

THEORETICAL ASPECTS OF TAX POLICY

©2012

V.V. Vikulina, candidate of filosofical sciences, assistant professor of the chair
“Economics and entrepreneurship”
Magnitogorsk State University, Magnitogorsk (Russia)

Keywords: taxes, tax policy, tax policy instruments.

Annotation: Taxes and tax mechanism – an integral part of the tax policy and the means of indirect effects on the economy. The effectiveness of tax policy achieves macroeconomic objectives of the state.

УДК 331.101.3

РАЗРАБОТКА МОДЕЛИ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ МАЛОГО БИЗНЕСА НА ОСНОВЕ ВЫЯВЛЕНИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ ПОДЧИНЕННЫХ

© 2012

Н.В. Власова, методист
Тольяттинский государственный университет, Тольятти (Россия)

Ключевые слова: мотивация персонала, контроль, предприятия малого бизнеса.

Аннотация: В статье рассматривается организация разработки системы мотивации персонала на основе выявления потребностей, так как эффективность использования человеческих ресурсов в организации зависит как от компетенций, или потенциала сотрудников, так и от их желания работать, то есть от уровня трудовой мотивации.

Характерной чертой современного менеджмента является признание возрастающей роли человеческого фактора, поэтому главный потенциал современной организации заключен в кадрах. Реализация стратегических задач и целей, так же краткосрочных планов любой организации предполагает выполнение ее персоналом определенных действий, совокупность которых образует производственное поведение.

Эффективность использования человеческих ресурсов в организации зависит как от компетенций, или потенциала сотрудников, так и от их желания работать, то есть от уровня трудовой мотивации.

Таким образом, мотивация трудовой деятельности является центральной, стратегической функцией в управлении персоналом.

Многие руководители понимают необходимость мотивации персонала, но в связи с отсутствием модели мотивации применительно к конкретному предприятию и к конкретному работнику, их деятельность в этом направлении неэффективна [1-4 и др.].

Основные, существующие на сегодняшний день, теории мотивации и стимулирования разнообразны и неоднократно описаны в управленческой литературе. Каждая известная теория мотивации пытается найти и отразить универсальный подход, применимый к любому человеку в любой организации [5-8 и др.].

Исходя из практики разработки системы мотивации на малых предприятиях, следует выявить те признаки, которые позволяют говорить о том, что уровень мотивации низок, а, следовательно, и эффективность труда тоже невысока, поэтому руководство должно осознать наличие проблем в области трудовой мотивации персонала. По результатам исследования состояние мотивации в организации следует разделить все признаки на явные и косвенные. Проведенное исследование показало, что к явным признакам неудовлетворительного состояния системы мотивации персонала на предприятиях малого бизнеса следует отнести такие как:

За последние 3-6 месяцев ушло несколько хороших работников, которых, с точки зрения руководства, все устраивало. Сложно закрывать образующиеся вакансии. При возможности продвигаться по карьерной лестнице - желающих это сделать нет. Частые изменения в структуре управления, смена руководителей.

К косвенным признакам неудовлетворительного состояния системы мотивации персонала на предприятиях малого бизнеса следует отнести такие как:

У сотрудников в подавляющем большинстве отмечается «потухший взгляд». Общее настроение в офисе угрюмое. Отмечается пассивность трудовой деятельности. Работники неохотно участвуют в корпоративных мероприятиях.

После выявления тех признаков, которые позволяют говорить о том, что уровень мотивации низок, необходимо разработать программу диагностики существующей системы мотивации. Программа рассчитана на 30-60 дней и состоит из трех этапов:

Предварительный этап, в ходе которого происходит сбор информации и анализ имеющейся структуры мотивации и ее составляющих, а так же анализ организационной структуры малого предприятия и статистических данных по персоналу. По окончании этого этапа составляется программа исследования, включающая в себя план мероприятий, формируются анкеты [9-14].

Исследовательский этап, в ходе которого организовывается интервью и анкетирование персонала с целью выявления стимулов и рычагов, которые будут эффективны именно для конкретного работника (удовлетворяя его потребности) и именно в данной организации. По окончании этого этапа собранный массив информации передается на обработку.

Аналитический этап, в ходе которого производится промежуточный и обобщающий анализ полученной информации, формируется аналитический отчет [15], и разрабатываются рекомендации по оптимизации или созданию эффективной системы мотивации.

Для решения задач, возникающих на исследовательском этапе диагностики системы стимулирования, предлагается следующая модель. Данная модель хорошо работает именно в небольших организациях, где руководитель имеет в своем подчинении небольшое число работников и может проводить целенаправленную работу индивидуально с каждым.

Модель, представленная на рисунке 1, позволяет сформулировать цель разработки модели системы мотивации на предприятии - это формирование руководителем механизма эффективного регулирования рабочей ситуации.

Для руководителя важно и необходимо получить от работника конкретный результат его деятельности, который имеет название «Рабочая ситуация» и которая следует из производственного поведения работника. Рабочая ситуация (далее РС) – это конкретные критерии, которые говорят руководителю об эффективности работы подчиненного. Для каждого своего подчиненного руководителю

необходимо составить данный перечень для последующего контроля.

В целях воздействия на производственное поведение персонала руководство применяет внешние стимулы. Для руководителя важно знать, какой стимул, к какой потребности человека приводит. А потребность через мотив и производственное поведение дает готовый результат – рабочую ситуацию.

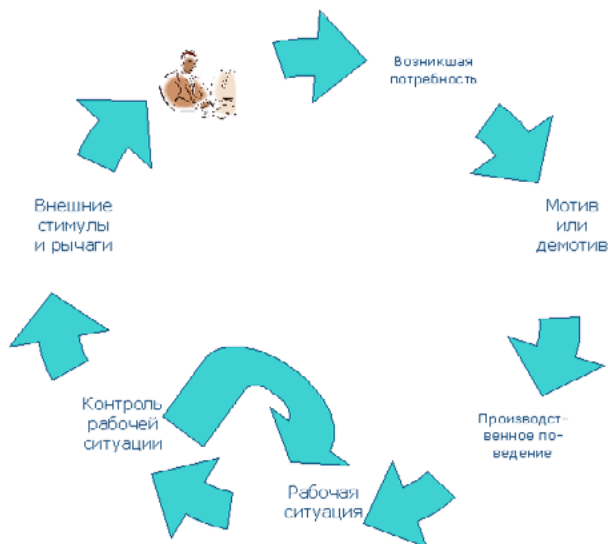


Рис. 1. Модель системы мотивации на предприятиях малого бизнеса на основе выявления потребностей подчиненных

То есть в соответствии с внутренним состоянием человека, его целями и ориентирами, характером и т.п. у него возникают те или иные потребности, которые побуждают к активности. Вследствие чего возникает мотив или демотив.

Мотив в данной модели - это побуждение к деятельности, связанное с удовлетворением потребностей данного субъекта.

Целенаправленная деятельность работника под воздействием мотива приводит к производственному поведению и конкретной рабочей ситуации (результату) или к направлению развития рабочей ситуации (улучшение, ухудшение или нейтральное положение).

В случае положительного или нейтрального результата РС руководитель может ничего не предпринимать, и контроль рабочей ситуации должен периодически проводиться до тех пор, пока не наступит ухудшение рабочей ситуации.

В этом случае необходимо решение об изменении внешних стимулов. Руководитель может применять различные методы мотивирования конкретного работника. И все этапы схемы снова будут повторяться.

На основе предложенной модели на этапе исследования проводится анкетирование персонала, посредством которого и выявляются те самые необходимые внешние стимулы и рычаги, которые будут эффективны именно для данного работника (удовлетворяя его потребности) и именно в данной организации. Это позволит руководителю разработать индивидуальную систему мотивации, которая будет эффективна.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Богданова Н.В. Мотивационные аспекты трудовой деятельности сотрудников организации (на приме-

ре представительства Тольяттинского государственного университета в г.Сызрани) // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. 2012. № 1. С. 63-67.

2. Ткаченко Е.А. Институционально-мотивационные механизмы трудовой и предпринимательской активности // Вектор науки ТГУ. Серия: Экономика и управление. 2011. № 2. С. 40-43.

3. Дмитриев Д.А. Технологии развития управленческого персонала в системе управления образованием // Вектор науки ТГУ. 2012. № 1. С. 233-235.

4. Денисова О.П. Система мотивации профессорско-преподавательского состава как показатель качества образования в высшей школе // Вектор науки ТГУ. 2010. № 2. С. 179-184.

5. Дмитриев Д.А. Стратегия инновационного развития кадрового потенциала руководителей образовательных учреждений // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. 2011. № 3. С. 110-112.

6. Искосков М.О. Развитие персонала в условиях реализации инновационного проекта // Вектор науки ТГУ. Серия: Экономика и управление. 2012. № 2. С. 28-31.

7. Дмитриев Д.А. Основные факторы инновационного развития кадрового потенциала руководителей муниципальной системы образования // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. 2012. № 4(8). С. 135-138.

8. Пудовкина Н.Г. Развитие управленческих кадров в контексте системы повышения квалификации // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. 2011. № 3. С. 260-264.

9. Коростелев А.А. Аналитическая деятельность управления: теоретический аспект // Вектор науки ТГУ. Серия: Экономика и управление. 2012. № 2. С. 35-39.

10. Никифорова Е.В., Бердникова Л.Ф., Авинова В.А. Содержание и источники информации стратегического анализа внешней и внутренней среды организации // Вектор науки ТГУ. Серия: Экономика и управление. 2011. № 4. С. 79-82.

11. Коростелев А.А. Аналитическая деятельность : выявление противоречий на основе ТАРПОС «Landrail» // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. 2012. № 3(10). С. 123-127.

12. Фирсова И.А. Развитие человеческих ресурсов как стратегическое направление обеспечения устойчивого экономического роста экономики страны // Вектор науки ТГУ. Серия: Экономика и управление. 2011. № 4. С. 108-112.

13. Коростелев А.А. Аналитическая деятельность : плано-организационное содержание на основе ТАРПОС «Landrail» // Вестник Гуманитарного института ТГУ. 2012. № 2. С. 54-59.

14. Коновалова Е.Ю. Методика обучения слушателей презентации различной информации // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. 2012. № 8. С. 186-189.

15. Коростелев А.А. Аналитическая деятельность : целевое содержание на основе ТАРПОС «Landrail» // Вектор науки ТГУ. 2012. № 4. С. 200-209. 16.

16. Колосовская Н.В. Исследование удовлетворенности трудом персонала (на примере сферы услуг) // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. 2011. № 3. С. 184-187.

17. Баталова А.Н. Социальные технологии управления адаптацией персонала в организациях инновационного типа // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. 2011. № 1. С. 161-165.

18. Желнина Е.В. Основные принципы разработки и функционирования социальных технологий в контексте профессиональной подготовки персонала // Вестник Гуманитарного института ТГУ. 2008. № 2. С. 35-38.

19. Пудовкина Н.Г. Обеспечение качества подготовки специалистов в системе дополнительного профессионального образования // Вектор науки ТГУ. 2010. № 3. С. 356-358

DEVELOPMENT MODEL OF MOTIVATION FOR SMALL BUSINESSES BASED
ON IDENTIFIED NEEDS SLAVE

© 2012

N.V. Vlasova, methodist
Togliatti State University, Togliatti (Russia)

Keywords: motivation, control, or small businesses.

Annotation: The article deals with the organization of the development incentive scheme based on the identification of needs, because the efficiency of the use of human resources in an organization depends on the skills, or the capacity of staff and their willingness to work, that is, the level of motivation.

УДК 334.012

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ КОНЦЕПЦИИ МЕЖФИРМЕННОЙ ИНТЕГРАЦИИ

© 2012

Л.М. Вотчель, кандидат философских наук, доцент кафедры «Экономика и предпринимательство»
Магнитогорский государственный университет, Магнитогорск (Россия)

Ключевые слова: диверсификация, интеграция, конгломерат, слияние, поглощение.

Аннотация: усиление общеэкономических тенденций к диверсификации производства, рост концентрации и централизации капитала крупнейших фирм, бурное развитие научно-технической революции, динамичные изменения конъюнктуры рынка сформировали предпосылки межфирменной интеграции хозяйствующих субъектов. Формой объединений компаний стали межотраслевые конгломераты.

В современных условиях конкурентоспособность хозяйствующих субъектов не может быть достигнута без межфирменной интеграции. В истории межфирменных объединений выделяют два этапа. До второй половины XX века объединение усилий шло по пути производства однородной продукции (горизонтальная интеграция), технологически связанных производств (вертикальная интеграция). В первом случае мотивация компаний заключалась в расширении и увеличении масштаба производства за счет поглощения компаний, принадлежащих той же самой отрасли, что и компания-покупатель. Во втором, компании стремились частично или полностью контролировать весь процесс производства и реализации продукта по схеме: добыча – производство – сбыт. Основной причиной, побуждающей хозяйствующие субъекты к горизонтальной и вертикальной интеграции, выступает стремление к синергетическому эффекту, а также достижение монополистического эффекта. Однако с 60-х годов XX столетия широко распространенным типом межфирменной интеграции становится конгломерат. В его основе лежит стратегия диверсификации производства. Данная стратегия предпринимательства использует ключевые потенциальные конкурентные преимущества по сравнению со специализированным не диверсифицированным бизнесом [1]. В процессе интеграции хозяйствующих субъектов диверсификация позволяет получить большую прибыль, в сравнении с простым наращиванием объемов производства. Кроме того, снижается степень предпринимательского риска за счет его распределения между различными сферами деятельности. Межфирменная интеграция дает возможность инвестировать капиталы в другие сферы бизнеса при ограниченных возможностях иных форм экспансии. В результате формируется более гармоничный бизнес-портфель компании. Хозяйствующий субъект добивается эффекта синергии с другим бизнесом и повышает устойчивость бизнеса за счет перераспределения финансовых ресурсов в области с наибольшим потенциалом доходности.

Конгломерат, как организационная форма интеграции компаний, объединяет под единым финансовым контролем целую сеть разнородных предприятий, которая возникает в результате слияния фирм вне зависимости от их горизонтальной и вертикальной интеграции, без всякой производственной общности. Особенность конгломератного объединения состоит в том, что интегрируемые фирмы и компания-интегратор не связаны между собой ни технологически, ни целевым единством. Объединения конгломератного типа не имеют профилирующего производства. Вместе с тем, интегрируемые фирмы сохраняют юридическую и производственно-хозяйственную самостоятельность. Поэтому для конгломератов характерна

значительная децентрализация управления. Отделения конгломератов пользуются существенно большей свободой и автономией во всех аспектах своей деятельности по сравнению с аналогичными структурными подразделениями традиционных диверсифицированных концернов. Однако в финансовых отношениях они полностью зависят от головной компании. Поэтому в качестве основных инструментов управления конгломератом выступают косвенные, финансово-экономические методы. Специфика деятельности конгломерата на рынке вызывает необходимость формирования в его структуре особого финансового ядра, куда помимо холдинговой компании входят крупные финансовые инвестиционные компании. Подобные структуры конгломератов придают им большую устойчивость в конкурентной борьбе и уменьшают риск убытков от конъюнктурных, структурных и циклических колебаний.

В механизме создания конгломератов выделяют процедуру слияния и поглощения фирм различной производственной и коммерческой ориентации [2]. Слияние характеризует объединение компаний, при котором из нескольких компаний образуется одна благодаря тендерному предложению, которое делает менеджмент корпорации-покупателя менеджменту корпорации-цели на контрольный пакет голосующих акций. Различают два основных типа слияний: абсорбирующий и консолидирующий. При абсорбирующем типе слияний один из участников интеграции получает все активы и обязательства присоединяющихся к нему компаний, которые затем, в свою очередь, ликвидируются. Такому типу слияний соответствует процедура присоединения. В результате консолидирующих слияний создается новая компания, аккумулирующая активы и обязательства всех сливающихся компаний, которые впоследствии подлежат добровольной ликвидации.

Поглощение характеризует такой тип сделки, при котором одна компания приобретает контрольный пакет акций другой компании. Это тендерное предложение, которое выдвигает менеджмент одной компании на контрольный пакет обычных голосующих акций другой корпорации. Таким образом, если слияние признается «дружественным» поглощением, то поглощение, как форма реорганизации, чаще используется при «враждебном» поглощении. Компания скупает контрольный пакет акций другой компании, не достигая с ними соглашения.

Выделяют три варианта слияния/поглощения фирм.

В первом случае фирма А приобретает активы фирмы В. Оплата осуществляется путем передачи денежных средств или ценных бумаг, эмитентом которых выступает фирма А (рис.1, а); либо фирма А приобретает контрольный пакет акций фирмы В. В результате фирма А получает статус «материнской компании», фирма В – «дочерней компании», функционирующих в условиях холдинга