

ным элементам корректировки цены оцениваемого объекта;

– установление стоимости оцениваемого объекта путем анализа сравнительных характеристик и сведений их к одному стоимостному показателю.

Следует отметить, что все перечисленные способы наряду с несомненными достоинствами обладают и определенными недостатками. До настоящего момента не разработан единый системный подход к определению цены ОИС. При этом следует отметить, что реальная стоимость ОИС должна складываться из целого ряда составляющих и при проведении оценки необходимо учитывать следующее:

– затраты владельца исключительных прав на создание объекта правовой охраны, на его патентование (включая пошлины, сборы и другие расходы на поддержание охранных документов), на организацию использования ОИС (включая затраты на его маркетинг), а также на разрешение правовых конфликтов, в т.ч. в судебном порядке, по оцениваемому ОИС;

– ожидание поступления лицензионных платежей по данному объекту промышленной собственности (при условии фиксации лицензионных платежей) и поступления в форме штрафных выплат при условии подтверждения факта нарушения исключительных прав владельца ИС;

– срок полезного (неполезного) использования объекта и сроки действия охранного документа на момент оценки его стоимости;

– фактор морального старения оцениваемого объекта, инфляционный фактор и др.

Кроме этого, не достаточно разработанными являются вопросы установления доли каждого автора в процессе создания объекта, являющегося результатом коллективного творчества. Также недостаточно исследованными являются вопросы определения цены лицензии. Хотя в международной практике используются два основных метода расчета (на базе роялти и на основе величины предполагаемой прибыли от использования лицензии) не достаточно четко установлена зависимость цены лицензии от ее вида и условий лицензионного договора. Мало изученными являются также вопросы оценки рисков, связанных с приобретением лицензий, методика определения которых в настоящее время в большей степени опирается на экспертную оценку.

Таким образом, очерчена довольно большая область статистики и эмпирики еще малоизученная и представляющая интерес для исследователя. Решение выше перечисленных вопросов позволит оживить изобретательскую активность и реально повысить степень участия ОИС в экономическом обороте.

ПРОБЛЕМЫ СБАЛАНСИРОВАННОСТИ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Трофимук В.Н., Лукин В.А., Мордвинов С.В.

*Лесосибирский филиал Сибирского государственного
технологического университета, Лесосибирск*

В связи с переходом на рыночные условия хозяйствования российские предприятия получили возможность самостоятельно регулировать количество,

качество и ассортимент выпускаемой продукции и оказываемых услуг. На предприятиях подбираются поставщики ресурсов, вырабатывается рыночная политика реализации продукции.

В настоящее время отечественный бизнес уже вышел из этапа экстенсивного развития, когда с увеличением объемов производства увеличивалась и прибыль. Современная ситуация на российском рынке такова, что промышленным предприятиям приходится адаптироваться к условиям «быстрой экономики» - интенсивному процессу производства и интенсивному процессу потребления, жесткой конкуренции и зависимости от финансового рынка.

Предприятия в таких условиях не должны рассматривать внешнюю среду исключительно как неуправляемую стихию. Необходимо постоянное стремление организации к достижению синергизма с внешней средой. Синергизм будет заключаться в эффективной системе управления, обеспечивающей успешную реализацию стратегии, либо корректировки (смене) стратегических ориентиров по требованию внешней среды.

Степень изменчивости среды И. Ансофф называет уровнем турбулентности и выделяет четыре уровня: стабильный, реагирующий, ожидающий и инициативный. Чтобы выжить и преуспеть в какой либо отрасли, компания должна придерживаться агрессивного оперативного и конкурентного поведения. Только в этом случае ей удастся соответствовать изменчивости спроса и различным рыночным возможностям.

Одна из гипотез стратегического менеджмента предполагает, что для каждого уровня турбулентности внешней среды можно подобрать комбинацию (вектор) факторов, оптимизирующих успех компании (гипотеза о сбалансированности). Успех предприятия - результат взаимодействия и взаимодополнения большого числа ключевых факторов (в разных условиях некоторые компоненты могут доминировать над другими). К числу факторов, влияющих на поведение организации, относятся: прошлая история, размер, накопленная организационная инертность, соответствие навыков внешней среде и, в особенности, побуждение и способность руководства предприятия.

Начиная с середины 90-х гг. некоторые тенденции изменения внешней среды можно предугадать исходя из анализа глубинных процессов, но многое из того, что остается скрытым от глаз сложностью видимых условий, может обнаружить себя внезапным ударом по интересам предприятия как стратегическая неожиданность.

Исходя из теоретических основ существования организации, можно выделить ряд целей ее развития, сбалансированность между которыми должна быть соблюдена в программе его развития:

- развитие собственных характеристик в соответствии с изменениями параметров внешней среды;
- снижение операционных издержек;
- гуманизация, устранение антагонистических противоречий;
- сближение коалиционных целей и добровольные ограничения;
- организация внешних хозяйственных связей;

– организация социального партнерства.

Отсюда можно сделать вывод, что цель управления развитием организации состоит в установлении баланса между общественным благом, гуманитарным развитием работающих и решающими его специфическими функциями.

Учитывая сложность организации и многообразие выполняемых ими функций, следует предположить, что сбалансированность развития определяется между значительным числом внутренних и внешних факторов, каждый из которых оказывает специфическое влияние на деятельность компании.

Для характеристики развития предприятия многие исследователи предлагают использовать такие оценочные критерии, как технический, организационный, экономический и производные от них. Использование такого широкого набора оценочных критериев для определения состояния и динамики развития предприятия часто приводит к тому, что исследование и активное воздействие на развитие предприятия становится недоступным для широкого круга исследователей и производителей. Как правило, большинство из этих показателей характеризуют конкретные, влияющие деятельность организации, без взаимосвязи этих факторов между собой. Такая дифференциация вряд ли может внести ясность в методологию оценки сбалансированности развития предприятия, так как трудоемка и сложна.

Проводя исследования на лесопромышленных, лесопильно-деревообрабатывающих, лесохимических предприятиях г.Лесосибирска можно сделать следующие выводы: экономическая доступность лесосек находится на пределе; производственное оборудование физически и морально изношено, что не дает возможности повышать качество выпускаемой продукции и изменять ее ассортимент; отсутствуют технологии по глубокой переработке древесины. За время болезненного перехода к рыночным отношениям с предприятий ушло много высококвалифицированных кадров. Рынок реализации продукции комбинатов и заводов находится на большом расстоянии, что приводит к большим затратам на транспортировку продукции до потребителя. Экспортируя продукцию на

зарубежный рынок, комбинаты находятся в зависимости от курса доллара США.

Таким образом, в настоящее время для этих предприятий речь идет об адаптации, которая заключается в изменении параметров, структуры и свойств объекта, в ответ на происходящие изменения внешней среды, в отличие от сбалансированности развития (подбор оптимальных значений параметров, структуры и свойств объекта). Эта жесткая зависимость предприятий лесохимической отрасли от внешней среды делает их практически неустойчивыми в данных условиях экономики России.

ТЕХНОЛОГИЯ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Шведина С.А.

Байкальский государственный университет экономики и права, Иркутск

Основная цель оценки системы управления персоналом (СУП) на каждом этапе развития организации (при определении целей, в процессе разработки программы развития, при реализации программы развития) - сформировать необходимый кадровый потенциал и обеспечить необходимые условия для того, чтобы каждый человек на своем рабочем месте осуществлял поведение, эффективное с точки зрения развития всей организации.

Подход к определению критерия «эффективности управления персоналом» с позиций эффективности производства нам представляется наиболее убедительным и плодотворным. Однако, прежде чем определять перечень критериев для оценки эффективности СУП необходимо определить цель и задачу оценивания, а затем обосновать тот набор критериев, который необходим и достаточен для решения управленческой задачи. Может показаться, что набор критериев «естественным образом» при постановке каждой конкретной задачи недостаточен, поэтому автор предлагает алгоритм выбора набора критериев оценки СУП организации (рис 1).



Рисунок 1. Алгоритм выбора набора критериев оценки СУП