

Таблица 3

Экономическая эффективность проекта

Показатели	1-й год	2-й год	3-й год
Выручка от реализации продукции и услуг, тыс. руб.	1321	7572	10259
Себестоимость продаж, тыс. руб.	5063	3028	4569
Прибыль от продаж, тыс. руб.	-3742	4545	5690
Рентабельность деятельности, %	-73,9	150,1	124,5
Срок окупаемости, годы	3,8	0,4	0,4

В настоящее время все чаще возникает вопрос о развитии предприятий малого и среднего бизнеса в России. К наиболее актуальным идеям малого бизнеса на данный момент можно отнести проекты в отрасли сельского хозяйства. Сельскохозяйственным предприятиям приходится часто решать ряд сложных проблем, которые возникают под влиянием микро- и макроэкономических факторов. Сельскохозяйственные предприятия не могут выпускать продукцию конкурентоспособного качества без высокого уровня контроля за оптимизацией и эффективным использованием имеющихся ресурсов.

Большую популярность набирают проекты по развитию отрасли рыбоводства на территории России. Однако для получения более высокой экономической эффективности следует комплексно использовать водоем, этому может способствовать совместное выращивание рыбы и водоплавающей птицы, в нашем случае, карпов и уток. Разведение уток – одна из самых скороспелых отраслей животноводства. Утка отличается интенсивным ростом, быстрыми темпами воспроизводства, высокой продуктивностью и жизнеспособностью. Содержание и выращивание утки требует меньших затрат человеческого труда и материальных средств на единицу продукции, чем в других отраслях животноводства. Карп хорошо откармливается и быстро растет на естественных кормах. Он нетребователен к окружающей его среде и хорошо переносит зиму.

**МАКРОЭКОНОМИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ
КЛЕЙНА-ГОЛЬДБЕРГЕРА,
ПРЯМЫЕ ИНОСТРАННЫЕ ИНВЕСТИЦИИ
НОРВЕГИИ 1980-2010**

Замятин М.М.

*Финансовый Университет при Правительстве РФ,
Москва, e-mail: mm.zamyatin@gmail.com*

Макроэкономическая модель Клейна-Гольдберге-ра была разработана для экономики США в 1946-

1947 гг. Состоит из 20 уравнений, 15 из которых отражают экономическое поведение и носят стохастический характер, а 5 – тождества. В центре ее, в соответствии с кейнсианской теорией экономики – фактор совокупного потребительского спроса, а также другие вещественные (производство) и монетарные переменные. Модель была опубликована в 1955 г. и оказала большое влияние на всю последующую практику разработки и применения больших макроэкономических моделей в США и в других странах Запада.

Модель состоит из трех структурных уравнений и трех тождеств. Уравнения включают функцию потребления, функцию инвестиций, функцию заработной платы в частном секторе; тождества включают стандартное равенство национального дохода (плюс косвенные налоги) сумме потребления, инвестиций и государственных расходов, равенство национального дохода сумме заработной платы в частном и государственном секторах плюс прибыль, и, наконец, равенство прироста капитала инвестициям.

Макроэкономическая модель (упрощенная версия модели Клейна):

$$\begin{cases} C_t = a_1 + b_{12}Y_t + b_{13}T_t + \varepsilon_1, \\ I_t = a_2 + b_{21}Y_t + b_{24}K_{t-1} + \varepsilon_2, \\ Y_t = C_t + I_t, \end{cases}$$

где C – расходы на потребление; R – доход; I – инвестиции; Y – доход; T – налоги; K – запас капитала; t – текущий период; $t-1$ – предыдущий период.

Задачи исследования:

- Провести обработку и анализ данных с использованием эконометрической модели Клейна-Гольдберге-ра;
- Доказать адекватность разработанной модели;
- Сделать прогнозирование эффективной инвестиционной политики на основе эконометрической модели.

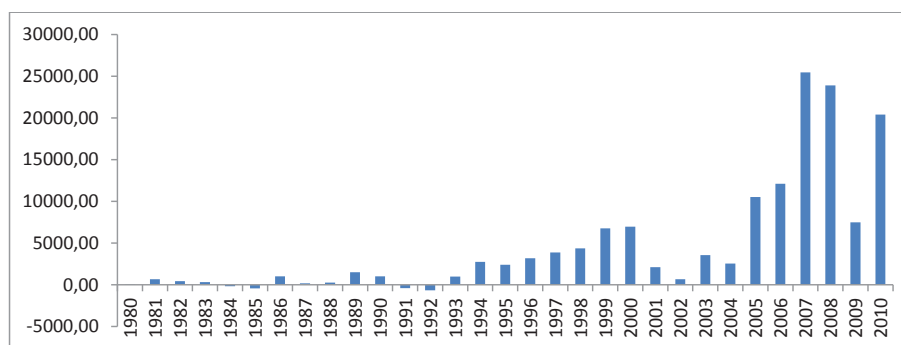
Информационной базой исследования являются экономические показатели Норвегии, на основе которых получены научные результаты анализа текущего состояния иностранных инвестиций в этой стране (рисунок).

Статистическая обработка данных проводится с помощью соответствующих программных продуктов, таких как MS Office Excel.

Проверка данных с использованием эконометрической модели:

1. Подбор статистических данных для дальнейшего построения модели, источником является банк статистических данных «Всемирный Банк» (WORLD-BANK.org)

2. Построение эконометрической модели, с целью определения пригодности для прогнозирования экономических показателей конкретной экономической системы.



Норвегия. Инвестиции/год, млн. \$

3. Обработка данных при помощи корреляционного и регрессионного анализа.

4. Тестирование модели:

- Метод наименьших квадратов (R^2 -test), F-test, T-test
- Тест Голдфелда-Квандта
- Тест Дарбина-Уотсона
- Проверка адекватности построенной модели
- Признание модели пригодной для прогнозирования

Выводы

Анализ и тестирование показали, что построенная модель является адекватной и пригодна для прогнозирования экономических показателей конкретной экономической системы.

Поскольку экономика Норвегии является примером синтеза свободного рынка и государственного регулирования, наша модель показывает влияние государственного регулирования на анализируемые показатели. На графике инвестиций явно прослеживается процесс погашения государством внешнего долга, который на начало 80х составлял 30% ВВП. К 2005 году внешний долг Норвегии был окончательно погашен, что также отражено на графике – Инвестиции существенно увеличились во второй половине 2010х, испытав некоторое снижение после Экономической нестабильности 2008 года.

Список литературы

1. Трегуб И.В. Применение математической системы MATHCAD 2000i Professional для прогнозирования динамики цен на фондовых рынках // Математические и инструментальные методы экономического анализа: управление качеством: сборник научных трудов. – Тамбов: ТГТУ, 2003. – Вып. 6. – С. 12-15.
2. Трегуб И.В. Финансирование инвестиционных проектов: классификация и оценка риска // Финансы. – 2008. – №9. – С. 71-72.
3. <http://data.worldbank.org/>

ПОНЯТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Зорина Т.П., Коноплева Г.И.

*Комсомольский-на-Амуре государственный
технический университет, Комсомольск-на-Амуре,
e-mail: mopp@knastu.ru*

Основу любой организации составляет кадровый потенциал. Именно кадры являются активным элементом организации и её движущей силой. От квалификации персонала, их эффективного использования, расстановки зависит результат деятельности организации, её преимущество в социальной и экономической сфере, а также место организации на рынке труда. На сегодняшний день не существует единого понятия кадрового потенциала.

В управленческой литературе В.Я. Афанасьева и И.К. Корнева можно встретить такое определение кадрового потенциала «как совокупность способностей всех людей, которые заняты в данной организации и решают определенные задачи. Кадровый потенциал заложен в тех функциях, которые он исполняет как профессионал и в силу своих способностей, знаний опыта». Ильин А.И. определяет кадровый потенциал как интегральную характеристику персонала, достижение целей предприятия за счёт его максимальных возможностей.

По нашему мнению, наиболее полному определению кадрового потенциала соответствует такое понятие, как: «сочетание личностных характеристик персонала их специальных знаний, квалификации и опыта, а также потенциальных возможностей, которые в процессе трудовой деятельности могут быть активированы и использованы организацией для достижения поставленных краткосрочных или долгосрочных

целей». Исходя из этого определения, можно вывести составляющие понятия кадрового потенциала.

Кадровый потенциал = Личностный потенциал (способности, возможности, задатки, характер, темперамент) + потенциал знаний (компетентность, знания, умения, навыки) + коммуникационный потенциал (направленность информационных потоков) + потенциал развития (самоутверждение, самовыражение)

Под потенциальными возможностями персонала понимается совокупность человеческих качеств, которые могут быть применены при конкретных обстоятельствах. Для эффективного выполнения работы персонала необходимы специальные знания. Специальные знания – это совокупность теоретических знаний и практических навыков в конкретной области, приобретаемые путём специальной подготовки и необходимые для решения вопросов.

Кадровый потенциал находится под влиянием таких факторов как:

1) Внешние: социальный, технический, экономический.

Социальный: качество трудовой жизни: зарплата, возможность сделать карьеру, возможность реализации личных целей, уровень благосостояния работника, обеспечить работника социальными льготами, текучесть кадров, качество работы.

Технические: производительность труда, характер и содержание труда, качество труда персонала, оснащённость производства (уровень механизации и автоматизации производства), коэффициент труда и безопасность труда.

Экономический: состояние экономики, ситуация на рынке труда (спрос на персонал, его количественная структура; предложение в области персонала – это ситуация в сфере учебных заведений, центре занятости), уровень безработицы, уровень инфляции

2) Внутренние факторы: личностные, статусный потенциал, мотивационный фактор.

Личностные: психофизиологические: пол, возраст, характерологический тип, работоспособность, способности, компетентность, знания, умения, навыки, опыт работы.

Статусный потенциал – реализация потребностей работников трудовой деятельности. Признание результатов работы коллегами, одобрение работы.

Мотивационный фактор предполагает, что каждый сотрудник может, мотивировано работать, когда знает чётко поставленную цель и считает её достижимой. Внутренний фактор, вызывающий удовлетворённость своей работой.

Грамотное управление кадровым потенциалом базируется на следующих принципах:

1) Системности (синергии). Организация рассматривается как совокупность элементов, находящихся во взаимодействии. Основное внимание направлено на структуру организации, её иерархию и свойства элементов, которые проявляются как во взаимодействии, так и во взаимосвязях. Целостная система создаёт синергетический эффект, который намного больше суммы своих элементов. Задача руководителя – найти такой набор элементов.

2) Эффективности. Заключается в том, что при достижении поставленных целей необходимо минимизировать издержки и потери, то есть наиболее эффективно использовать имеющиеся ресурсы.

3) Вознаграждения. При постановке цели персонал нужно стимулировать посредством вознаграждения, при этом поощрение должно быть справедливым, то есть дифференцировать систему оплаты по