

- Бизнес-имидж.

Культура организации является важнейшим блоком концепции управления корпоративным имиджем. Данный блок отражает материальные и духовные ценности, нормы поведения, систему стимулирования, систему подготовки и переподготовки кадров. Высокая культура организации выражена в единении личных целей со стратегическими целями фирмы, компании.

**Корпоративный стиль** - это набор постоянных элементов (словесных, графических, цветовых и др.), которые, действуя в совокупности, обеспечивают визуальное и смысловое единство товаров/услуг фирмы, всей исходящей от неё информации, её внутреннего и внешнего дизайна. Задача корпоративного стиля - сделать конкурентоспособной фирму, выделить её индивидуальность, отличительные качественные характеристики [3].

В систему корпоративного стиля входит **товарный знак**, который идентифицирует товары данной фирмы и регистрируется в установленном порядке. Зарегистрированный товарный знак придаёт престижность фирменным товарам и услугам.

Большую роль в популяризации фирмы выполняет и **логотип** - разработанное оригинальное начертание полного или сокращённого наименования фирмы. Этот фирменный блок, включающий товарный знак, логотип, бейдж (аккредитационная карточка, нагрудный знак), официальные реквизиты, указанные на фирменных бланках с использованием характерного цвета, шрифта, а также фирменного слогана (рекламного призывного лозунга), дизайн фирменной одежды, интерьер кабинетов и архитектурный ансамбль создают эмоциональное воздействие на покупателя, позволяют повысить эффективность рекламных кампаний, социальных акций, презентаций, официальных приёмов.

Таким образом, сильный корпоративный имидж становится необходимым условием достижения фирмой устойчивого и продолжительного успеха, определённой

рыночной силы, защищает организацию от атак конкурентов, облегчает доступ к ресурсам, в том числе финансовым, информационным и человеческим.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Романенкова О.Н., Сияева И.М. Проблемы маркетинга в системе ритейлинга мегаполиса г. Москвы (технологии, стратегии, практика): Монография. – М.: Информационно-внедренческий центр «Маркетинг», 2008. – 160 с.
2. Реклама и связи с общественностью: учебник для бакалавров / И.М. Сияева, О.Н. Романенкова, Д.А. Жильцов. — М.: Издательство Юрайт, 2013. — 552 с. - Серия: Бакалавр. Углубленный курс.
3. PR в сфере коммерции: Учебник / Под ред. Д.э.н., проф. И.М. Сияевой [Романенкова О.Н., Сияева И.М., Сияев В.В.]. – М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2012, 298 с. + CD-R.
4. Сияева И.М., Маслова В.М., Романенкова О.Н., Сияев В.В. Маркетинг PR и рекламы: Учебник. – М.: Юнити-Дана, 2011.
5. Паповян С.С. Математические методы в социальной психологии, М.: Наука, 1983.
6. Крамин Т.В., Крамин М.В., Петрова Е.А., Тимирясова А.В. Формирование модели системы корпоративного управления промышленного предприятия // Актуальные проблемы экономики и права. 2011. № 1. С. 81-86.
7. Климова Т.В. Корпоративная культура в контексте высшего профессионального образования: сущность понятия и структура // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. 2012. № 2. С. 143-145.
8. Крамин Т.В., Петрова Е.А. Формирование принципов корпоративного управления в России // Актуальные проблемы экономики и права. 2009. № 2. С. 68-75.

## SOCIAL AND ETHICAL ASPECTS IMAGE OF THE ORGANIZATION

© 2013

*E.A. Dobryakova*, graduate student of the chair «Marketing and Logistics»  
*Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow (Russia)*

*Annotation:* This article will review the existing types of social and ethical marketing, as well as a detailed analysis of principles of corporate culture and image of the organization. Will be analyzed and the effectiveness of the corporate culture of interpersonal relationships in order to increase the significance of the value of each employee.

*Keywords:* social and ethical marketing, corporate image, corporate culture, branding concept, social and corporate responsibility.

УДК 331.1

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ

© 2013

*М.В. Ештокин*, аспирант  
*Курский государственный университет, Курск (Россия)*

*Аннотация:* В статье рассмотрены методологические основы и методические подходы к формированию механизмов управления трудовыми ресурсами, дано научное обоснование совершенствованию организационно-экономического механизма эффективного управления трудовыми ресурсами в регионе.

*Ключевые слова:* трудовые ресурсы; регион; механизм; управление, организационно-экономический механизм.

В условиях сосуществования и параллельной конкуренции научных школ формировались разные подходы к оценке роли государства в экономике, сущность которых в той или иной степени реализуется в моделях экономического развития.

Результатом изучения методологических принципов управления трудовыми ресурсами большинства известных в научном мире экономических теорий являются выявленные тенденции развития методологических основ и закономерности эволюционного перехода от полного невнимания со стороны государственной системы к социальным проблемам до понимания роли развития человеческих ресурсов как основного фактора благосо-

стояния государства.

Становление постиндустриального общества связано, прежде всего, с изменением статуса человека в общественном производстве, который обуславливает принципиально новую сущность и характер общественных отношений. Если до этого времени управление ресурсами труда определялось, прежде всего, тем к какому социальному слою принадлежит человек, то в современных условиях доминирующим критерием выступают индивидуальные способности работника [2].

Раскрытие сущности понятия «трудовых ресурсов» обеспечивают различные концептуальные подходы к исследованию объекта управления. Среди основных

взглядов (С. Андреева, М. Боровской, О. Белокрыловой, В. Белоусова, В. Бильчака, В. Бутова, А. Гранберга, А. Дружинина, В. Захарова, В. Игнатова, Н. Кетовой, О. Мамедова, Н. Молчанова, О. Пчелинцева, С. Тяглова, Е. Черныш и др.) были учтены те, которые рассматривают трудовые ресурсы как экономическую категорию, как планово-учетную категорию, трудовые ресурсы потенциальные и фактически используемые, как продукт общественного развития, а также как активные субъекты общества и конкретные человеческие индивидуальности [1].

Авторский подход рассматривает трудовые ресурсы как экономически активную часть населения страны, обладающую таким уровнем способностей к общественному труду, который обеспечивает определенный уровень жизни человека и конкурентоспособность государства.

Имеет место устоявшееся мнение о том, что систему количественных и качественных характеристик трудовых ресурсов следует представлять трудовым потенциалом. Основываясь на применении системного подхода к раскрытию сущности управления трудовыми ресурсами, был сделан вывод, что трудовые ресурсы и трудовой потенциал – равные по своей значимости взаимодополняющие элементы трудовой активности государства.

Учитывая общемировые тенденции развития современного общества и влияние технологического прогресса, помимо традиционно рассматриваемых параметров трудового потенциала среди значимых и определяющих способностей работника следует учитывать способность к быстрой адаптации в непостоянном, непредсказуемом производстве и стихийности рынка, т.е. гибкость, адекватность его знаний и умений в принятии решений и в идентификации своего места на рынке труда. Наличие этого преимущества проявляется в так называемых «эвристических» вариантах реализации функций трудовой деятельности, адресованных творческим способностям работника. Наличие данных способностей представляет существенный вклад в трудовую активность государства. Кроме того, никакой другой ресурс, обращаемый на рынке, не обладает большими свойствами «неопределенности», чем человеческий. «Неопределенность» в данном случае следует рассматривать в ходе оценки профессиональных способностей и компетентности работников как вероятность наступления риска не реализации работником своих трудовых функций.

В своем развитии от рождения до смерти человек проходит ряд биологических (естественных) возрастных стадий, каждая из которых характеризуется его природными и приобретенными характеристиками и определяет особенности его участия в экономической деятельности. Каждая возрастная стадия характеризуется сформированным уровнем квалификации, знаний и умений, которые определяют роль человека в развитии экономики и востребованность его профессиональных способностей на рынке труда [3]. По данному признаку предлагается рассматривать стадии цикла реализации трудового потенциала работника в единстве межотраслевого, межрегионального и государственного трудового потенциала.

Необходимость регионального исследования трудовых ресурсов обусловлена тем, что отдельные регионы в настоящее время значительно отличаются в уровне экономического роста, демографической ситуации, степени использования их трудовых ресурсов, следовательно, управление экономикой регионов должно осуществляться с учетом специфики их потенциала, с тем, чтобы на основе рационального использования трудовых ресурсов обеспечить повышение эффективности производства.

В статье раскрыта сущность действующей системы государственного управления и структура государственных органов власти по вопросам регулирования трудового потенциала России, а также предложено следующее определение государственного управления трудо-

выми ресурсами: комплексное воздействие на трудовые ресурсы, при котором обеспечивается нормальное функционирование, развитие и эффективное использование потенциала рабочей силы в соответствии с потребностями экономики, социальной политики и политики интеллектуализации общественного труда.

Государственное регулирование развития трудового потенциала осуществляется посредством применения методов регулирования. По содержанию они делятся на: экономические, организационные (в том числе административные), правовые и иные методы. Наиболее объемными и значимыми являются экономические методы, представляющие собой воздействия на изменение пропорций, структуры и других параметров трудовых ресурсов. Кроме того, демографическая политика государства должна стать одним из ключевых элементов системы государственного регулирования развития трудового потенциала. Своевременность и адекватность принимаемых мер стабилизации демографической политики в России определяет перспективы развития народонаселения и формирования трудовых ресурсов на среднесрочный и долгосрочный периоды.

Основным критерием эффективности организационно-экономического механизма управления трудовыми ресурсами в России мы определили динамику экономической активности населения. В целом за исследуемый период наблюдается тенденция снижения численности экономически активного в стране, что обуславливается не только такими явлениями, как сокращение численности населения вследствие падения рождаемости и значительных миграционных процессов, старения населения, но и комплексом факторов, воздействие на которые, по нашему мнению, способно повысить уровень экономической активности населения России.

Обобщение теоретических разработок, изложенных в специальной литературе, методических рекомендациях [4], а также практического опыта применения оценочных показателей для определения эффективности использования трудовых ресурсов на различных уровнях управления, позволило сформулировать систему показателей оценки эффективности использования трудовых ресурсов и ряд требований к построению системы показателей, которые должны основываться на глобальной установке, определяемой в ходе оценки общенациональных задач и возможностей, и соответствовать современным требованиям развития экономики.

Оценка эффективности использования трудовых ресурсов в регионах России, проведенная на основании метода интенсивного анализа, показала существенные различия в региональном управлении трудовыми ресурсами, напряженность на рынке труда большинства регионов, наличие территорий с недостаточным уровнем социального обеспечения и социальной защиты

Применение к анализу эффективности использования трудовых ресурсов коэффициентов интенсивности дает возможность свести разные во времени и пространстве величины к одной основе – качественной характеристике социальных процессов. На основании расчета предлагаемых коэффициентов проводится обобщение и сравнительный региональный анализ использования наличного и резервного трудового потенциала.

Методологически важную роль при формировании организационно-экономического механизма управления трудовыми ресурсами играет модель воспроизводства трудовых ресурсов, построение которой – необходимый этап создания любого направления теории управления трудовыми ресурсами.

Исходя из традиционных взглядов на систему управления трудовыми ресурсами как составную часть управления социально-экономическим развитием государства, трудовые ресурсы общества являются динамическим единством трех фаз трансформации своего состояния: формирования, распределения и использования. С учетом трансформации экономической системы России

в соответствии с социально-экономическими и научно-технологическими параметрами XXI века, структура перспективного организационно-экономического механизма управления трудовыми ресурсами должна представлять собой более динамическую модель.

В статье рассмотрена агрегированная модель воспроизводства трудовых ресурсов, основой которой является пять взаимосвязанных и взаимообусловленных фаз трансформации трудовых ресурсов. Основное свойство модели заключается в обеспечении производительной и продолжительной трудовой жизнедеятельности трудовых ресурсов на рынке труда, которая является циклом реализации трудового потенциала. Качественную основу каждой стадии жизненного цикла трудовых ресурсов обеспечит концепция их развития, что детерминировано экзогенными и эндогенными факторами.

Каждому региону свойственны свои особенности воспроизводства и развития трудового потенциала. Исходя из этих особенностей, формируется система управления и этапы концепции развития трудовых ресурсов в регионе, которая детерминирована экзогенными и эндогенными факторами. Эндогенные факторы представляют собой среду развития региона, в которой формируется его экономический потенциал. Экзогенные факторы характеризуют уровень социально-экономического развития государства и общемировые тенденции влияния.

Направления системы совершенствования управления трудовыми ресурсами структурированы в концепцию развития трудовых ресурсов в регионе, которую следует рассматривать как систему элементов, которая включает формирование, распределение и использование трудовых ресурсов, создание условий для обеспечения эффективной занятости и снижения уровня безработицы, формирование социальной структуры общества. Каждая подсистема решает определенные проблемы, тем не менее, они все направлены на решение задач воспроизводства трудового потенциала, распределение и перераспределение его в регионах России и рациональное использование. Эффективность системы управления трудовыми ресурсами зависит от того, насколько продуктивно будет функционировать каждая подсистема и насколько интегрирована в рамках целостности работа каждого элемента подсистемы.

Необходимая информация о сути региональных процессов и региональных последствиях проводимых реформ не может быть получена только из массива официальной государственной статистики, – региональные ситуации специфичны, а в ряде случаев уникальны. В условиях гибких рынков труда, скрытой безработицы, наличия огромного числа бедных и трудностей получения достоверных данных, надежность показателей безработицы уменьшилась. Новые подходы к анализу ситуации в регионе требуют пересмотра существующей традиционной базы данных, иной систематизации и классификации статистической информации.

При сопоставлении показателей занятости и безработицы, определенных органами государственной статистики и службой занятости, а также рассчитанных на основании методологии МОТ, с целью получения более достоверной информации о состоянии рынка труда эвристический подход позволяет предложить обобщенный критерий анализа процессов на рынке труда – коэффициент эффективности использования трудовых ресурсов.

Представляется целесообразным в анализ содержания и механизма функционирования рынка труда включить коэффициент общей трудовой эмиграции населения в регионе, который следует определять как сумму удельного веса населения, выбывшего из конкретного региона в другой регион, и удельного веса населения, выбывшего из конкретного региона за границу.

Влияние эмиграционной структуры на результаты использования трудовых ресурсов характеризуют расчеты, проведенные на примере регионов России, которые

показывают изменение уровней занятости и безработицы населения с учетом региональных коэффициентов общей трудовой эмиграции населения.

Рассмотренная в статье методика оценки эффективности использования трудовых ресурсов отражает более достоверную информацию о ситуации на рынке труда России, чем общепринятые методики расчета критериев, характеризующих процессы занятости и безработицы и доказывает необходимость совершенствования организационно-экономического механизма управления трудовыми ресурсами в регионе.

В рамках эффективного управления трудовыми ресурсами необходимо разрабатывать свойственную данной политике «социальную линию» типологии регионов, которая будет отражать уровень устойчивости и развития социальной сферы, эффективность управления трудовым потенциалом, защиту малообеспеченных слоев населения, уровень жизни населения.

Предлагается научно обоснованное ранжирование регионов России по коэффициенту эффективности использования трудовых ресурсов в регионе. В результате, все регионы были объединены в соответствующие группы, каждой из которых соответствуют различные значения признака.

Предложенная методика ранжирования регионов России дает возможность научного обоснования принятия управленческих решений по разработке и реализации программ регионального развития, реализации направлений оптимизации занятости и регуляции миграционных процессов, формированию основ организационно-экономического механизма управления трудовыми ресурсами в регионах России.

Выявленные тенденции использования трудовых ресурсов в России позволяют сделать вывод, что масштабы государственного вмешательства следует определять, исходя из результатов ранжирования.

Концептуальное создание организационно-экономического механизма управления трудовыми ресурсами призвано в складывающихся условиях поэтапной реализации обеспечить экономическую эффективность использования трудового резерва населения. Иными словами, само существование такого механизма и сущность проводимых направлений оправданы лишь в том случае, если его деятельность обеспечивает требуемые экономические результаты посредством, как показали результаты проведенного корреляционно-регрессионного анализа, социальной направленности вектора формирования организационно-экономического механизма управления трудовыми ресурсами.

В условиях новых экономических и политических трансформаций в России социальная политика должна рассматриваться как источник организационно-экономического механизма управления трудовыми ресурсами. Этот подход предусматривает, что организационно-правовой инструментальной системы государственного управления трудовыми ресурсами должен основываться на Общей Декларации прав человека, законодательной базе и Конституции России, а также учитывать соответствующие Международные социальные стандарты.

Во всех вопросах, касающихся населения, определяющей является социальная политика государства, которая в равной степени защищает интересы, как отдельного человека, так и отдельного региона. Кроме этого, каждое общество имеет определенную социальную структуру, которая состоит из групп, институтов, организаций, а главной заботой государства должна стать социальная политика поддержки равновесия между ними на всех уровнях. Прогресс экономики должен следовать неотделимо от прогресса общества, который обеспечивается в процессе взаимодействия людей. Данное взаимодействие является социальным капиталом общества. Результатом взаимодействия между людьми является, полученные в процессе трудовой деятельности, необходимые общественные блага. Весь мировой опыт

экономических реформ свидетельствует о том, что достигаемый успех предопределялся подготовительными акциями, связанными с социальной адаптацией идей реформ во всех слоях общества.

**СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Бородин А. И., Шаш Н.Н. Сравнительный анализ базовых характеристик моделей управления трудовыми ресурсами в организациях // Человек и труд. 2012. №6. С. 18—22.

2. Ендовицкий Д.А., Беленова Н.Н. Комплексный экономический анализ деятельности управленческого персонала. – М.: Кнорус, 2011. – 528 с.

3. Чемяков В. Грейдинг: Технология построения системы управления персоналом. – М.: Вершина, 2008. – С. 120-123.

4. Шабунова А.А., Леонидова Г.В. Качество трудовых ресурсов в России: региональный аспект // Актуальные проблемы экономики и права. 2012. № 2. С. 126-134.

**IMPROVEMENT OF THE ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC MECHANISM OF MANAGEMENT BY THE MANPOWER**

© 2013

*M.V. Eshtokin*, post-graduate student  
*Kursk State University, Kursk (Russia)*

*Annotation:* In article methodological basics and methodical approaches to formation of mechanisms of management by a manpower are covered, scientific justification is given to improvement of the organizational and economic mechanism of effective management by a manpower in the region.

*Keywords:* manpower; region; mechanism; management, organizational and economic mechanism.

УДК 550.8.072

**ОЦЕНКИ РИСКА ИНВЕСТИЦИЙ С НЕЧЕТКИМИ ПОКАЗАТЕЛЯМИ ЭФФЕКТИВНОСТИ В НЕФТЕ-ГАЗОДОБЫВАЮЩЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

© 2013

*A. Zabardast*, докторант кафедры экономической информатики, преподаватель  
 профессионально-технического колледжа г. Сама (университет Азад Ислам, Урмия, Иран)  
*Бакинский Государственный Университет, Баку (Азербайджан)*

*Аннотация.* В статье вводится новый подход к оценке риска неэффективности проекта в процессе эксплуатации углеводородных ресурсов. Подход основан на использовании нечетких множеств, которые позволяют определить максимальный размер риска на каждом из критериев, связанных с оценкой эффективности эксплуатации углеводородных ресурсов. Эти критерии в совокупности позволяют определить совокупный риск эксплуатации проекта углеводородных ресурсов.

*Ключевые слова:* оценка эффективности эксплуатации углеводородных ресурсов, использование нечетких множеств, оценка риска неэффективности проекта.

**Introduction**

In the contemporary period of transition to market economy, the decision-making on assessment and selection of investment projects has an essential importance for the full-scale investments in exploitation of oil & gas resources. Evidently, each investment project is characterized with many groups of efficiency criterions, such as reliability, affordability and environment-friendliness. Each of these criterions, on its turn, creates a multitude of other criterions. The transition to market economy in upstream oil & gas industry, while maintaining the values of the reliability and environment-friendliness criterions, intensifies the attention to economic criterions, such as: net present value (*NPV*), internal rate of return (*IRR*), payback period of project (*PP*), project profitability index (*PI*) and other criterions.

All above-noted criterions are necessary prerequisites for selection of oil production projects. However, they are clearly not sufficient for making investment decisions, as decisions on selection of investment project cannot be made by using just one criterion. Indeed, the nature, purpose and requirements of each specific project are different. The process of oil resources exploitation itself is very complicated, and in most case it is accompanied with uncertainty and fuzziness. In this case, none of criterions can, on its own, provide sufficient information which can be used as a basis for judgment on the project's attractiveness. Such judgment is possible only after study and assessment of each criterion (indicator) of efficiency and risk (resulted from the fuzziness of criterions), and after estimation of the attractiveness of the project and the cumulative risk based on all criterions.

The presented paper examines the common methods of risk assessment by each separate criterion of investment efficiency in the process of hydrocarbon resource exploitation. These methods enable to assess risk based on

each of criterions which are necessary for determination of cumulative risk for hydrocarbon resource exploitation projects.

**Risk assessment for investments under fuzzy indicators of efficiency**

Let's assume that the efficiency indicator of an investment project *N* is given as fuzzy set  $\tilde{N} = (N_{\min}, \mu_N, N_{\max})$ , where  $\mu_N$  - membership function,  $N_{\min}, N_{\max}$  - respectively, left and right frontiers of the set carrier  $\tilde{N}$ , i.e.  $\mu_N = 0$  when  $x \leq N_{\min}$  and when  $x \geq N_{\max}$ .

As far the limitary parameter *C*, we would assume that it is given as a fuzzy set, too  $\tilde{C} = (C_{\min}, \mu_C, C_{\max})$  with the conditions  $\mu_C = 0$  if  $x \leq C_{\min}$  or  $x \geq C_{\max}$ .  $\mu_C$  - is taken as a membership function.

The graphs of  $\mu_N(x)$  and  $\mu_C(x)$  functions may have different shapes and may lay differently in respect to each other. For the ease of explanation, we would assume that these graphs are located on a coordinate plane as shown on Figure 1.

Following [1, 2] we can determine the risk zone and the assessment of risk by means of  $\alpha$  - levels of  $\tilde{N}$  and  $\tilde{C}$  fuzzy sets.

For certainty we will take the case when investment project is considered affordable for *N* indicator, if the value of *N* is not below than that of the limitary parameter. Then, the risk zone of *N* and *C* for the given  $\alpha$  -level will be the