

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Омский государственный университет имени Ф. М. Достоевского»

**СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ:
ИННОВАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ**

Сборник научных трудов молодых ученых

Омск
Издательство ОмГТУ
2015

УДК 330:001.895

ББК 65-551

С83

Ответственный редактор – А. Е. Миллер

Стратегия развития экономики: инновационные аспекты : сб. науч.
С83 тр. молодых ученых / ФГБОУ ВПО ОмГУ им. Ф. М. Достоевского ; [отв. ред.
А. Е. Миллер]. – Омск : Изд-во ОмГТУ, 2015. – 260 с. : ил.

ISBN 978-5-8149-1960-1

В сборнике представлен научный материал, отражающий результаты исследований молодых ученых Российской Федерации, Республик Казахстан, Кыргызстан и Сербия в области теоретических и методических проблем стратегии инновационного развития национальных экономик.

Сборник адресован широкому кругу читателей – ученым, докторантам, аспирантам, магистрантам, представителям реального сектора экономики.

Материалы статей печатаются в авторской редакции.

УДК 330:001.895

ББК 65-551

ISBN 978-5-8149-1960-1

© ФГБОУ ВПО ОмГУ

им. Ф. М. Достоевского, 2015

© Миллер А. Е., 2015

СОДЕРЖАНИЕ

Абаева М.Б. ОЦЕНКА СОСТОЯНИЯ КЛАСТЕРОВ В ПРОМЫШЛЕННОМ СЕКТОРЕ ЭКОНОМИКИ РОССИИ	6
Абиш Е.А. ПРИМЕНЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СФЕРЕ ИСПОЛНЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТА	13
Айтышев Е.Т. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ	22
Арынова З.А.ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ ПАВЛОДАРСКОЙ ОБЛАСТИ.....	27
Аскарров Е.В. УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ.....	35
Бекниязова Д. С.ПРОБЛЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ КАЗАХСТАНА В РАМКАХ ГЛОБАЛЬНОГО РЕЙТИНГА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ И ВОЗМОЖНЫЕ ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ	41
Бондаревич А.О. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИИ ТОВАРНОГО МОДЕЛИРОВАНИЯ В СОЦИАЛЬНОМ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВЕ	46
Букваева Ы.М.РОЛЬ НЕПРАВИТЕЛЬСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В РАЗВИТИИ ЭКОНОМИКИ.....	56
Воротникова И.Н. ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ФРАНЧАЙЗИНГА В РОССИИ.....	59
Давиденко Л.М.МЕХАНИЗМ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ИНТЕГРИРОВАННЫХ КОМПАНИЙ НА ОСНОВЕ ЦЕПОЧЕК СОЗДАНИЯ ЦЕННОСТИ	63
Дацко И.А. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ФОРСАЙТ ИССЛЕДОВАНИЙ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ТРЕНДОВ РАЗВИТИЯ МАШИНОСТРОЕНИЯ	71
Дегтярёва Т. О. НАПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ РОССИИ.....	75
Дженалинова А. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ.....	78
Жалтырова О. ЗЕРНОПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕЕ ПРОИЗВОДСТВО РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН И ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ЕГО РАЗВИТИЯ.....	81
Жангазина Г.Ж ОСОБЕННОСТИ КАЧЕСТВА ОБСЛУЖИВАНИЕ В КОММЕРЧЕСКИХ БАНКАХ.....	86
Жанузакова С. К. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ РЕГИОНА.....	91
Жуманов Е.К., Смагулова З.К.ОЦЕНКА РЕАЛИЗАЦИИ КОНЦЕПЦИИ НОВОЙМОДЕЛИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ, НА ПРИМЕРЕ ПАВЛОДАРСКОЙ ОБЛАСТИ.....	95
Жунусбаева К. Р.РЕЗЕРВЫ УКРЕПЛЕНИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ МЕСТНЫХ БЮДЖЕТОВ	106

Золотарева С.В. СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СРЕДОЙ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	110
Золотов Д.О. ОСОБЕННОСТИ, ТЕНДЕНЦИИ И ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯМИ ОТРАСЛИ ПРОИЗВОДСТВА СТРОИТЕЛЬНЫХ МАТЕРИАЛОВ РОССИИ	117
Ибраева А. А. СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ	120
Ифутина Е.А. ПОДГОТОВКА КАДРОВ С УЧЕТОМ СПЕЦИФИКИ СТРАТЕГИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА	124
Кайдарова С.Е., Аманбаева Б.А. ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ РАЗВИТИЯ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА	130
Кайдарова А. Т. АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ СТРАТЕГИИ ПРОДВИЖЕНИЯ БАНКОВСКИХ ПРОДУКТОВ	136
Касимова Б.К., Жанузакова С.К. ОРГАНИЗАЦИОННО – УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ АМБУЛАТОРНО - ПОЛИКЛИНИЧЕСКИХ УЧРЕЖДЕНИЙ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ	142
Кахович В.В. КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ КОНСАЛТИНГОВЫХ УСЛУГ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ.....	146
Киселёва К.П. СТРАТЕГИЯ В ЦЕННОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННОМ УПРАВЛЕНИИ	150
Кыдыралиева А. Б. СОЦИАЛЬНАЯ МОДЕРНИЗАЦИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ОТРАСЛЯМИ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ.....	154
Ласковец Л.С. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ БЮДЖЕТИРОВАНИЯ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ МАЛОГО БИЗНЕСА	159
Мудрова А.В. НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ	164
Муканов А.Х. ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНА ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ.....	171
Мурзалинов М.Ш. ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В КРИЗИСНЫЙ ПЕРИОД.....	178
Овчаренко Ю. Н. УЧЕТ РИСКОВ В СТРАТЕГИЧЕСКОМ УПРАВЛЕНИИ РАЗВИТИЕМ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	183
Олейник Т.Я. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ РЕГИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ	188
Реут М.Н. РАЗРАБОТКА МЕТОДИКИ ОПРЕДЕЛЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	192

Румянцева Н.В. ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ЛИЗИНГА В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН	195
Титова Е.Г. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДИКИ ДИАГНОСТИКИ КРИЗИСОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ.....	205
Углирж М. Ю. ПЛАНИРОВАНИЕ ВНУТРЕННИХ РЕСУРСОВ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ.....	209
Чиркина Т. И. СТРАТЕГИЯ ПРОДАЖ ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКИХ СИСТЕМ.....	214
Шестакова А.О. ОЦЕНКА ВНУТРИФИРМЕННОГО ПЛАНИРОВАНИЯ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ Г. ОМСКА.....	218
Шнайдер О. А. РАЗРАБОТКА МЕТОДИКИ ОЦЕНКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ-ДИСТРИБЬЮТОРА	225
Шорохова А.С.РЕАЛИЗАЦИЯ ОСНОВНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ ПОДДЕРЖКИ МАЛОГО БИЗНЕСА В ПАВЛОДАРСКОЙ ОБЛАСТИ.....	235
Шуктуева О.И. БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА НА МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ ФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ	239
Щербинина Д.Ю. ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА	243
ANNOTATIONS TO THE ARTICLES.....	249

Широко используется метод коэффициентов. Неоднократное увеличение цен на товары первой необходимости и другую продукцию, а также повышение заработной платы в бюджетных учреждениях регулируются через коэффициенты, а поэтому и расчеты бюджета производятся с применением коэффициентов. Главным недостатком метода коэффициентов является то, что он не стимулирует выявление резервов и не содействует внедрению режима экономии средств. Нормативный метод основывается на использовании прогрессивных норм и нормативов, при этом учитываются особенности отраслей производственной и непроизводственной сфер, а также соответствующие изменения в предшествующем периоде. Этот метод дает возможность объективно оценить потребности отраслей в финансовых ресурсах, создать реальные условия заинтересованности и ответственности в эффективном использовании финансовых ресурсов. В условиях перехода к рыночной экономике этот метод имеет особое значение, именно нормативный метод планирования финансовых ресурсов позволяет предусмотреть стратегические потребности в финансовых ресурсах. Но, нормативный метод планирования не является панацеей, его эффективность зависит от: согласованности методик определения норм и нормативов на всех уровнях в разные годы; комплексности планирования по всем разделам, параграфам и статьям бюджетной классификации и по отраслям народного хозяйства; своевременной корректировки норм и нормативов, обоснованности методов их расчета; эффективности формирования и использования норм и нормативов.

Список литературы

1. Бюджетный кодекс Республики Казахстан от 4 декабря 2008 года № 95-IV ЗРК// www.minplan.kz
2. Джарикбаева Д.Т. Межбюджетные отношения и межбюджетный регионализм в Республике Казахстан, 2013 год.
3. Шмакова С.А. Межбюджетные отношения: определение и сущность // Государственная власть и местное самоуправление, 2010, № 12

УДК 658:316.6(075.8)

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СРЕДОЙ ПРЕДПРИЯТИЯ

С.В. Золотарева

Инновационный Евразийский университет, г. Павлодар

В данной статье раскрывается сущность стратегического управления социальной средой при помощи методов управления. Определены основные факторы, оказывающие влияние на развитие корпоративной социальной политики предприятий в современных условиях

Получить высокие результаты в управлении организацией можно только в том случае, если работники обладают знаниями, умениями и соответствующим настроем, необходимым для того, чтобы их усилия были эффективными и результативными. Когда подходящие люди приняты на работу, обучение становится основным фактором, обеспечивающим развитие их умений, навыков и установок, необходимых для хорошего выполнения работы. Следовательно, наличие качественной программы обучения персонала также является важным элементом социальной политики и действенным способом удержания квалифицированных кадров/

С позиции производственно-технического назначения в обучении рабочих выделяют: подготовку новых рабочих; переподготовку и обучение рабочих вторым (смежным) профессиям; повышение квалификации.

В отношении специалистов и руководителей обучающая функция предприятия проявляется, прежде всего, в организации повышения их квалификации.

Обучение рабочих непосредственно на рабочем месте носит оперативный характер, всегда конкретно, так как ориентировано на освоение конкретного трудового процесса, выполнение конкретной работы, не требует больших расходов на обучение, сокращает период адаптации работника.

Меняя профессиональную направленность подготовки, уровень квалификации, а также осуществляя первичную подготовку для конкретных рабочих мест, предприятие может обеспечить наиболее полное соответствие структуры работников структуре рабочих мест с учетом требований, предъявляемых к качеству рабочей силы.

Обучающая деятельность предприятия представлена достаточно разнообразными ее видами (таблица 1).

Таблица 1

Классификация обучающей функции предприятия

Признак классификации	Виды функций
По видам обучения	- внутризаводское; - внезаводское; - самообучение
По формам обучения	- с отрывом от производства - без отрыва от производства
По целевому назначению	- подготовка новых рабочих - повышение квалификации - переподготовка
По месту обучения	- на рабочем месте - вне рабочего места

При определении потребностей в обучении наряду с потребностями предприятия важно учесть и потребности самого работника, то, что ему необходимо для личного развития. Программы обучения, учитывающие потребности отдельных работников или группы сотрудников, обычно составляются квалифицированными специалистами по обучению. Общие же принципы проведения обучения возлагаются на линейного менеджера.

На основе предварительного анализа задач необходимо определить конкретные функции или элементы рабочего процесса, требующие улучшения или развития. То, что руководство надеется достичь с помощью обучения, должно быть зафиксировано в четко сформулированных целях обучения. Цели обучения образуют основу для создания детальной учебной программы, само содержание которой зависит от количества и вида учебных целей.

Что касается методов обучения, то все их следует разделить на: методы обучения, применяемые в ходе выполнения работы, методы обучения вне рабочего места (должностных обязанностей), методы, которые в равной степени подходят для любого из этих двух вариантов.

Обучение на рабочем месте характеризуется непосредственным взаимодействием с обычной работой в обычной рабочей ситуации. Обучение вне работы включает все виды обучения за пределами самой работы. Такое обучение проводится внешними учебными структурами и, как правило, вне стен организации. Названные методы обучения не исключают друг друга, так как обучение в стенах организации может вестись с отрывом или без отрыва от работы. Они могут и дополнять друг друга, так как обучение в процессе работы часто совмещается с обучением в других организациях или учебных заведениях.

Главным критерием при выборе того или иного метода является его эффективность для достижения целей обучения каждого конкретного работника. Большинство методов могут быть скомбинированы между собой. К сочетанию этих двух методов можно отнести брифинги, программируемое обучение, лекции, обучение с помощью компьютера, дистанционное обучение и т.п.

То, чему работник обучился, только тогда принесет пользу, когда будет перенесено из учебной аудитории на рабочее место. Может случиться, что, возвратившись на свое рабочее место, полный энтузиазма, он не встретит поддержки и не сможет воспользоваться обратной связью. Через какое-то время социальная среда заставит его вернуться к тому, как он действовал раньше. Таким образом, теряется все ценное, что дало обучение, а в худшем случае отвергаются все мотивирующие факторы в потребности обучения.

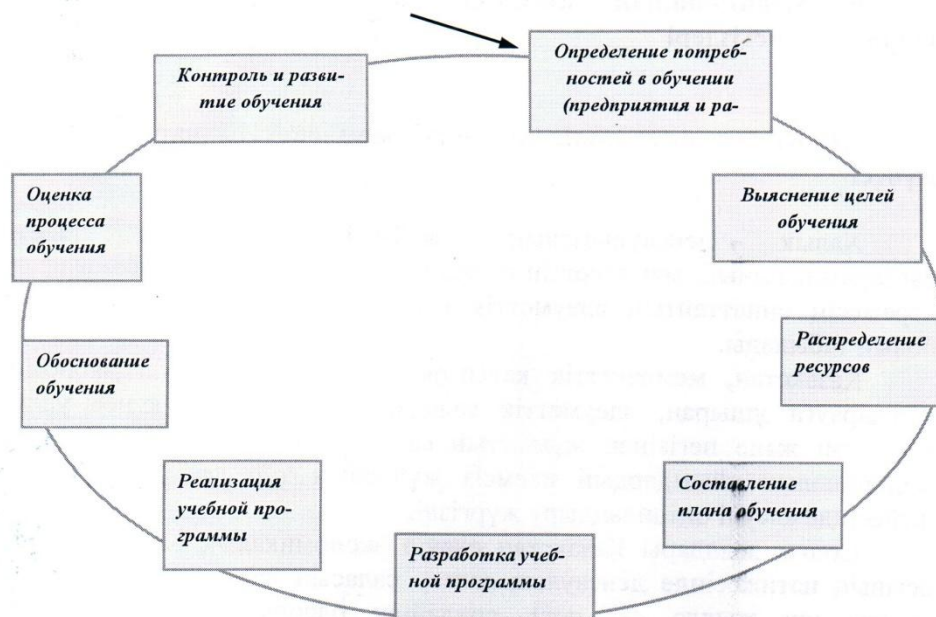


Рис. 1. Циклическая модель обучения

Наконец, необходимо провести оценку обучения. Она должна помочь ответить на вопросы, связанные с расчетом эффективности затрат на обучение.

Это наиболее сложный уровень оценки инвестиций и их окупаемости. Она должна проводиться не только на уровне одного работника, но также на уровне отдела и организации – специалистами кадровых и бухгалтерских служб (таблица 2).

В современных рыночных условиях можно предложить использование американской модели обучения персонала. Мотивацией непрерывного обучения в данной модели является связь между результатами производственной деятельности каждого работника и предоставлением ему возможности для обучения: ценность сотрудника предприятия определяет количество средств, выделяемых для повышения его квалификации.

Обучение уже сложившегося профессионала, работающего в организации, важно в первую очередь для самой организации. Поэтому необходимо, чтобы руководство осуществляло деятельность в двух основных направлениях – внешняя адаптация и внутренняя интеграция (рисунок 2).

Таблица 2

Методы обучения

Обучение на рабочем месте	Обучение вне рабочего места
«Копирование» – работник прикрепляется к специалисту, учится, копируя действия этого человека. Наставничество – занятия менеджера со своим персоналом в ходе ежедневной работы Делегирование – передача сотрудникам четко очерченной области задач с полномочиями принятия решения по оговоренному кругу вопросов. Ротация – работник переводится на новую работу или должность для получения дополнительной профессиональной квалификации и расширения опыта Использование учебных методик, инструкций	Деловые игры – коллективная игра, включающая разбор учебного примера, в ходе которого участники игры получают роли в игровой деловой ситуации и рассматривают последствия принятых решений Учебные ситуации – реальная или выдуманная управленческая ситуация с вопросами для анализа. Тренинг сензитивности – участие в группе с целью повышения человеческой восприимчивости и улучшения умений взаимодействовать с другими. Рольевые игры – работник ставит себя на чье-то место с целью получения практического опыта и получения подтверждения правильности своего поведения.



Рис. 2. Направления деятельности руководства организации в различных ситуациях

С точки зрения направлений в обучении можно выделить пять основных ситуаций, которые представлены в таблице 3.

Таблица 3

Основные ситуации с точки зрения направлений в обучении

Ситуация	Конкретизация потребности в обучении	Метод обучения
Специализация	Специализированные программы обучения (тренинги продаж, переговоров, креативности)	Методы поведенческого тренинга
Командообразование	Программы командообразования	Активная групповая и межгрупповая деятельность с последующей рефлексией группового процесса. Деловые и ролевые игры, анализ проблем организации
Коммуникация	Развитие межличностной и внутрифирменной коммуникации, формирование навыков преодоления конфликтов	Тренинг сензитивности, ролевые игры, имитационные деловые игры, стажировки, проектирование корпоративной культуры
Управление	Управленческая подготовка	Лекции, семинары, практические занятия, учебные деловые игры
Организация	Подготовка к организационным инновациям	Организационно-мыслительные игры, разработка проектов, анализ ситуаций организации

В зависимости от ситуации, характеризующейся определенными потребностями в конкретном виде обучения, выбираются соответствующие методы обучения.

Планирование программ подготовки на американских предприятиях – составная часть общего планирования трудовых ресурсов наряду с расчетом потребности в персонале, составлением планов набора, планированием карьеры. В целях определения потребности в обучении и планировании образования целесообразно: использовать результаты оценки труда и персонала, выявляющие проблемы, с которыми сталкиваются работники; анализировать план технического обновления; оценивать специфику общих программ подготовки, которую проходят студенты колледжей и университе-

тов, приходящих на работу в организацию; диагностировать средний уровень подготовленности новых сотрудников.

Выпускники колледжей, нанимаемые предприятиями США, проходят серьезнейшую программу профессиональной адаптации к требованиям производства. Она включает следующие стадии: набор работников – выпускник нанимается в компанию; обучение перед началом работы – выпускник обеспечивается соответствующей информацией перед прибытием к месту работы; ориентацию – нанятый на работу представляется коллективу; обучающую подготовку – выпускник изучает особенности работы в компании; адаптацию – выпускник адаптируется к условиям труда; назначение – принятый на работу получает первую постоянную должность; оценку – оценивается весь процесс вхождения в должность.

Вся эта сложная система, сроки действия которой составляют до 18 месяцев, направлена на то, чтобы добиться максимального соответствия подготовки работников своим местам на предприятии. Наибольшее внимание уделяется обучающей подготовке, в ходе которой молодой специалист посещает семинары, на которых детально изучает особенности производственного процесса на предприятии.

Тренинг профессиональных навыков используется для: пополнения недостающих знаний; исправления недостатков в выполнении работником должностных обязанностей; доведения до автоматизма навыков работы в кризисных ситуациях; закрепления навыков работы при исполнении особо важных для предприятия функций (обслуживание клиентов, качество продукции).

В среднем по программам подготовки предприятия США тратят 263 долл. на одного работника. В целом затраты на внутрифирменное обучение вполне сопоставимы с затратами на государственные и частные школы (среднее и высшее образование) – примерно 350 млрд. долл [1].

Уже с 70-х годов большинство руководителей американских предприятий стали рассматривать затраты на обучение как прибыльные капиталовложения, а отделы развития персонала и внутрифирменные учебные центры – как подразделения, участвующие в создании прибыли. Один из вариантов оценки эффективности может быть основан на теории человеческого капитала, в соответствии с которой знания и квалификация наемных работников рассматриваются как принадлежащий им и приносящий доход капитал, а затраты времени и средств на приобретение этих знаний и навыков – инвестиции в него. Исследователи утверждают, что сейчас более высокий экономический эффект от вложений в развитие персонала, чем от вложений в средства производства. Подсчеты показывают, что 1 доллар, вложенный в развитие персонала, приносит от 3 до 8 долларов дохода [1].

Система подготовки персонала может быть эффективной только в том случае, если будет проанализировано существующее положение, оценена перспектива и сформирован образ желаемого будущего, спрогнозированы изменения, подготовлены проекты изменения, определены сроки и затраты.

В США в последнее время получает все большее распространение интегрированная модель обучения. Интегрированная модель является более гибкой и адаптированной к конкретной ситуации, к определенной цели проведения обучения. Более высокая эффективность такого вида обучения очевидна. Таким образом, зарубежные (в частности, американские) предприятия осознают огромную значимость деятельности в области обучения персонала. Более того, они доказали высокую эффективность такой деятельности.

Однако, как бы предприятие не старалось удержать своих работников, они все равно уйдут, если в коллективе будет царить недоброжелательная атмосфера, если коллектив будет слишком конфликтен.

Список литературы

1. Зуб А. Т., Локтионов М. В. Стратегический менеджмент. Системный подход. - Издательство: Генезис. - 2014 г. - 848 с.

ОСОБЕННОСТИ, ТЕНДЕНЦИИ И ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯМИ ОТРАСЛИ ПРОИЗВОДСТВА СТРОИТЕЛЬНЫХ МАТЕРИАЛОВ РОССИИ

Д.О. Золотов

Омский государственный университет им.Ф.М. Достоевского, г.Омск

В статье рассматриваются характерные особенности отрасли строительных материалов в России, к которым относятся сезонность, острая конкуренция, высокая материалоемкость и другие. Автор анализирует современные тенденции в развитии отрасли и определяет проблемы, с которыми сталкиваются строительные предприятия. Пути решения данных проблем автор видит в создании крупных строительных корпораций, инвестиции в кадровые ресурсы и стратегическом партнерстве.

Отрасль «промышленность строительных материалов» является фондообразующей отраслью строительного комплекса Российской Федерации и занимает четвертое место по объему производства продукции. Трудно переоценить значимость отрасли для экономики страны в целом. От эффективности ее работы зависят темпы и качест-

Научное издание

СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ: ИННОВАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ

Сборник научных трудов молодых ученых

Печатается в авторской редакции

Компьютерная верстка *О. Г. Белименко*

Подписано в печать 23.03.15. Формат 60×84¹/₁₆. Бумага офсетная.

Отпечатано на дупликаторе. Усл. печ. л. 16,25. Уч.-изд. л. 16,25.

Тираж 500 экз. Заказ 165.

Издательство ОмГТУ. 644050, г. Омск, пр. Мира, 11; т. 23-02-12.

Типография ОмГТУ