

в абсолютной сумме или путем выявления и алгебраического суммирования отклонений от норм.

Деление предприятия на центры ответственности позволяет:

Использовать специфические методы управления затратами с учетом особенностей деятельности каждого подразделения предприятия;

Увязать управление затратами с организационной структурой предприятия;

Децентрализовать управление затратами, осуществляя его на всех уровнях управления;

Устанавливать ответственных за возникновение затрат, выручки, прибыли.

Организация учета и контроля по центрам ответственности для руководителей многих организаций представляется сложным и дорогостоящим мероприятием, но несмотря на это необходимо оценивать затраты на введение такой системы учета не абсолютно, а в сравнении с объемами деятельности организации. Как правило, эффект от внедрения такой системы превышает затраты на ее разработку и функционирование.

**Секция «Введение в управление персоналом»,
научный руководитель – Пронин А.А., канд. ист. наук, доцент**

**ПОЧЕМУ Я ВЫБРАЛ СПЕЦИАЛЬНОСТЬ
«УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ» (ЭССЕ)**

Черепанов В.С.

*Уральский государственный аграрный университет,
Екатеринбург, e-mail: postdoc@k66.ru*

При выборе профессии многие ориентируются на престижность будущего рода деятельности, другие делают акцент на высокую заработную плату, третьи выбор навязали родители. Единицы выбирают будущую профессию согласно своим собственным желаниям и интересам. На мой взгляд, работа по интересу – это редкая удача и большое счастье.

В выборе будущей профессии могут помочь профильные центры, которые есть при каждом учебном заведении. О профильной школе начали говорить в конце 2001 г., именно тогда появилось распоряжение Правительства РФ «Об утверждении Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года». В Концепции сказано, что на старшей ступени школы предусматривается профильное обучение, т.е. создается система специализированной подготовки, «ориентированной на индивидуализацию обучения и социализацию обучающихся» [1].

О специальности «Менеджер по управлению персоналом» я узнал случайно. Поступая в вуз, я внимательно изучал буклеты о различных направлениях подготовки. Каждое привлекало меня по-своему. Я старался представить себе, как смогу реализовать себя в каждой области. Мой выбор пал на специальность «Управление персоналом». В тот момент я еще не знал всех тайн этой профессии, меня привлекли ее востребованность на рынке труда и перспектива стать управляющим персоналом.

Начав обучение, я стал постигать все тонкости этого рода деятельности, и теперь считаю данную профессию уникальной. Ведь в ней нашли отражение такие науки, как экономика, менеджмент, психология, делопроизводство, маркетинг, право и многое другое. Такое изобилие предметов показывает, что специалист по управлению персоналом (HR, эйчар) – это разносторонне развитый работник с глубокими знаниями всех механизмов функционирования организации.

В настоящее время далеко не на всех предприятиях существует деление по центрам ответственности. На наш взгляд, внедрение системы центров ответственности и бюджетирования на российских предприятиях обеспечит оптимизацию затрат, повысит мотивацию менеджеров различного уровня и эффективность управления деятельностью подразделений и предприятия в целом.

Список литературы

1. Вахрушина, М.А. Бухгалтерский управленческий учет: Учебник для вузов / М.А. Вахрушина. – 2-е изд., доп. и пер. – М.: ИКФ Омега-Л; Высш.шк., 2002. – 528 с.
2. Ивашкевич В.Б. Бухгалтерский управленческий учет: Учебник для вузов / В.Б. Ивашкевич. – М.: ЭкономистЪ, 2004. – 625 с.
3. Лейкин, Д.В. Определение центров ответственности / Д.В.Лейкин // Менеджмент в России и за рубежом, 2006. – № 8. – С. 15-20.
4. Костормина Д.В. Управление затратами и прибылью предприятия на основе организации центров финансовой ответственности / Д.В. Костормина // Финансовый менеджмент, 2004. – № 4. – С. 9-15.
5. Костормина Д.В. Управление затратами и прибылью предприятия на основе организации центров финансовой ответственности / Д.В. Костормина // Финансовый менеджмент, 2004. – № 4. – С. 9-15.
6. Организация учета затрат по центрам ответственности: учебное пособие / И.Н. Черных, З.Ч. Хамидуллина – М.: КНОРУС, 2012 – 160 с.

В моем понимании, эйчар – это связующее звено между руководством и подчиненными, ему необходимо сохранять паритет, иметь уважение и тех и других. Именно от него во многом зависит атмосфера в коллективе, а это немаловажная составляющая успеха любой компании. Через службу управления персоналом работник общается с руководством компании, совершает карьерный рост, и многое другое.

Бытует мнение, что менеджером по управлению персоналом может стать любой образованный человек, ему только нужны базовые знания и высокая коммуникабельность. Я считаю – это не так. Специалист HR-службы должен не просто уметь выслушать, но и провести глубокий анализ, оценить особенность поведения, профессиональную пригодность, будущую успешность работника. Также ему необходимо обладать экономическими знаниями, прекрасно понимать структуру организации, уметь мотивировать работников, разбираться в работе маркетинговой службы, представлять специфику деятельности различных компаний и динамику развития рынка труда. Он должен ориентироваться в трудовом законодательстве, уметь вести кадровое делопроизводство и т.д. [2].

Чтобы быть эффективным руководителем и достигать целей компании, помимо умственных качеств необходимы внутренний контроль, умение управлять своим эмоциональным интеллектом. Самомотивация поможет в стрессовых ситуациях, а умение конструктивно решать конфликты придаст эйчару авторитет. Любое конструктивное решение конфликта помогает организации развиваться, находить новые решения и совершенствовать производств.

Менеджер по персоналу должен строить работу, прежде всего исходя из потребностей своей компании, а не конкретных сотрудников [2]. Поэтому личные интересы работников отходят на второй план. Специалисту HR-службы необходимо уметь абстрагироваться в ситуациях кризиса и применять все возможные средства для достижения целей.

Мне нравится обучаться по данному направлению подготовки, эта специальность изменила меня, теперь при общении с людьми я оцениваю личностные каче-

ства собеседника, анализирую его сильные и слабые стороны. Стараюсь применять накопленные знания на практике, и это помогает мне решать многие повседневные задачи. Профессия «менеджер по управлению персоналом» затягивает целиком, отправляя в увлекательный мир вечной игры руководителя и подчиненного. Ты стремишься быть лидером, тебе хочется опробовать новый метод мотивации, о котором вчера прочитал в профессиональном журнале, или же просто проверить новые навыки и разрешить конфликт в группе. Ты постоянно в центре внимания и не боишься трудностей. Я считаю эту профессию ключевой в работе организации. На плечах эйчара лежит ответственность за деятельность всего трудового

коллектива, но такая ответственность не пугает меня, а, наоборот, притягивает, ведь человек, владеющий этой профессией, способствует работоспособности всего персонала, повышает его мотивацию, помогает достичь целей компании и целей каждого отдельного работника. Осознавая это, ты чувствуешь себя нужным! Поэтому я и решил реализовать свой потенциал в данной области.

Список литературы

1. Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года [Текст]: [утв. распоряжением Правительства РФ от 29.12.2001 № 1756-р] // Бюл. Минобразования РФ. – 2002. – № 2.
2. Абрамова А.В. Персонал организации как объект управления [Электрон. ресурс] // А.В. Абрамова. – Режим доступа: http://knowledge.allbest.ru/management/2c0b65625a3bc68a-4d43a89521216c37_0.html (дата обращения: 08.12.2013).

**Секция «Инвестиционная привлекательность
и инновационная активность регионов»,
научный руководитель – Топсахалова Ф.М.-Г., д-р экон. наук, профессор**

**ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ
ИНВЕСТИЦИЙ В ИННОВАЦИОННЫЕ
ЭНЕРГООБЪЕКТЫ**

Гуков А.М.

Сев-КавГГТА, e-mail: arsen.gukov2014@yandex.ru

В условиях рыночной экономики важнейшим условием устойчивого развития предприятия является эффективность инвестиционной деятельности. Инвестиции – это вложения капитала в развитие предприятия, мероприятия по повышению эффективности производственнохозяйственной деятельности или выпуск ценных бумаг в целях получения экономического результата. Инвестиционная деятельность имеет ряд специфических особенностей:

- разделение во времени вложения капитала и получения результата;
- наличие альтернативных вариантов вложения капитала;
- дефицит необходимых ресурсов, в первую очередь финансовых;
- невозможность ограничения инвестиционной деятельности рамками предприятия, так как возникает необходимость привлечения сторонних организаций, цели которых не всегда совпадают с целями предприятия.

Все это делает принятие решения по вопросу вложения капитала ключевой проблемой инвестиционного менеджмента. Процедура принятия решения подразумевает оценку и выбор варианта, в наибольшей степени удовлетворяющего принятым критериям.

В соответствии с общепринятой практикой инвестиционная деятельность организуется в проектной форме.

Инвестиционный проект – это комплексный план создания или модернизации производства в целях получения экономической выгоды.

Период разработки и реализации инвестиционного проекта называется инвестиционным циклом и состоит из трех стадий: предынвестиционной, инвестиционной, производственной. На предынвестиционной стадии изучаются возможные варианты реализации проекта, определяются прогнозные оценки затрат, рыночного спроса на продукцию, различных видов эффектов, а также проводятся технико-экономические исследования, связанные с качеством, технологическим уровнем и т.п. Технико-экономическое

обоснование проекта либо основывается на экспертных оценках затрат и результатов, либо определяется исходя из укрупненных (удельных) показателей. В ходе этих исследований используется итеративный метод получения оценок экономической эффективности проекта. Каждая последующая итерация предполагает использование более точных данных об условиях реализации проекта, т.е. постепенное снижение уровня неопределенности исходной информации. Параллельно решаются организационные проблемы: уточняются сроки, определяется круг участников проекта, источники финансирования и т.п.

Заканчивается эта стадия составлением программы финансирования и разработкой бизнес-плана. Важнейшим разделом бизнес-плана является экономическое обоснование, смысл которого – представление информации в виде, позволяющем инвестору сделать заключение о целесообразности или нецелесообразности осуществления инвестиций.

На инвестиционной стадии окончательно отбираются организации, участвующие в проекте, – подрядчики и поставщики, готовятся соответствующая правовая и проектная документация, определяется система управления проектом. В случае нового строительства создается дирекция будущего предприятия, а на действующем предприятии назначается управляющий проектом. Проводится строительство, монтаж и наладка оборудования.

На производственной стадии осуществляется эксплуатация объекта. Реализация инвестиционного проекта может быть представлена двумя взаимосвязанными экономическими процессами: инвестированием и получением доходов от вложенных средств. Эти процессы протекают последовательно или на некотором временном отрезке параллельно. Основные стадии инвестиционного цикла представлены на рисунке.

Все стадии вместе составляют расчетный период, охватывающий инвестиционный процесс, процесс производства, в ходе которого получают доход, и процесс ликвидации проекта. Расчетный период – это период времени, в течение которого инвестор вкладывает средства и возвращает их с выгодой для себя в случае благоприятной ситуации. Продолжительность расчетного периода определяется исходя из периода конкурентоспособности данной технологии или продукции.