Рис. 2. Общее количество кластеров в регионах России, ед.

Таким образом, существует необходимость изучения и обобщения передового зарубежного опыта по кластеризации экономики, для дальнейшего выявления вероятных перспектив продуктивной реализации кластерной политики и своевременной реализации на практике. На основании вышеизложенного, было принято решение провести анализ особенностей построения различных моделей кластеров в мире, с целью дальнейшей интеграции в российскую экономику.

1. Портер М.Э. Конкуренция / Пер. с англ.: Уч. пос. – М.: Вильямс, 2000. – 495
2. Карта кластеров России [Электронный ресурс]. – URL: <https://map.cluster.hse.ru/> (Дата обращения: 27.10.2019)
3. Пилотные инновационные территориальные кластеры в Российской Федерации / Под ред. Л.М. Голберха, А.Е. Шадрина. – М.: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». – 2013. – URL: [http://cluster.hse.ru/doc/Пилотные инновационные территориальные кластеры в РФ.pdf](http://cluster.hse.ru/doc/Пилотные_инновационные_территориальные_кластеры_в_РФ.pdf) (дата обращения: 27.10.2019).

Кара М.А., Букирёва К.С.

Современные эвристические методы в управлении человеческими ресурсами

*Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина
(Россия, Краснодар)*

doi: 10.18411/lj-10-2019-180

idsp: ljjournal-10-2019-180

Аннотация

В данной работе исследуются самые эффективные в нынешних условиях рыночной экономики эвристические методы управления человеческими ресурсами. А среди данных методов авторами определен самый актуальный – метод шести шляп мышления, который редко можно найти в экономической литературе, однако его активно используют в настоящее время международные холдинги, имеющие отдельные подразделения по теории решения изобретательских задач (ТРИЗ).

Ключевые слова: управление человеческими ресурсами, эвристические методы, сельское хозяйство, экономика.

После перехода на рыночную экономику поменялась ситуация в стране. Предприятия осуществляют свою деятельность в очень жесткой конкурентной среде и самостоятельно несут ответственность за возможные риски. Их успех зависит от полноты владения актуальными и необходимыми сведениями, которые являются основой для любого управленческого решения, а они в свою очередь оказывают влияние на эффективную деятельность предприятия в последующем времени. Данные важные потребности в информации необходимо удовлетворять, так как лишь в этом случае возникают обоснованные управленческие решения и это является важной задачей управления персоналом. Соответственно, чтобы решить данную задачу, менеджмент в РФ обязан обладать совершенными научными методиками, методами и рядом технических средств [2].

Управление человеческими ресурсами является одним из самых важных элементов в любом предприятии. Так как персонал предприятия представляет собой непростой объект управления. Он отличается от других активов тем, что персонал может принимать самостоятельные задачи и осуществлять оценку необходимых требований. Также под персоналом понимается коллектив, где любой участник обладает собственными интересами и очень чувствителен к воздействию руководства и данное поведение зачастую тяжело спрогнозировать. Поэтому лишь при рациональной и грамотно построенной управленческой системе, какое-либо предприятие достигает запланированные результаты [3].

В управлении человеческими ресурсами используются различные методики, которые разработаны в границах какой-либо науки экономики. Например, при расчетах коэффициентов движения рабочей силы, использования трудовых ресурсов многие моменты заимствуются с дисциплины:

- 1) статистика;
- 2) бухгалтерский учет;
- 3) экономическая теория;
- 4) другие.

Заимствование значительно пополняют управление человеческими ресурсами.

Рассмотрим наиболее подробно эвристические методы. Выявим самые эффективные традиционные методики и рассмотрим актуальный эвристический метод, который редко можно найти в управленческой литературе, однако его активно используют в настоящее время международные холдинги, имеющие отдельные подразделения по теории решения изобретательских задач (ТРИЗ).

Методики эвристического подхода активно применяются, когда не хватает достаточной информации об объекте, выделяются маленькие сроки выполнения работы и в других ситуациях, которые характерны многим управленческим задачам. Особенностью данных методов является, что они базируются на основе суждений высококвалифицированных специалистов, стажа, предчувствий их, а иногда и не только субъективного, но и коллективного характера. Традиционные эвристические методы подразделяются на методы оценки (безкритериальные, критериальные) и оценочно-поисковые методы (рисунок 2).

Рисунок 2 – Виды эвристических методов

Самым эффективным среди безкритериальных способов выделяют метод экспертной комиссии. Данный метод основан на взаимодействии с высококвалифицированными специалистами, обработке их суждений. Для решения многих задач необходимо иметь в виду мнения независимых, непредвзятых экспертов. Сведения, которые в последствии будут представлены, будут еще не готовы для их применения, они обязаны обрабатываться и лишь затем можно использовать в решении какой-либо задачи. Важным отличием метода является получение единого общего суждения, полученного в процессе обсуждения выставленной проблемной ситуации. В методе реализуется помимо статистической обработки выводов личных балльных оценок всех специалистов, также и взаимообмен сведениями в конце экспертизы. Но в качестве недостатка можно отметить, что собираемый коллектив зачастую подвержен мнению какого-либо участника-авторитета.

В критериальных методах особую популярность имеет метод контрольных вопросов, который способствует психологической активации творческой деятельности в ходе решения каких-либо задач. При помощи наводящих вопросительных предложений привести к правильным решениям задач [4]. Такие вопросы начали формироваться еще с двадцатых годов девятнадцатого века многими управленцами. Участник данного метода озвучивает ответы на заданные наводящие вопросительные вопросы, соответственно, рассматривается индивидуальная задача участника. В Соединенных Штатах Америки самыми часто используемыми являются вопросы Алекса Осборна, которые состоят из 9 групп вопросительных предложений, а в подгруппах имеются подвопросы [1].

В оценочно-поисковых методах самый распространенный - метод активного социологического тестирования анализа и контроля (МАСТАК). Данная методика осуществляется командой и в следующем порядке:

- 1) оглашение какой-либо проблемы, требующей совета данного метода;
- 2) каждым экспертом за ограниченное время составляется четкое и ясное суждение;

- 3) каждым участником озвучиваются рекомендации, при этом каждым другим участником записывается оценка в зависимости от полезности предложений читающего.
- 4) подводится сумма баллов и ранжируются предложения [5].

Как было сказано, теперь рассмотрим один из самых актуальных и эффективных методов в нынешнее время. Отдельное подразделение ТРИЗ имеет агрохолдинг «Кубань» и в нем активно используется метод шести шляп мышления. Получил распространение автором Эдвардом де Боном с восьмидесятых годов двадцатого века. Метод идеально подходит в процессе дискуссий, как инструмент переключения мышления и тренировки творчески мыслить всему персоналу, так как развивает способность быстро изменять типы мышления и всестороннего анализа. В его процессе преодолеваются такие мешающие факторы как: эмоция, беспомощность, путаница. Каждый участник одевает 6 шляп разного цвета и думает в соответственном режиме: эмоциональном, позитивном, в роли критика, творческом, реалиста или же управленца за ходом метода. Соответственно, в итоге возникает самое креативное, объективное, рациональное решение поставленной проблемы и мотивация сотрудников, их активация.

Таким образом, существует огромное количество разнообразных методов управления человеческими ресурсами. Одними из самых эффективных являются эвристические, которые зачастую способны предоставить самое эффективное и рациональное решение какой-либо задачи за короткие сроки, сплотить коллектив и заставить двигаться в том направлении, котором укажет управленец, тем более данные методы актуальны в нынешних неустойчивых условиях экономики и быстрых инновационных совершенствований конкурентов, когда решающей в принятии управленческих решений может стать каждая минута.

1. Факторы, влияющие на конкурентоспособность предприятий в системе управления. / Иванова И.Г., Саенко И.И. Экономика и предпринимательство. 2016. № 11-3 (76). С. 661-663.
2. Разработка эффективной системы мотивации персонала на основе внедрения современных методов стимулирования труда. / Дьяков С.А., Саенко И.И. Экономика и предпринимательство. 2018. № 2 (91). С. 773-782.
3. Роль системы отбора персонала в формировании человеческого капитала современной организации. / Саенко И.И., Михеева В.А. Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. 2017. № 127. С. 330-339.
4. Концептуальный подход к оценке эффективности организационной структуры управления сельскохозяйственного предприятия / Саенко И.И., Тейванов С.В. Экономика и предпринимательство. 2018. № 10 (99). С. 1154-1158.
5. Учебное пособие для студентов направления подготовки "Экономика", "Менеджмент", "Государственное и муниципальное управление". / Саенко И.И. Армавир, 2015.

Карашенко В.В., Назарько В.А., Мирославская М.Д.
Особенности проведения финансового контроля и аудита согласно МСА в
государственном (общественном) секторе экономики

Шахтинский автодорожный институт (филиал) ФГБОУ ВО ЮРГПУ (НПИ) им. М.И. Платова
(Россия, Шахты)

doi: 10.18411/lj-10-2019-181
idsp: ljjournal-10-2019-181

Аннотация

В данной статье рассмотрены особенности проведения финансового контроля и аудита согласно российскому законодательству и актуализированных Международных стандартов аудита. Проанализированы характерные особенности понятий, целей и