

НЕПРОЖЕКТИВНЫЙ ПОДХОД ДЛЯ РАЗВИТИЯ МЕТОДОВ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ РЕГИОНАЛЬНЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ

построении моделей “как есть” и “как должно быть”, тогда как специфика задачи (создание *принципиально новых* направлений деятельности и использования регионального потенциала) требует непрожективного подхода, *создания условий* для рождения этого *принципиально нового*.

Если в основу разграничения “стратегия - тактика” положить введенные понятия прожективного и непрожективного подходов (“стратег - управленец, подходящий к проектированию деятельности непрожективно”), то это разграничение может оказаться наполненным содержанием на самом высоком уровне абстрактности, на уровне методов и подходов, и тем самым оказаться рабочим инструментом мышления на этом уровне. Кроме того, это позволит вернуть в поле зрения стратегического менеджмента богатейший арсенал методов, имеющихся в классической китайской стратегии. Можно предположить, что непрожективный подход может объединить многие стратегические разработки, в условиях отсутствия адекватного понятийного аппарата кажущиеся разрозненными и противоречащими друг другу.

Источники и литература

1. Анисимов О. С. Основы методологии. Учебное пособие. – М.: Российская академия менеджмента и агробизнеса, 1994.
2. Архангельский Г. А. Непрожективный подход к организации деятельности // Вестник молодых ученых, б'2002 (серия: Экономические науки 1'2002) – СПб научный центр РАН, Совет ректоров ВУЗов Санкт-Петербурга.
3. Архангельский Г. А. Метод структурирования внимания // Международная конференция «Менеджмент, маркетинг, информатизация образования: теория и практика», сборник докладов. – Оренбург, 2001. <http://www.improvement.ru/zametki/struktvn/index.shtm>.
4. Жюльен Ф. Трактат об эффективности. – М. – СПб.: Московский философский фонд «Университетская книга», 1999. <http://www.improvement.ru/bibliot/jullien/index.shtm>.
5. Китайская классическая «Книга перемен» / Перевод с древнекитайского и исследование Ю. К. Щупко-го. В 2-х т. – СПб: Нева, 2000.
6. Минцберг Г., Альстрэнд Б., Лэмпел Дж. Школы стратегий. – СПб: Питер, 2000.
7. Наумов С. Представление о программах и программировании в контексте методологической работы // Игротехнический и методологический альманах «Кентавр», 1991. <http://www.circle.ru:10125/kentavr/TEXTS/003NAU.ZIP>.
8. Очнев А. В. ТРИЗ-решения в банковской деятельности // Сборник докладов Международной конференции МАТРИЗ. – Петрозаводск, 2000. <http://www.improvement.ru/bibliot/trizbank.shtm>.
9. Сибиряков В. Г., Семенова Л. Н. Приемы разрешения противоречий в природных и организационных системах. – Новосибирск, 2000. <http://www.triz.imnsk.by/e/248017.htm>.
10. Тарасов В. К. Искусство управленческой борьбы. – СПб.: Политехника, 1998.

Скоробогатова Т.Н.

СПЕЦИФИКА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПОКАЗАТЕЛЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА ДЛЯ ОЦЕНКИ ПРЕДПРИЯТИЯ СФЕРЫ УСЛУГ

Современные экономические условия выдвигают на первый план такой своеобразный ресурс, как трудовой. Новый взгляд на человеческий капитал как на основной экономический ресурс обусловлен необходимостью переориентации национальной экономики, снижением ее сырьевой направленности, рассмотрению кадров не как предмета экспорта, а как основной производительной силы. В условиях автоматизации, сопровождающейся, соответственно, уменьшением затрат труда, нарастает ценность человеческого капитала, что долгий период рассматривалось как парадокс В. Леонтьева [1, с.8].

Повышение роли человеческого ресурса требует его адекватной оценки. Традиционно использование труда оценивается на основе его производительности. На уровне национального хозяйства определяется производительность общественного труда, отражающая затраты как живого, так и овеществленного труда работников материального производства. Данная же статья посвящена проблеме оценки индивидуального труда, причем во внимание принимается труд не только в материальном производстве, но и в сфере услуг.

Обращение автора к сфере услуг перекликается с четко выраженной тенденцией ее развития, причем явно опережающими темпами по сравнению с другими отраслями национального хозяйства. Практика при этом опережает теорию, которая, скорее, относится играючи, чем воспринимает данную сферу всерьез. Автор предпринимает попытку исправить данное положение и предлагает разработки, касающиеся оценки труда работников предприятий сферы услуг.

При написании статьи автор сосредотачивает внимание на следующих вопросах:

- 1) определение показателя «производительность труда», рассмотрение его в аспекте оценки трудовых как особого вида ресурсов;
- 2) выявление специфики оценки производительности труда в сфере услуг в отличие от чисто материального производства.

В условиях социалистической системы хозяйствования показатель производительности труда считал-

ся «табу» и его первостепенная роль в оценке деятельности предприятия не вызвала сомнений. В настоящее время по поводу данного показателя существуют самые противоречивые мнения, отраженные в ряде публикаций, например [2]. Данный показатель, действительно, архиважен, поскольку характеризует эффективность (результативность) живого труда. Для самого работника производительность труда можно считать условием удовлетворения, как физиологическо-материальных потребностей, так и стремления к престижу и уважению.

При всей своей значимости, показатель производительности труда еще и многопланов, поэтому должен рассматриваться с нескольких сторон.

Во-первых, любая производительность определяется как отношение результата производства (выпуска) к затратам [3, с. 496-497]. Поскольку для общества выгодно как повышение первого, так и снижение второго показателя, производительность можно назвать индикатором производственной деятельности.

По мнению автора, затраты должны быть показаны в той же форме, что и результат, поэтому наиболее доступно представление обоих показателей в стоимостной форме. Производительность труда (ПТ) тогда будет выражена в виде отношения объема выпуска продукции (А) к затратам на оплату труда (Z_{OT}):

$$ПТ = \frac{A}{Z_{OT}} \quad (1)$$

Такой показатель выступает в виде зарплатоотдачи (невольно возникает аналогия с фондоотдачей, материалоотдачей). На необходимость использования показателя зарплатоотдачи, в частности, указывает группа наших земляков – крымских экономистов [4, с.40].

Однако обычно затраты предприятия на персонал не ограничиваются оплатой труда. В условиях научно-технического прогресса требуется постоянное повышение квалификации кадров, обучение их новым специальностям. Поэтому формулу производительности труда целесообразно расширить:

$$ПТ = \frac{A}{Z_{OT} + Z_{ПК}} \quad (2),$$

где $Z_{ПК}$ – затраты на повышение квалификации и переподготовку кадров.

Во-вторых, показатель производительности труда определяется выработкой (отношение объема продукции к численности работников или затраченному времени). Часто эти показатели отождествляются, но на самом деле такое положение справедливо лишь тогда, когда речь идет об объеме чистой продукции. Если же дается объем валовой (товарной) продукции, то для оценки производительности возможно применение показателя выработки, но только в натуральной форме.

В данном случае, действительно, можно говорить о том, что, чем больше произведено продукции на одного работника (в единицу времени), тем выше производительность труда. Стоимостная же форма отражает издержки по каждому виду ресурсов, необходимые для производства продукции. Ведь себестоимость, по сравнению с прибылью, занимает большую долю в цене продукции и включает расходы на материалы (в том числе топливо и энергию), амортизацию, оплату труда и прочие. Поэтому получается, что, чем они больше, тем выше выработка. Указанная тенденция замечена И. Ломановым, однако названный автор не различает понятия “выработка” и “производительность”, поэтому не объясняет явления. Этот же, на первый взгляд, парадокс явился предметом обсуждения при защите диссертации Гетьман О.А.

Данным автором была предложена формула для оценки эффективности деятельности предприятия [5, с. 9]:

$$E_B = \frac{R_{ОВФ} \times f_0 \times F_{ОБ} \times k_{ОБ}}{(1 - Z_{ТП}) \times W \times (C_{ТП} + M_B) \times I_{ОСН}^{АКТ}} - 1 \quad (3),$$

где E_B – эффективность производственной подсистемы маркетингового механизма,

$R_{ОВФ}$ – рентабельность основных производственных фондов предприятия,

f_0 – фондовооруженность труда,

$F_{ОБ}$ – средние остатки оборотных средств,

$k_{ОБ}$ – оборачиваемость оборотных средств,

$Z_{ТП}$ – затраты на 1 грн. товарной продукции,

$C_{ТП}$ – себестоимость товарной продукции,

M_B – маркетинговые затраты,

W – производительность труда,

$I_{ОСН}^{АКТ}$ – активная часть основных производственных фондов.

Согласно формуле также получается, что повышение производительности труда (на самом деле выработки) отрицательно характеризует деятельность предприятия.

Стоимостная форма выработки может быть применена для оценки производительности труда, но с учетом поправочных коэффициентов:

$$V_{СТ} = V_{НАТ} \left(\sum_{i=1}^n MZ_i \times K_{НОРМ / i} \times C_i + АМО \times K_{СОХП} + ЗП + ПП \right) \quad (4),$$

где $V_{СТ}$ – выработка в стоимостной форме,

$V_{\text{НАТ}}$ – выработка в натуральной форме,

MZ_i – затраты i -го материала на единицу продукции в натуральных единицах измерения,

$K_{\text{НОРМ} / i}$ – коэффициент соблюдения норм расхода i -го вида материалов (рассчитывается отношением нормы к реальному расходу),

C_i – цена за единицу i -го материала,

АМО – амортизационные отчисления,

$K_{\text{СОХР}}$ – коэффициент сохранения основных фондов (если не наблюдалось случаев повреждения основных фондов, коэффициент равен 1, в ином случае происходит его соответствующее уменьшение),

ЗП – расходы на заработную плату работника (в связи с тем, что в зарплате учитывается уровень выполнения норм выработки, давать поправочный коэффициент представляется нецелесообразным),

Пр – прибыль, получаемая с единицы продукции.

Резонно применение стоимостной формы показателя выработки для сравнительного анализа или анализа временных рядов. В последнем случае необходима нейтрализация ценового фактора.

Приведенные рассуждения, в основном, относятся к чисто материальному производству, поскольку речь идет о предприятиях, результатом деятельности которых является продукция. Что касается предприятий сферы услуг, то здесь применение показателя производительности труда значительно сужается. В частности, почти не применим показатель выработки, поскольку его натуральная форма оценивает лишь факт оказания услуг и косвенно – его результат, например, количество человеко-дней (койко-дней, пациенто-дней) в расчете на одного работника (единицу времени). С некоторой оговоркой исключением можно назвать услуги по уборке помещений и территорий. Стоимостная же форма, в основном, отражает уровень оплаты труда персонала, поскольку, в связи с трудозатратностью услуг, это наиболее значимая статья себестоимости.

Более реально использование первой трактовки производительности труда (см. формулы 1-2) как отношение объема реализации услуг к затратам на оплату труда (и обучение) кадров. Однако, не подлежит сомнению, что здесь речь идет о количественной оценке. Количественная же оценка услуг не может идти в отрыве от качественной оценки. Качественная оценка, безусловно, важна и для продукции, но ее отсутствие для услуги просто непозволительно. Это объясняется такими свойствами услуги, как индивидуальность и сложность, а во многих случаях невозможность исправления брака. Если качественные оценки продукции специалистами и потребителями имеют разрыв во времени, то услуга может быть оценена ими одновременно. При этом оценочные составляющие не всегда совпадают. В частности, если специалисты кладут в основу соблюдение стандартов, то потребители выделяют индивидуализированный подход, коммуникабельность, доброжелательность персонала. В связи с субъективностью мнений потребителей, такая оценка, на первый взгляд, не адекватна труду работников сервисного предприятия. Однако, на самом деле, она показывает финансовый результат не только настоящего, но и будущего труда. Целесообразно отражение оценки с помощью балльной шкалы.

Возможность количественной оценки труда иногда оказывается реальной при расчленении процесса оказания услуги на ряд элементов. Они оцениваются частными показателями, определяющими общий показатель, как и в предыдущем случае, в баллах.

Немаловажным вопросом является рост производительности труда. Что касается услуг производственного характера, то здесь повышение показателя обеспечивают механизация и автоматизация. В некоторых случаях для непродуцированных услуг возможна механизация (автоматизация) части услуги (например, диагностика с помощью специального аппарата как часть медицинской услуги). В целом для услуг повышение производительности возможно тем более, чем меньше услуга индивидуализирована и требует присутствия потребителя. Кроме того, направленность на повышение производительности совместима с теми услугами, которым вполне можно дать количественную оценку (услуги официантов, продавцов, обслуживающего персонала офисов, гостиниц и т. д.). По отношению к инертным индивидуальным услугам (классификация американских экономистов [3, с. 505–506]) термин «выработка» вовсе не приемлем. Это услуги художников, музыкантов и других творческих работников.

Однако существуют социально-организационные меры, которые способны повысить производительность труда в любой сфере, как производственной, так и непроизводственной. К ним можно отнести:

- 1) представление технологического процесса как совокупности операций, полностью или частично подлежащих механизации (автоматизации),
- 2) обеспечение условий труда, соответствующих санитарным нормам,
- 3) создание благоприятного коллективного окружения,
- 4) учет не только профессионального уровня, но и психологических особенностей работников,
- 5) предоставление возможности и стимулирование работников в области повышения квалификации и расширения профессиональных знаний,
- 6) разработка гибкой системы оплаты труда, включающей премии и надбавки, поощряющие производительность и качество труда.

Учитывая все вышесказанное, хотелось бы указать на необходимость разграничения понятий «выработка» (отражает результат) и «производительность труда» (отражает производительность трудовых ресурсов как разновидности ресурсов вообще). Применение показателя выработки в стоимостной или натур-

ральной форме зависит от цели исследования и отраслевой специфики предприятия. Адекватно отражающий чисто материальное производство, он почти не используется в сфере услуг.

Количественная оценка труда работников сферы услуг, прежде всего, основывается на качественной оценке. Это должно быть отражено в оплате труда, которую рекомендуется формировать из двух частей:

- 1) постоянная часть, учитывающая квалификацию и стаж работника;
- 2) переменная часть, учитывающая производительность и качество труда (по принятой на предприятии системе оценки качества).

Источники и литература

1. Басовский Л.Е. Теория экономического анализа: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 222 с.
2. Ломанов И. О показателях оценки производительности производства // Вопросы экономики. – 2003. – №8. – С. 86–87.
3. Управление и организация в сфере услуг, 2-е изд. /Пер. с англ. под ред В.В. Кулибановой. – СПб.: Питер, 2002. – 752 с.
4. Экономика предприятия: учебное пособие – Симферополь: Таврия, 1998. – 202 с.
5. Гетьман О.О. Підвищення ефективності функціонування підприємств на засадах упровадження маркетингового механізму управління їх діяльністю: Автореф. дис. на здобуття наукового ступеня канд. екон. наук. – Дніпропетровськ: Дніпропетровський університет економіки та права, 2003. – 20 с.

Степанов С.А., Степанова Е.С.

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ТУРИСТСКИХ ПЕШЕХОДНЫХ МАРШРУТОВ В КРЫМУ

Постановка проблемы. Временем организационного оформления туризма на земном шаре считается 1857 год, когда в Лондоне был создан Английский альпийский клуб – первое в мире объединение любителей путешествий в горах. Первая официальная туристская организация в дореволюционной России возникает в Одессе 6 мая 1890г., на общем собрании учредителей создается Крымский горный клуб. Правда, ещё в 1877г. на Кавказе, в Тифлисе, при Обществе естествоиспытателей возник альпийский клуб по образцу зарубежных. Однако рассчитанный на ограниченный круг людей из привилегированных классов, он просуществовал всего два года.

В Советское время в главном туристско-экскурсионном предприятии Крыма, которым являлся областной совет по туризму и экскурсиям, существовало 89 туристских и много экскурсионных маршрутов. Десять из которых были Всесоюзными линейными туристскими маршрутами, шесть – с активным способом передвижения, т.е. пешеходные и три – с пассивным способом передвижения, автобусные. В горно-лесной зоне Крыма было развёрнуто 25 туристских стоянок и столько же было зарезервировано. Под пешеходные маршруты были задействованы 8 туристских баз.

За годы независимости Украины в Крыму не осталось ни одного линейного маршрута, существуют только радиальные маршруты с различным сроком пребывания от 5 до 20 дней и различным набором дополнительных услуг развлекательного плана, где полностью отсутствует туристская направленность. Цель статьи – анализ перспектив развития туристских пешеходных маршрутов в Крыму.

В настоящее время возникла необходимость создания полноценного туристского продукта. Рекреационные возможности Крыма позволяют создание различных маршрутов: пешеходных, автобусных, вело-маршрутов, спелео, конных и многих других. Но наиболее предпочтительными для Крыма являются пешеходные маршруты. Пешеходный туризм наиболее эффективен, т.к. является частью активного отдыха, в котором пересекаются все виды рекреации, происходит процесс восстановления и развития сил человека на основе перемены деятельности. Пешеходный туризм – это более дешёвые путешествия с использованием менее комфортабельных средств размещения, поэтому он является доступным для лиц со средним и даже относительно низким уровнем доходов.

По возрастному признаку – это молодёжный туризм (до 30 лет) и туризм среднего возраста (30–50 лет). Но в практике пешеходного туризма Крыма были случаи, когда туристские маршруты успешно проходили лица старших возрастов.

Для функционирования пешеходных маршрутов в Крыму необходимо провести экспертную оценку старых маршрутов и осуществить текущее планирование новых.

Текущее планирование пешеходных маршрутов включает в себя:

- выбор трассы;
- оборудование и благоустройство турстоянок;
- маркировку маршрута;
- подготовку инструкторов-методистов.

1. Трасса маршрута должна проходить в горно-лесной зоне, исключая заповедные места, и включать необходимый перечень туристско-экскурсионных объектов. При планировании и организации пешеходного туристского маршрута, вместе с наличием обязательных для каждого маршрута факторов активного отдыха, познания и оздоровления, должна достигаться и иная цель – содержание маршрута. Эта цель оп-