

Подобный комплексный подход, по нашему мнению, обеспечит создание эффективного механизма стимулирования рационального водопользования, способного решить проблемы, стоящие перед водным хозяйством регионов и страны в целом, обеспечит потребности всех водопользователей и позволит рассматривать рациональное водопользование как детерминанту эффективного социально-экономического развития Российской Федерации.

References:

1. Vyvarets A.D. Safronov E.V. Development of the mechanism of economic incentives of effective use of drinking water at the industrial hub enterprises in conditions рынка.//the Water management messenger. – 2007, No. 5.
2. Ecological legislation of the Russian Federation. In 2 t. / under the editorship of N. D. Sorokin, E.L. Titova. SPb. 2000.
3. Shilova O. S., Sokolovsky N. K. Ekonomika of environmental management. – M.: INFRA-M, 2009.
4. Ecology and environmental management / I.V economy. Girusov / under the editorship of E.V. Girusov. M.: Law and right of YuNITI, 2001.
5. Hazov A.Yu. Formation of the regional economic mechanism of environmental management: Diss..... edging. econ. sciences. – Cheboksary, 2007.
6. Glazkova S. V. Improvement of management by water use in the region (on the example of the Komi Republic) Diss.... edging. econ. sciences. – Syktyvkar, 2003.
7. Bik I., Lauks P. Planning and management of water management systems. Introduction in methods, models and appendices. – M: Yustitsinform, 2009.
8. Tarlac E.D. the integrated water resources management: theory and practice. – Б: NATO, 2004. – 23 with.
9. Danilov – Danilyan V. I. Justification of strategy of water resources management. – M.: Scientific world, 2006.
10. Pylneva T.G. Environmental management. – M.: science, 2007. – 144 pages.
11. Nightingales of M.M. Partnership and modern mechanisms of management of state ownership/Management of the state and municipal ownership in the large city: Russian and German experience: materials of the international scientific and practical conference, on November 16, 2006 – M.

МАОУ ВПО «Краснодарский муниципальный медицинский институт
высшего сестринского образования»

УДК 339.138
ББК 65.290
И 26

Игнатова Ольга Андреевна
Арутюнов Эрик Каренович
Кольцова Алина Михайловна
redactor@ipmi-russia.org

ЭФФЕКТИВНОСТЬ РАБОТЫ ПРЕДПРИЯТИЯ КАК РЕЗУЛЬТАТ СИНЕРГИИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ И ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

Данная статья посвящена взаимодействию рационального использования персонала как элемента формирования организационного поведения предприятия на рынке товаров и услуг, формированию корпоративной культуры как связующего звена для бесперебойной эффективной деятельности организации.

Ключевые слова: организация, коллектив, корпоративная культура, организационное поведение, эффективность работы, синергия кадров.

Ignatova Olga
Arutyunov Eric
Koltsova Alina
redactor@ipmi-russia.org

EFFECTIVENESS OF BUSINESS AS A RESULT OF SYNERGY OF CORPORATE CULTURE AND STAFF BEHAVIOR

This article is devoted to the interaction of rational use of staff as an element of formation of organizational behavior of the enterprise in the market of goods and services and to the formation of corporate culture as a connecting link for continuous and effective activity of the organization.

Keywords: organization, people, corporate culture, organizational behavior, efficiency, synergy staff.

Организация – это группа людей, работающих совместно во главе с руководителем и выполняющих определенные планы. Именно персонал, работающий на предприятии, отличает одну организацию от другой, и в большей степени предопределяет успех функционирования и выживания организации. Поэтому помимо профессиональных качеств сотрудники организации должны обладать единой культурой поведения, которая будет формировать поведение всей организации в целом. В связи с этим можно отметить, что в каждой организации есть «душа», которая определяет организационную культуру поведения. [2]

Организационная культура поведения объединяет все виды деятельности и взаимоотношения внутри коллектива, делая его сплоченным и высокопроизводительным. Организационное поведение и корпоративная культура играют значительную роль в жизни современной организации, поэтому к этим понятиям обращено пристальное внимание менеджеров и управляющих. Интерес изучения влияния на жизнь современной организации корпоративной культуры и предопределило выбор темы нашей работы.

Корпоративная культура – это своего рода система общих ценностей и предположений о том, что и как делается в фирме, которая познается по мере того как приходится сталкиваться с внешними и внутренними проблемами. Она помогает предприятию выжить, победить в конкурентной борьбе, завоевать новые рынки и успешно развиваться. Корпоративную культуру определяет формула: общие ценности – взаимовыгодные отношения и сотрудничество – добросовестное организационное поведение. [3]

Рациональное использование персонала предприятия – неперемное условие, обеспечивающее бесперебойность деятельности организации, успешное выполнение производственных планов и своевременную адаптацию организации к динамически меняющимся условиям внешней среды.

С нашей точки зрения, в современной корпорации сотрудничество и партнерство персонала с компанией обретает новые черты, которые трансформируют традиционные экономические ценности, мотивы, воплощая и развивая способности персонала и его качества, доверия, участия в процессе принятия решений.

Поскольку основу любой корпоративной культуры в первую очередь составляет персонал, то применение организационных методов для лучшей адаптации в компании, лучшего выполнения целей организации, формирования корпоративного духа просто необходимо в современных условиях. Все методы можно разделить на три группы: организационные, экономические, социальные.

Организационные методы ориентированы в первую очередь на создание организационного поведения, дисциплины труда,

чувства долга, стремления человека работать в конкретной организации. Экономические методы связаны с системой потребностей сотрудников организации. Стоит отметить, что именно экономические методы играют главную роль в жизни сотрудников. Социальные методы управления в организации включают в себя:

- социальный анализ в рабочем коллективе;
- социальное планирование;
- допущение сотрудников до участия в управлении;
- социальное развитие коллектива и моральное стимулирование сотрудников;
- создание нормального психологического климата

Приведенные выше методики используются для выполнения задач управления персоналом предприятия и создания необходимого организационного поведения организации. На предприятии задачи управления направлены на поддержание взаимоотношений персонала в нормальном состоянии с целью недопущения возникновения кризисных явлений. Так как кризисные явления, проявляющиеся в организации, становятся не только поводом для проведения процедуры социальной диагностики, но и практически главной ее целью. В практическом применении задачами управления становятся:

1. Активизация тех или иных отношений (31%)
2. Пассивный контроль за развитием отношений (21%)
3. Частичная приостановка процесса развития отношений (46%)
4. Полная приостановка отношений (62%)
5. Прерывание отношений (27%)

Дерюгин П.П. в своей диссертации проводит опрос менеджеров крупных организаций. На основании опроса было отмечено, что эффективное использование результатов межличностной диагностики с целью выявления и преодоления кризисных явлений в организации затрудняется из-за внешних факторов: политикой государства в области экономики (27%), недостатком средств для реализации выводов (18%), политическая и экономическая нестабильность в стране (16%). [1]

Перед началом работы членам команды необходимо разработать письменное положение о задачах и процедурах, в которое могут вноситься изменения в ходе работы. Необходимость внесения изменений обусловлена тем фактором, что лучшие группы при всестороннем обучении посвящают много времени и затрачивают большое количество сил на исследование, формирование и согласование цели, которая принадлежит им коллективно и персонально, деятельность по выработке цели на протяжении работы команды, вплоть до ее эффективного завершения. В нашей работе мы рассчитаем суммарный результат эффективности работы команды.

Эффективность рассчитывается как отношение экономии прибыли от внедрения конкретного результата к затратам на его создание по формуле [4]:

$$E = \frac{\Delta}{Z},$$

где E – экономическая эффективность, доли;

Δ – экономия или прибыль, руб.;

Z – затраты на создание экономии, руб.

Таким образом, эффективность является относительным показателем, измеряемым в долях. В наших расчетах мы выявляем результативность работы команды, а не ее производительность. Ведь результативность работы команды – достижение конкретного результата в установленные сроки, измеряемое в натуральных единицах (шт., руб., кг) – каждого структурного подразделения предприятия имеет прямое воздействие на эффективность работы предприятия в целом.

Применяя указанные выше методики и формулы, попробуем рассчитать суммарный результат эффективности работы команды.

Расчет общего объема реализации предложенных мероприятий:

$$\Delta B = \Delta B_1 + \Delta B_2 + \Delta B_3 = 4276672,25 + 2223869,57 + 547414,048 + 461880,603 + 2394936,46 + 496093,981 = 10400866,912 \text{ тыс. руб.}$$

Таким образом, общий прирост выручки составит 10400866,912 тыс. руб.

Общий прирост прибыли составит:

$$\Delta \Pi = \Delta \Pi_1 + \Delta \Pi_2 + \Delta \Pi_3 = 4276222,25 + 2081984,613 + 546278,048 + 461730,503 + 2371186,46 + 492571,981 = 10229973,855 \text{ тыс. руб.}$$

Таким образом, общий прирост прибыли составит 10229973,855 тыс. руб.

Общая сумма затрат:

$$\Delta Z = \Delta Z_1 + \Delta Z_2 + \Delta Z_3 = 450 + 141884,957 + 1136 + 150,1 + 23750 + 3522 = 170893,057 \text{ тыс. руб.}$$

Эффект от внедрения мероприятий составит:

$$10229973,855 - 170893,057 = 10059080,798 \text{ тыс. руб.}$$

Расчет проектируемого объема выручки:

$$B \text{ проект} = B \text{ база} + \Delta B = 17106689 + 10400866,912 = 27507555,912 \text{ тыс. руб.,}$$

где B проект – проектная выручка в 2011 году, тыс. руб.

B база – базовая выручка в 2010 году, тыс. руб.

ΔB – прирост выручки, тыс. руб.

Проектируемая численность персонала:

$$Ч \text{ проект} = Ч \text{ база} + \Delta Ч,$$

где Ч база – базовая численность, чел.;

$\Delta Ч$ – прирост численности, чел.;

Ч проект = 48 чел.

Производительность труда сотрудников:

$$V \text{ проект} = \frac{B \text{ проект}}{Ч \text{ проект}}$$

$$V \text{ проект} = \frac{27507555,912}{48} = 573074,0815 \text{ тыс. руб. на чел.}$$

Проектируемый фонд заработной платы всего персонала:

$$\Phi ЗПр = \Phi ЗП \text{ баз} + \Delta \Phi ЗП,$$

где $\Phi ЗП \text{ баз}$ – базовый фонд оплаты труда;

$$\Delta \Phi ЗП = 12495,166 + 1000 = 13495,166 \text{ тыс. руб.}$$

Среднегодовая и среднемесячная заработная плата сотрудников:

$$З \text{ ср.г.} = \frac{\Phi ЗПр}{Чпр}$$

$$З \text{ ср.г.} = \frac{\Phi ЗПр}{Чпр * 12}$$

$$З \text{ ср.г.} = 13495,166 / 48 = 281,2 \text{ тыс. руб.}$$

$$З \text{ ср.м.} = 281,2 / 12 = 23,4 \text{ тыс. руб.}$$

Проектируемая себестоимость услуг

а) Расчетная себестоимость, т.е. себестоимость проектируемого периода по затратам базового периода.

$$15373764 + 170893,057 = 15544657,057 \text{ тыс. руб.}$$

Прибыль от реализации услуг проектируемого периода:

$$\Pi \text{ пр} = V \text{ проект} - С/с \text{ проект}$$

$\Pi_{пр} = 27507555,912 - 15544657,057 = 11962898,855$ тыс. руб.

Определение суммы налога на прибыль
Сумма налога на прибыль определяется по следующей формуле:
 $\Pi_{п} = (\Pi * C_n) / 100$,
где C_n – ставка налога на прибыль = 20%
 $\Pi_{п} = 11962898,855 * 0,2 = 2392579,771$ тыс. руб.

Расчет чистой прибыли предприятия
Расчитывается чистая прибыль как разница между налогооблагаемой прибылью и суммой налога на прибыль
 $\Pi_{ч} = \Pi - \Pi_{п}$
 $\Pi_{ч} = 11962898,855 - 2392579,771 = 9570319,084$ тыс. руб.

Распределение чистой прибыли
Прибыль, остающаяся в распоряжении предприятием, идет:

- на потребление – 2% от прибыли;
- на накопление – 88%;
- в резерв – 10%.

Чистая прибыль в проектируемом периоде будет составлять 9570319,084 тыс. руб.
Соответственно:

- на потребление будет выделяться $9570319,084 * 0,02 = 191406,38$ тыс. руб.;
- на накопление будет выделяться $9570319,084 * 0,88 = 8421880,79392$ тыс. руб.;
- в резерв будет поступать $9570319,084 * 0,1 = 957031,9084$ тыс. руб.

Стоит отметить, что большинство руководителей организаций не осознают всей важности достижения синергии кадров за счет создания единой команды. Ведь зачастую термином «команда» современные российские менеджеры называют любых сотрудников. Во время проводимого исследования мы пришли к выводу, что создать команду – задача хорошего руководителя, заставив работать цепочку: руководитель высокого уровня – команда – синергетический эффект, что предопределяет успех работы предприятия как результат синергии корпоративной культуры и организационного поведения персонала.

Мы считаем, что кадровая синергия способствует максимальному использованию потенциала каждого работника, превращает компанию в саморазвивающийся механизм.

References:

1. Geleger R. Dysha organizacii. Kak sozdavat uspešnyy korporativnyy kul'tury. – М.: Dobray kniga, 2008. – s. 44 – 352 s.
2. Kurbyla T.I. Konflikty i sotrydnichestvo v amerikanskoj demokratii / T.I. Kurbyla // Vestnik MGU. 2007. – №2. – Serya 3.
3. Derugin P.P. Teoretiko-metodologicheskiy analiz socialnoy diagnostiki mejlichnostnyh otnosheniy. Avtoref. disertacii //SPbGU, ООО «AkademPrint», 2009g.
4. Nachatyrov T.S. Effektivnost kapitalnyh vlozheniy. – М.: Economica, pereizd. 2009g. – 336 s.

Винницкий национальный аграрный университет

УДК 325.477
ББК 654.74
И 54

Ионаш Ирина Владиславовна
ionash.irina@gmail.com

РАЗВИТИЕ ФЕРМЕРСКОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В ПРИНЦИПИАЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ РЫНКОВ

В статье рассмотрены тенденции развития крестьянских (фермерских) хозяйств в России, а также предпосылки эффективности их работы в направлении обеспечения прибыльности. Приведены принципиальные условия функционирования региональных сельскохозяйственных рынков, благодаря которым осуществляется возможность развития фермерского сектора. Автором предложены меры эффективного функционирования К(Ф)Х с учетом принципиальных условий.

Ключевые слова: предпринимательство, крестьянско-фермерские хозяйства, сельское хозяйство, сельскохозяйственные рынки региона, условия.

Ionash Irina
ionash.irina@gmail.com

FARM BUSINESS IN PRINCIPAL TERMS OF THE REGIONAL AGRICULTURAL MARKETS

The article describes the development trend of V (F) X in Russia, as well as the effectiveness of their background work to ensure profitability. Given the fundamental conditions for the functioning of regional agricultural markets, which is due to the possibility of development of the farm sector. The author suggests measures the effective functioning of the peasant (farm) with the basic conditions.

Keywords: entrepreneurship, the peasant (farmer's) economy, agriculture, livestock markets in the region, conditions.

Постановка проблемы. Аграрно-экономические преобразования на селе способствовали появлению нового социально-экономического уклада – крестьянских (фермерских) хозяйств. Произошли перемены в жизненном укладе сельского населения, а его социокультурные традиции способствовали появлению в стране стратегических проблем возрождения и развития сельской местности путем формирования наиболее эффективных форм хозяйствования. К этим проблемам приступило множество ученых, которые пытались применить зарубежный опыт, не считаясь с современными тенденциями развития фермерских хозяйств. Сегодня в России, как и в соседних странах, идут непрерывные процессы интенсификации, концентрации производства, специализации и дифференциации хозяйственной деятельности в сельскохозяйственном направлении. Поэтому и формируются проблемные моменты в сельскохозяйственном предпринимательстве, касающиеся развития и реализации его продукции на сельскохозяйственных рынках. Со стороны научной парадигмы уделяется внимание этим проблемным аспектам, но взаимосвязь фермерского предпринимательства и принципиальных особенностей сельскохозяйственных рынков отображается частично, что и стало решающим при выборе темы статьи.

Анализ последних исследований и публикаций. С позиции автора занимались исследованием сельскохозяйственных рынков на