Самарская область	10	4	26	6	29	9	13
-------------------	----	---	----	---	----	---	----

Отсюда следует, что Самарская область имеет ряд слабых и сильных сторон. Наиболее сильной стороной региона являются его институты. Высокую позицию занимает регион и по направлению «инновации». Достаточно уверенную позицию в рейтинге Самарская область занимает по направлениям «финансового капитал», «инвестиции» и «рынки».

Слабыми сторонами Самарской области в данном рейтинге являются направления «человеческий капитал» и «природные ресурсы».

Для повышения конкурентоспособности России необходима системная перестройка и диверсификация экономики. Это связано с возможностью решения следующих вопросов:

1. Возможность обеспечения поступательной оптимизации нефтегазового комплекса, постепенное перемещение в сторону новых технологий в отношении добычи полезных ископаемых и их переработки, а также увеличения коэффициента спроса на российское оборудование и технику.

2. Оптимизация сырьевой и перерабатывающей промышленности, рост глубины переработки сырьевых материалов, уменьшение энергоемкости производственных процессов и увеличение его экологичности, масштабирование присутствия на мировом рынке сырьевых материалов

3. Увеличение скорости роста средне- и высокотехнологичного производства, интеллектуально емких услуг, переход организаций на внешний и внутренний рынок с конкурентными товарами с высоким процентом добавленной стоимости.[4]

1. Сапрыкина А.К., Дадонов В.А. Анализ факторов повышения конкурентоспособности России на международном рынке. Гуманитарный вестник МГТУ им. Баумана. – 2016г.
2. Индекс глобальной конкурентоспособности. Гуманитарная энциклопедия [Электронный ресурс] // Центр гуманитарных технологий, 2006–2016. URL: <http://gtmarket.ru/ratings/global-competitiveness-index/info>
3. Индекс IMD (Международный институт менеджмента) [Электронный ресурс] // <https://global-leader-index.imd.org/>
4. Мартыненко А. Г. Пути повышения конкурентоспособности России в мировой экономике [Текст] // Экономическая наука и практика: материалы IV Междунар. науч. конф. (г. Чита, апрель 2016 г.). — Чита: Издательство Молодой ученый, 2016. — С. 27-30. — URL <https://moluch.ru/conf/econ/archive/173/9833/> (дата обращения: 08.04.2018).
5. Конкурентоспособность российской экономики снижается? [Электронный ресурс]. — URL: <http://global-finances.ru/konkurentosposobnost-rossiyskoy-ekonomiki-2015/> (дата обращения: 12.02.2016)
6. Рейтинг конкурентоспособности субъектов РФ [Электронный ресурс] // <http://av-group.ru/av-strategy/av-rci/>

Занозина Е.О.

Оценка эффективности деятельности ОАО «РЖД»

*Сибирский государственный индустриальный университет
(Россия, Новокузнецк)*

doi:10.18411/lj-04-2018-30

idsp: 000001:lj-04-2018-30

Аннотация

В данной статье описываются проблемные ситуации в управлении организационным развитием предприятия. Рассмотрены виды методов стимулирования по способу воздействия, компоненты заработной платы и управления персоналом, косвенное материальное и моральное стимулирование, организационное развитие.

Ключевые слова: ОАО «РЖД», органы управления, материальное стимулирование, моральное стимулирование, нормативные документы, внедрение,

совершенствование, регламент, коллектив, кадры, организационное развитие, программа мероприятий.

Открытое акционерное общество «Российские железные дороги» является коммерческой организацией, где учредителем является Российская Федерация. Эта деятельность организовывается обществом на основании законодательства Российской Федерации и Устава.

Российская федерация является единственным акционером общества. Полномочия акционера осуществляются Правительством Российской Федерации. Органами управления общества являются: совет директоров общества, общее собрание акционеров, правление общества, президент общества.

В данной работе на основе системного подхода рассматриваются проблемы, которые возникают в управлении организационным развитием предприятия. Проблемная ситуация в организации состоит из компонентов системы управления персоналом «Мотивация персонала», именно она включает в себя такие аспекты анализа, как материальное и нематериальное стимулирование.

Если система стимулирования персонала построена правильно, то она должна отвечать таким условиям как целостность и комплексность мероприятий влияющих на стимулирование. Должны присутствовать правила и цели понятные для каждого сотрудника, обоснованность размера базового оклада для каждой категории сотрудников, адекватность правил оценок результатов работы сотрудников, расчеты и начисления премиальной части, а так же значимость вознаграждения для сотрудников и возможность влияния на размеры вознаграждения.

Существуют основные принципы формирования каждой части заработной платы. Должностной оклад-часть заработной платы являющейся постоянной, определяется для каждой должности в индивидуальном порядке руководством компании. Размер должностного оклада привязывается к определенному уровню должности и соответствующему разряду.

Персональная надбавка к окладу направлена на удержание или привлечение высококвалификационных специалистов, например для привлечения специалистов с других рынков, где присутствует высокий уровень оплаты труда.

Премиальная часть включает в себя премии за личные показатели работы и премии за общие показатели оценки деятельности компании в целом. Премии по результатам работы компании начисляются ежемесячно при условии достижения установленных планов.

В ОАО «РЖД» действуют различные вознаграждения единовременного характера. К таким вознаграждениям относятся- предложения по повышению эффективности деятельности компании или отдельных её подразделений.

В системе косвенного материального стимулировании отражены в Коллективном договоре ОАО «РЖД» и включает виды социальных гарантий, льгот и компенсаций (детские путевки в оздоровительные лагеря, виды материальной помощи, организация доставки работников на работу и с работы и др.)

Компенсационные выплаты состоят из различных надбавок и доплат, предусмотренных законодательством о труде (выплачиваются за ночные смены, выходные и праздничные дни, за вредность и т.д.). Условия и виды начислений выплат компенсационного характера описаны в Коллективном договоре компании.

Система морального стимулирования сотрудников ОАО «РЖД» включает в себя развитие, обучение и награждение ведомственными наградами сотрудников. Данная система во внутренних нормативных документах ОАО «РЖД» не отражена.

Формируются проблемы, которые необходимо решать в рамках организационного развития и определение уровня. Можно сказать, что в целом действующая система

стимулирования ОАО «РЖД» не всегда полностью соответствуют требованиям и не всегда эффективна.

Несоответствия системы выражаются в следующем:

Не учитывается фактическая ценность рабочего места(должности) при определении постоянной части вознаграждения (должностного оклада) различным категориям должностей.

В настоящее время в ОАО «РЖД» отсутствует инструментарий, позволяющий руководителю принимать решение об уровне оплаты труда той или иной категории должностей с высокой степенью обоснованности и объективности, это приводит к отсутствию системы должностных окладов, построенной на основе оценки ценности должностей и определенным перекосам в уровнях оплаты труда.

Действует многоуровневая система показателей приопределения переменной части вознаграждения сотрудникам. Расчет размеров вознаграждения происходит по сложным схемам, где производится множество арифметических действий, в итоге логика начисления премии может быть не совсем понятной.

Сотрудники не могут повлиять напрямую на систему показателей премирования «РЖД». Это не означает что данные показатели не отражают результаты деятельности компании и не важны. Однако их нельзя на прямую привязать к результатам деятельности отдельных сотрудников, целесообразно будет вывести данные показатели в условия начисления премии, но не в критерии оценки результатов.

Кроме того, к проблемным аспектам можно отнести неупорядоченность систем косвенного материального и нематериального стимулирования. Это выражается в том, что система косвенного материального стимулирования создана по принципу учета групповых интересов и не учитывает мотивационную направленность конкретных работников. В компании используются отдельные виды морального стимулирования (занесение на стенды «Лучшие сотрудники компании», конкурсы, награды и др.), но не регламентированы и не систематизированы.

На основании вышеизложенной информации можно обосновать методы организационного развития, которые будут использованы для решения проблем в области мотивации персонала ОАО «РЖД». Метод внедрения систем оценок ценности должностей, корректировка показателей премирования, совершенствование систем косвенного материального и морального стимулирования, улучшение оценок результатов труда по показателям эффективности деятельности.

Ограничением для планируемых мероприятий служит бюджет, выделенный руководством на внедрение организационных мероприятий.

В таблице рассмотрена реализация следующих предложений по совершенствованию мотивации персонала.

Таблица 1

Предложения по совершенствованию компонента «Мотивация»

Зона развития	Предложения по совершенствованию
Внедрения систем оценок ценности должностей	<p>Выделение значимых факторов для компании факторов ценности рабочих мест такие, как сложность работы, ответственность, загруженность квалификация, ответственность).</p> <p>Проведение экспертной оценки в баллах ценности рабочих мест.</p> <p>Обработка результатов оценки.</p> <p>Разработка документов, являющихся регламентом по оценке рабочих мест, отражающие правила, порядок проведения, условия актуализации результатов оценки.</p>

Корректировка показателей премирования	Приведение показателей премирования в соответствии с эффективностью бизнес-процессов и со стратегическими целями компании по направлениям деятельности.
Совершенствование систем косвенного материального и морального стимулирования	Определение состава дифференцированных социальных пакетов. Выделение и описание групп должностей с дифференцированным социальным пакетом. Регламентация системы морального стимулирования Расширение и систематизация линейки моральных стимулов.
Улучшение оценок результатов труда по показателям эффективности деятельности	Автоматизация процедуры оценки Введение системы нареканий для повышения объективности оценки

1. Официальный сайт ОАО «РЖД» http://www.rzd.ru/static/index.html?he_id=637
2. Бершова Л.В. Современная служба управления персоналом // Справочник кадровика, 2002, № 5, 245 с.
3. Белозерова С. Как расширить социальные функции заработной платы // Человек и труд, 2000, № 7, с. 315 с.
4. Бука Л.Ф., Зайцева О.П. Экономический анализ. Ч. II.: Учебное пособие. – Новосибирск, 2002. – 198 с.
5. Витман В., Бок Л. От управления кадрами - к управлению персоналом // Служба кадров, 2002, № 1, с. 258 с.
6. Дункан Дж. Основопологающие идеи в менеджменте: Уроки основоположников менеджмента и управленческой практики / Пер. с англ. - М.: Дело, 2004, - 258 с.
7. Евенко Л.И. Эволюция концепций управления человеческими ресурсами // Стратегия развития персонала. Материалы конференции.-М., 2002, - 456 с.

Занозина Е.О.**Уклонение от уплаты налогов: действие и противодействие**

*Сибирский государственный индустриальный университет
(Россия, Новокузнецк)*

doi:10.18411/lj-04-2018-31

idsp: 000001:lj-04-2018-31

Аннотация

В данной статье рассматривается актуальная проблема возникающая в современном финансовом мире- уклонение от уплаты налогов. Предприниматели и руководители стараются минимизировать свои расходы. В статье обсуждаются проблемы незаконного уклонения от уплаты налогов, а так же возможные пути решения данной проблемы на государственном уровне.

Ключевые слова: налоговая политика, бюджет, налоги, финансы, экономическая деятельность, государство, уклонение, бизнесмены.

Основная цель данной статьи является анализ способов уклонения от уплаты налогов и рассмотрение примеров организаций ,которые пытаются свести свои налоги к минимуму, не вступая в противоречие с законодательством.

Налог - обязательный, индивидуально безвозмездный платёж принудительно взимаемый органами государственной власти с физических лиц и организация в целях финансового обеспечения деятельности государства или муниципальных образований. По определению можно заметить, что платеж носит принудительный характер. Каждый бизнесмен минимизирует свои расходы, можно сделать вывод, что цели государства и бизнесменов противоречат друг другу.