

с разразившимся валютным и общеэкономическим кризисом в России в последние два месяца (ноябрь и декабрь) население повально скупает машины в автосалонах, пытаясь таким образом вложить финансовые средства от обесценения.

Не будем в данной статье концентрировать своё внимание на конъюнктурных проблемах текущего года в данной сфере, а попробуем сравнить рассматриваемую сферу для двух стран: России и США, на примере банковской системы реализующих автокредитование.

Начнем оценку с количества банков. В США коммерческих банков 5757, при этом каждый год по разным причинам ликвидируются около 200 банков. В основном банки уходят с рынка, не выдержав конкуренцию, и как считаю сами американские финансисты – это нормальная ситуация.

В России на сегодняшний день действуют 799 банков, при этом с 2012 года число изъятых лицензий у банков растет, многие банки закрыли из-за противозаконных действий, таких как отмывание денег. ЦБ РФ отзывает лицензии у недобросовестных банков, при этом известно, что Центробанк делает финансовый мониторинг ежедневно, но почему-то закрывать банки стали относительно недавно. Именно с этого и начинается темная сторона банковской системы РФ.

Ставка рефинансирования в РФ 8,25%, ключевая ставка 17% (с 16.12.14). В США 0-0,25%. Конечно, рыночная экономика в США развивается намного дольше, чем РФ. Тем не менее, ставка рефинансирования в США уже 6 лет не повышается, в России, наоборот, через данную ставку регулируют инфляцию, но как-то безуспешно. Естественно, размер ставки напрямую зависит от инфляции (за 2014 инфляция в США составила 1,88% и за последние лет 10 не превышала 3%), и от общего состояния экономики. Таким образом, исходя из первичного анализа, становится очевидно, что в России дешёвого кредита просто не может быть из условия построения банковской системы.

Рассмотрим банковский продукт по автокредитованию основных лидеров банковского рынка.

Самый «главный» коммерческий банк в России «Сбербанк». Он предлагает следующие условия (без учёта конъюнктуры конца 2014 года).

Автокредит. Срок кредита до 5 лет, ставка от 13%, сумма кредита до 5 млн. рублей. Минимальный первоначальный взнос от 15% (от стоимости автомобиля).

В США лидирует банк «BankofAmerica».

Автокредит. Срок кредита до 5 лет, ставка 2.34%, сумма кредита до 25000\$.

Таким образом, видно, что автокредитование в России даже по общим параметрам весьма отличается от США. Самое основное это в значении ставки кредита. В США оно низкое и фиксированное, а в России это диапазон от 13% до неопределённости.

При этом, как показывает практика, чтобы получить автокредит в Сбербанке под 13% годовых, нужно быть идеальным клиентом, т.е. иметь благоприятную кредитную историю. Во всех остальных случаях, включая её отсутствие вообще, на практике такому заемщику накинута ещё процентов 7. В США такому же клиенту без идеальной кредитной истории, со средним доходом в зависимости от штата, может увеличиться максимум на 0,5% в противном случае, в выдаче кредита вам просто откажут, даже под 5% вам никто выдавать не будет. То есть клиенту либо верят, либо нет. У нас же регулируя условия выдачи кредита процентной ставкой, отпугивают потенциальных заемщиков и почему-то не избавляются от кредитования мошеннических схем.

Высокие ставки объясняют также ростом неплатежей. Число должников в РФ 21,5% от общего числа заемщиков. Статистику по США найти не удалось, но, по непроверенной оценке, их там больше, чем в РФ почти в 2 раза. При этом в США пытаются отсеять неблагонадёжных заемщиков, не выдавая кредиты, а в нашей стране перекредитовывая под ещё больший процент.

Таким образом, можно подвести итог: в России автокредитование пользуется спросом, выгодный сектор банковской деятельности, но есть не совсем обоснованное предложение банковских процентов по данным продуктам. Однако, к сожалению, это вопрос денежно-кредитной политики в стране в целом, который соответствующими властями решается сугубо либеральными методами, нанося вред экономическому развитию в целом.

Секция «Управление персоналом», научный руководитель – Михайлова А.В.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ ТАЛАНТАМИ

Димбактеева Э.З., Крюкова А.А.

*Поволжский государственный университет
телекоммуникаций и информатики, Самара, Россия,
dimbaktieva.elmira@mail.ru*

В настоящее время одной из возможностей быть впереди конкурентов является использование человеческого потенциала компании. Неслучайно способы управления талантами являются сейчас наиболее востребованными инструментами в HR-технологиях.

В современном понимании Talent Management – это циклический комплекс HR-процессов, включающий в себя кадровое планирование, рекрутинг, адаптацию, обучение, оценку потенциала сотрудников, планирование их дальнейшего развития и продвижение талантов. Системы управления талантами (TMS) предназначены для достижения долгосрочных целей компаний посредством человеческого капитала. Задача системы управления талантами состоит в том, чтобы помочь че-

ловеку понять себя, свои возможности и определить области приложения своих талантов в работе.

Система позволяет выявить ключевые качества, компетенции, а также мотивационные установки, которые необходимы для эффективной работы. Управление талантами в корпорации предполагает создание среды, в которой раскрываются и развиваются таланты и потенциал каждого сотрудника. Система позволяет не только выявить талант, но и понять, в каких областях деятельности этот талант можно максимально эффективно использовать.

Построение комплексной системы управления талантами, включает определение того, какие компетенции нужны бизнесу, комплексную оценку сотрудников, развитие потенциала и формирование мотивирующей среды.

По данным Bersin & Associates, компании, которые имеют проработанную стратегию в области управления талантами, генерируют на 26% больше прибыли, чем конкуренты. В большинстве отраслей экономики

отлаженная система talent management может сыграть решающее значение для успеха бизнеса.

Российские компании все чаще и активнее проявляют интерес к системам управления талантами. Пока внедрение и использование таких решений остается уделом крупного бизнеса, у которого не только есть средства на развитие дополнительных возможностей HRM, но и имеется мощная платформа управления персоналом, покрывающая базовые процессы, без которой надстройка в виде talent management не работает.

Тем не менее, системные интеграторы отмечают, что за последние три года спрос на автоматизацию процессов talent management вырос в разы и продолжает расти. Предложение квалифицированных кадров и особенно управленцев стремительно отстает от спроса, растущего вместе с рынком. Комплексный подход по управлению талантами интересен в первую очередь крупным холдинговым структурам, в которых есть возможность построить карьерные лестницы и полноценную систему корпоративного обучения. Однако и для мелкого и среднего бизнеса есть интересные решения, в том числе в области автоматизации.

Важно учитывать, что построение системы управления талантами – процесс длительный и требует включенности в процесс развития персонала не только сотрудников HR-подразделения, но и всех менеджеров организации. Требуется вложения временных, финансовых и иных ресурсов. Но если в компании принят курс на развитие и сохранение лидирующих позиций в долгосрочной перспективе, это путь, который даст большие дивиденды.

Управление талантами является одной из точек соприкосновения в HR политики российских и зарубежных компаний. Многие российские компании намерены пересматривать стратегию управления кадровым потенциалом, при этом основным изменением будет возрастающее использование, в том числе и не финансовых форм вознаграждения для мотивации талантливых сотрудников.

За последние двадцать лет HR в России значительно эволюционировал. Сегодня работодатели гораздо серьезней относятся к подбору кадров. Современные реалии заставляют крупные корпорации задумываться о построении системы непрерывной работы с сотрудниками. Хотя многие скептики утверждают, что система управления талантами – западная блажь, плохо работающая в российских реалиях, практика показывает, что это не так. Исследования показывают, что внедрение системы управления талантами позволяет организации достичь сразу нескольких стратегических целей. В том числе усилить конкурентоспособность, повысить привлекательность бренда, улучшить компетенции сотрудников и получить пул резервистов, способных быстро и эффективно замещать новые вакансии. В свою очередь работающая система управления талантами – это шанс для сотрудника продвинуться по карьерной лестнице, получить новые знания, найти свое место в жизни.

Многие российские компании сегодня уже пришли к пониманию, что развитие и процветание бизнеса напрямую зависят от качества сотрудников. Ведь гораздо дешевле и эффективнее развивать собственных работников, чем постоянно покупать таланты с рынка.

Секция «Россия в условиях турбулентности», научный руководитель – Зобова Л.Л.

ИНФОРМАЦИЯ В ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКЕ: ПЛЮСЫ И МИНУСЫ

Борисова К.П., Евдокимова Е.К.

*Кемеровский государственный университет, Кемерово,
Россия, serene93@mail.ru*

XX столетие продемонстрировало, насколько стремительно изменяется общество в результате ускоренного создания, распространения и использования информации, новых технологий и научных знаний. Современная экономика развивается в сторону интеллектуализации. Рост доходов населения и достижения научно-технической революции сместили приоритеты в производстве - от производства товаров к доминирующему производству услуг. А информация и знания становятся ведущим производственным ресурсом. Все эти процессы характеризуют постиндустриальную экономику. В рамках постиндустриальной экономики наиболее актуальными становятся термины «экономика знаний», «сервисная экономика», «инновационная экономика» и «инновационный менеджмент», «информационная экономика» [1]. Поскольку информация является одним из основных ценных ресурсов для постиндустриального мира, то именно «информационная экономика» является основой функционирования современной экономики.

Информация обладает рядом экономически важных характеристик.

1. Потребление информации не ограничено количеством участников, географической принадлежностью, сферой деятельности.

2. Для одних субъектов информация является бесполезной, для других она важна тем, что создает основу для принятия решения в будущем, для третьих – становится знанием.

3. В современной экономике информация и знания удовлетворяют потребности, следовательно, их можно отнести к разряду частных, корпоративных или общественных благ.

4. Информация – это экономический ресурс. Следовательно, субъекту отводится первостепенная роль, что сопровождается ростом его интеллектуального потенциала, формированием и эффективным использованием способностей человека, группы или общества определять информационные сигналы, систематизировать информацию, продуцировать и осваивать новые знания в процессе хозяйственной деятельности. В результате, информационно – емкие компоненты хозяйственной деятельности уменьшают издержки производства.

5. Другой, не менее важной особенностью информации и знаний как экономического ресурса является качественная трансформация традиционных ресурсов. Это позволяет сделать информационно – и знание-емким любое производство, а не только высокотехнологичное, например, промышленность, сельское хозяйство или сферу услуг. [4]

6. Могут создаваться запасы информации. Особенностью является то, что запасы конкретной информации являются практически бескрайними, и ею могут воспользоваться огромное количество пользователей.

7. Информация имеет стоимость, поскольку ее получение связано с минимальными затратами. Рыночная стоимость такой информации отлична от нуля.