизнеса, выделены механизмы, обеспечивающие предоставление государственной поддержки малому бизнесу, такие как нормативно-правовые, финансовые, имущественные, инфраструктурные.

Ключевые слова: малый бизнес, государство, предприниматель, государственная поддержка, уровень занятости.

На сегодняшний день в условиях сложной геополитической обстановки и непростой ситуации в стране самым главным источником, влияющим на рост производства, дальнейшего плодотворного развития экономики, повышения уровня занятости в стране, станет именно малый бизнес или малое предпринимательство.

Именно малое предпринимательство способно обеспечить должный уровень мобильности национальной экономики, создать более углубленную специализацию и кооперацию труда.

К сожалению, на сегодняшний день в России малый бизнес развивается довольно медленно, в отличие от большинства всех стран мира. Низкая скорость развития данной сферы зависит от многих факторов. К таким факторам относят следующие:

– неравномерность распределения по всей территории страны субъектов малого предпринимательства;

** Научный руководитель: Ильминская Светлана Александровна, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики предприятий, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; РФ, 302028, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: ilminskaya_svetl@mail.ru*