

Министерство образования Республики Беларусь
Учреждение образования «Барановичский государственный университет»
Студенческое научное общество БарГУ

СОДРУЖЕСТВО НАУК. БАРАНОВИЧИ-2016

Материалы XII Международной
научно-практической конференции
молодых исследователей

(Барановичи, 19—20 мая 2016 года)

В трёх частях

Часть 2

Барановичи
БарГУ
2016

В части 2 сборника материалов XII Международной научно-практической конференции молодых исследователей «Содружество наук. Барановичи-2016» представлены результаты исследований в области физики и математики, а также рассмотрены актуальные проблемы в области информационных систем и технологий в образовании, науке и технике. Особое внимание уделено современным тенденциям в технологиях и материалах машиностроительного и сельскохозяйственного производств, а также экономическим аспектам развития предприятия, региона.

Сборник адресован научным работникам, аспирантам, магистрантам и студентам инженерных и экономических специальностей учреждений высшего образования.

Редакционная коллегия:

А. В. Никишова (гл. ред.), Ю. Е. Горбач, В. Н. Кременевская (отв. секретари), Е. Н. Кирюхова,
О. И. Наранович, А. К. Гавриленя, М. В. Нерода, В. Н. Познякевич, Г. Я. Житкевич

Рецензент

кандидат технических наук, заведующий лабораторией механофизики гетерогенных систем
Государственного научного учреждения «Физико-технический институт
Национальной академии наук» А. М. Милюкова

Научное издание

СОДРУЖЕСТВО НАУК.
БАРАНОВИЧИ-2016

Материалы XII Международной
научно-практической конференции
молодых исследователей

(Барановичи, 19—20 мая 2016 года)

На русском, белорусском, английском языках

В трёх частях

Часть 2

Ответственный за выпуск Е. Г. Хохол
Технический редактор А. Ю. Сидоренко
Компьютерная вёрстка С. М. Глушак
Корректор Н. Н. Колодко

Подписано в печать 04.10.2016. Формат 60 × 84 ¹/₈. Бумага ксероксная.

Отпечатано на копировально-множительной технике. Усл. печ. л. 28,00. Уч.-изд. л. 25,10. Тираж 9 экз. Заказ 681.

Учреждение образования «Барановичский государственный университет».
Свидетельство о государственной регистрации издателя № 1/424 от 09.09.2016.
Ул. Войкова, 21, 225404 г. Барановичи. Тел. 8 (0163) 45 46 28, e-mail: rio@barsu.by .

– использование постоянных должностных окладов, не зависящих от текущих результатов труда сотрудника, как основной формы экономической мотивации;

– замещение руководящих должностей на основании критерия наивысшего профессионализма (с игнорированием необходимости проверки наличия у претендента хотя бы минимального набора личностных качеств, необходимых успешному лидеру) [2, с. 4].

Заключение. Для эффективной работы по обеспечению кадровой безопасности сотрудники службы управления персоналом должны иметь доступ к необходимой информации, касающейся как деятельности организации, так и персональных данных сотрудников; принимать участие в формировании корпоративной культуры, способствующей реализации стратегии кадровой безопасности; участвовать в стратегическом планировании безопасности предприятия и реализовывать собственные инициативы в области обеспечения кадровой безопасности; разрабатывать кадровую политику с учётом требований кадровой безопасности.

Список цитируемых источников

1. Егорова Л. С., Фролова П. С., Фролова О. Н. Риски и угрозы в системе кадровой безопасности организации // Вестн. Костромского гос. ун-та им. Н. А. Некрасова. 2013. № 6. С. 144—148.
2. Кузнецова Н. В. Обеспечение кадровой безопасности как функция управления персоналом // Изв. Иркут. гос. экон. акад. 2012. № 4. С. 1—4.

УДК 334.758

М. В. Молохович

Учреждение образования «Белорусский государственный экономический университет», Минск

ЭФФЕКТИВНОСТЬ СОЗДАНИЯ И ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНЫХ СТРУКТУР: СПОСОБЫ ОЦЕНКИ И ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ

Введение. Повышение эффективности деятельности является ключевой задачей каждого хозяйствующего субъекта, объективной предпосылкой его дальнейшего успешного развития в условиях ограниченности ресурсов и обострения конкуренции. При этом под эффективностью чаще всего понимают экономическую результативность бизнеса, отражающую степень достижения основных целей предприятия. Ведь именно повышение экономической эффективности ведёт к снижению себестоимости единицы продукции без ущерба её качеству, обеспечивая тем самым её конкурентоспособность, что, как следствие, гарантирует увеличение объёмов продаж и на этой основе — рост прибыли предприятия [1]. Однако прежде чем разрабатывать план мероприятий, способных обеспечить максимизацию прибыли на единицу используемых производственных, финансовых и интеллектуальных ресурсов, необходимо оценить текущее состояние хозяйствующего субъекта, результативность его деятельности, причём чем крупнее организация, чем сложнее производственно-экономические связи между её подразделениями, тем труднее провести данную оценку, выявить оптимальное соотношение результатов и затрат с учётом интересов всех заинтересованных сторон. В этой связи особую актуальность приобретает необходимость исследования эффективности создания и функционирования корпоративных формирований, способов её оценки и возможных путей повышения.

Основная часть. Критерием экономической эффективности деятельности корпоративной структуры выступает синергетический эффект, обусловленный усилением взаимного действия её разнородных участников. Несмотря на то, что достижение синергетического эффекта является конечной целью любого корпоративного объединения, результаты, получаемые на практике, не всегда соответствуют ожидаемому эффекту. Во многом это является следствием недооценки готовности партнёров углублять взаимодействие для достижения общих экономических целей, недостаточной обоснованности преимуществ совместного хозяйствования. А потому прежде чем приступать к созданию корпоративной структуры, необходимо тщательно оценить перспективность такого объединения, провести детальный расчёт потенциального эффекта. В итоге возникает необходимость выявления способов оценки эффективности совместной деятельности, применимых как в процессе функционирования корпоративных структур, так и на стадии их формирования.

В настоящее время обобщение теории и практики организации корпоративных отношений в различных отраслях экономики многих стран позволяет выделить ряд подходов к оценке эффективности интеграции, связанных с обеспечением конкурентных преимуществ, теорией транзакционных издержек, теорией финансового менеджмента, оценкой потенциала долгосрочных деловых отношений, а также с оценкой информационно-финансовой составляющей деятельности корпоративных формирований [2]. Каждый из указанных подходов акцентирует внимание на определённом эффекте, ожидаемом или полученном от объединения, и имеет свои преимущества и недостатки. Что касается способов оценки эффективности создания и функционирования корпоративных формирований, то все они образуются в рамках перечисленных подходов и представляют собой конкретные действия по определению величины того или иного эффекта, доминирующего в определённом подходе.

Наиболее часто встречающимся в практике оценки эффективности создания и функционирования корпоративных формирований является подход, основанный на оценке потенциала долгосрочных деловых отношений, сущность которого состоит в определении эффективности интеграции как результата взаимодействия участников объединения с учётом фактора времени. Во многом популярность данного подхода объясняется тем, что в современном мире невозможно добиться значимых результатов, не построив стабильных взаимоотношений с другими хозяйствующими субъектами и не обеспечив поддержание устойчивых связей с ними в течение длительного периода времени. В итоге, сущность оценки эффективности корпоративной структуры с точки зрения обеспечения взаимовыгодных долгосрочных деловых отношений состоит в выявлении возможностей их возникновения и поддержания, а к основным признакам, свидетельствующим об эффективности и устойчивости внутрикорпоративных взаимоотношений, можно отнести возможность организации либо наличие (для вновь создаваемых и уже функционирующих объединений соответственно) интенсивного внутрифирменного обмена различными видами ресурсов, развитой системы взаимных поставок внутри формирования, обеспечивающей снижение транзакционных издержек, общей сбытовой сети, а также общей системы внутрикорпоративного планирования [3]. При этом внимание должно быть обращено не только на уровень и динамику доходов участников корпоративных отношений, но и на наращивание инвестиционного потенциала корпоративного формирования в целом.

Достоинством подхода, основанного на теории транзакционных издержек, является возможность его использования как при анализе эффективности функционирования уже существующих корпоративных структур, так и при перспективном анализе потенциальной эффективности интеграции. К тому же он является наиболее приемлемым при оценке эффективности деятельности объединений с большим количеством участников, так как эффект, достигаемый в этом случае за счёт упорядочения их рыночного поведения посредством централизованного регулирования совместной деятельности и, как следствие, получения разных форм экономии, способен существенно превысить их транзакционные издержки. Оценка в данном случае проводится посредством сопоставления величины транзакционных издержек до и после создания корпоративной структуры. В качестве основных оцениваемых показателей могут выступать: планируемая и достигнутая экономия издержек предприятий-участников на базе централизации выполнения ряда определённых задач, динамика общей по объединению величины накладных расходов на одного занятого в составе производственного персонала, динамика абсолютной величины накладных расходов по всем участникам структуры и т. д. [4]. Недостатком рассматриваемого подхода является сложность корректного определения совокупного эффекта из-за невозможности количественной оценки транзакционных издержек, связанных со специфическими активами.

Сущность оценки эффективности корпоративных структур в соответствии с подходом, основанном на анализе конкурентных преимуществ, состоит в сопоставлении конкурентных преимуществ, присущих предприятиям до объединения, и конкурентных позиций, достигнутых либо ожидаемых ими в результате внутрикорпоративного взаимодействия. К основным оцениваемым параметрам в рамках данного подхода можно отнести качество и цену продукции, работ, услуг; инновационный потенциал; сбалансированность производственных и сбытовых мощностей; наличие долгосрочной стратегии деятельности, обеспечивающей сохранение или рост объёмов продаж, а также долю, занимаемую организациями на соответствующих рынках [5]. Проводить данную оценку можно как в отношении вновь создаваемых корпоративных формирований, так и при определении эффективности деятельности уже существующих структур.

В условиях возрастающей роли информации в обеспечении эффективного протекания бизнес-процессов особую актуальность приобретает информационно-финансовый подход к оценке результативности корпоративных формирований, суть которого заключается в определении величины изменения финансовых результатов за счёт совершенствования информационного обеспечения интегрированной системы. Оценке в данном случае подлежат прямые информационные издержки (управленческие и консультационные издержки, издержки на обучение и переподготовку персонала, инновационную и маркетинговую деятельность и т. д.), а также косвенные сопряжённые издержки, отражающие упущенные выгоды от принятия решений в условиях недостаточной или недостоверной информации. В случае если работа определённого компонента прямых информационных издержек влечёт за собой уменьшение соответствующих сопряжённых издержек, можно говорить о повышении эффективности и прибыльности компании.

Подход, основанный на теории финансового менеджмента, базируется на использовании ряда мотивов совместной деятельности, важнейшим из которых является достижение синергетического эффекта. Основными показателями при оценке данного эффекта выступают: прибыль, рентабельность, издержки производства, организационные и другие выгоды, относящиеся к управленческой синергии. Результатом оценки синергетического эффекта выступает соответствующая разность значений выбранного показателя, а сам синергетический эффект рассматривается как результат организующей роли менеджмента, организации труда, производства, планирования и организации принятия решений [6].

Все рассмотренные подходы основываются на исследовании определённых источников роста эффективности. В итоге, при использовании различных подходов к оценке эффективности создания и функционирования корпоративных структур могут быть получены различные результаты, что свидетельствует о необходимости проведения комплексного анализа результативности объединений, учитывающего интеграционные эффекты и типологические особенности каждого из них. Что касается дальнейшего повышения эффективности функционирования корпоративных формирований, то выбор конкретных мер зависит от результатов, полученных в ходе оценки. Однако наиболее значимым направлением, важным для всех корпоративных структур, является выработка механизма гармонизации экономических интересов их участников. В рамках данного направления основными путями повышения эффективности

интегрированного взаимодействия являются: разработка комплекса принципов совместной деятельности, создание единых систем внутрикорпоративного планирования и учёта, выбор действенных методов корпоративного управления и совершенствование распределительных отношений участников корпоративных формирований.

Заключение. Комплексная оценка различных аспектов совместного хозяйствования на этапе проектирования корпоративной структуры позволит установить целесообразность её создания, а оценка эффективности, проводимая в ходе функционирования объединения, — определить направления совершенствования его дальнейшей деятельности.

Основным условием роста эффективности корпоративных формирований, предопределяющим пути их дальнейшего развития, выступает обеспечение баланса интересов, входящих в состав объединения предприятий.

Список цитируемых источников

1. Головачев А. С. Экономика организации (предприятия) : учеб. пособие. Минск : Выш. шк., 2015. 668 с.
2. Молохович М. В.: 1) Подходы и принципы оценки эффективности создания аграрных корпоративных структур // Экон. бюл. НИЭИ Мин-ва экономики Респ. Беларусь. 2011. № 10. С. 33—40 ; 2) Оценка эффективности создания корпоративных структур // Экон. рост Респ. Беларусь: глобализация, инновационность, устойчивость : материалы VI Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 15—16 мая 2013 г. : в 2 т. / Белорус. гос. экон. ун-т ; редкол.: В. Н. Шимов [и др.]. Минск, 2013. Т. 1. С. 363—365.
3. Молохович М. В. Оценка эффективности создания корпоративных структур.
4. Молохович М. В. Подходы и принципы оценки эффективности создания аграрных корпоративных структур.
5. Там же.
6. Там же.

УДК 314.7

Л. М. Низова, Е. А. Шалаева

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Поволжский государственный технологический университет», Йошкар-Ола, Республика Марий Эл, Российской Федерации

МИГРАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ НА МЕЗОЭКОНОМИЧЕСКОМ УРОВНЕ

Введение. Явление «миграция» существует давно, но лишь в рыночных условиях оно стало рассматриваться как важнейшая актуальная проблема внутренней и международной политики. Это связано с постоянным увеличением масштабов межгосударственной трудовой миграции, вовлечением в мировой миграционный оборот практически всех стран мира. В настоящее время в Российской Федерации насчитывается более 10 млн иностранных граждан, 90% из которых представители бывших республик Советского Союза.

Основная часть. В Республике Марий Эл активные миграционные движения начались с 2011 г., когда число прибывших выросло почти вдвое, в том числе в пределах Российской Федерации на 85%, межрегиональная миграция составила 69%, международная 52,3% [1].

Значительный рост обусловлен массовым прибытием в республику мигрантов из зон конфликта на Украине. Основное количество из них составляют граждане из Украины — 32,8%, Узбекистана — 14,9%, Азербайджана — 9,5%, Таджикистана — 5,4%, Армении — 5,1%, Казахстана — 4,9%. По сравнению с 2014 г. с 25% до 15% снизилась доля граждан Узбекистана, поставленных на миграционный учёт, что связано с усложнением порядка и условий оформления разрешительных документов на право осуществления трудовой деятельности. Дальнее зарубежье в 2015 г. представлено гражданами Германии (10,4% от общего количества граждан дальнего зарубежья), Чехии (8,1%), Италии (7,8%), США (6,6%) [2].

Большая часть иностранных граждан указывает, что цель их визита «частная» (41,5%). Возросло количество иностранных граждан, прибывающих в целях работы — 743 чел. (аналогичный период прошлого года — 468 чел., рост составил 58,8%), что связано с изменением порядка оформления разрешительных документов на право осуществления трудовой деятельности (обязательным требованием указывать соответствующую цель въезда).

В Республике Марий Эл большое внимание уделяется трудовой миграции, постановлением Правительства от 22 февраля 2007 г. № 49 создана межведомственная комиссия по вопросам привлечения и использования иностранных работников.

В связи с тем, что с 1 января 2015 г. в Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» [3] в части введения патентной системы оформления разрешительных документов для осуществления трудовой деятельности иностранными гражданами, прибывшими на территорию Российской Федерации в безвизовом порядке, произошло значительное снижение квоты на привлечение иностранных работников.

В 2015 г. для Республики Марий Эл была определена квота в количестве девяти разрешений на работу с визовым порядком въезда, из них четыре — из Китая, три — из Сербии и по одному — из Кореи и Доминиканской Республики [4].