

Міністерство освіти і науки України  
Сумський державний університет

## **Міжнародна стратегія економічного розвитку регіону**

## **Международная стратегия экономического развития региона**

## **International Strategy of Region Economic Development**

Матеріали

V Міжнародної науково-практичної конференції  
(м. Суми, Україна, 27 листопада 2014 року)



Суми  
Сумський державний університет  
2014

латвийских предприятий показал, что в целом за 10 лет количество предприятий и их обороты выросли примерно в два раза, а прибыли по сравнению с 2004 годом выросли совсем незначительно. Вызвано это тем, что заметный рост микропредприятий с облегченной системой налогообложения не сопровождался их прибыльной деятельностью. А поскольку с 2015 года налог с оборота на микробизнес постепенно будет увеличиться с 9 до 15%, можно ожидать сокращения числа количества микропредприятий, что приведет к очередному всплеску безработицы в Латвии.

1. Uzņēmumu peļņa pa gadiem. Lursoft statistika. Rīga. 06.11.2014.  
[https://www.lursoft.lv/lursoft\\_statistika/?&id=1](https://www.lursoft.lv/lursoft_statistika/?&id=1)

2. Mazie uzņēmumi Latvijā. Rīga. Lursoft. 30.09.2014.

3. 501 крупнейших латвийских компаний. Рига. 30.10.2014.  
[https://www.crediweb.lv/statistics/top\\_501/?\\_lang=ru&utm\\_source=29102014&utm\\_medium=top501&utm\\_campaign=email](https://www.crediweb.lv/statistics/top_501/?_lang=ru&utm_source=29102014&utm_medium=top501&utm_campaign=email)

4. Латвийскому бизнесу до «жирных лет» еще далеко. Рига, 28.10.2014.  
[http://www.baltic-course.com/rus/\\_analytics/?doc=98151](http://www.baltic-course.com/rus/_analytics/?doc=98151)

5. Павук О. Большинство крупных предприятий в Латвии работает в сфере торговли. Рига. 30.10.2014. [http://www.baltic-course.com/rus/good\\_for\\_business/?doc=98302](http://www.baltic-course.com/rus/good_for_business/?doc=98302)

6. Павук О. Роль микробизнеса в экономике Латвии. Рига, 21.10.2014.  
[http://www.baltic-course.com/rus/drugie\\_otrasli/?doc=97899](http://www.baltic-course.com/rus/drugie_otrasli/?doc=97899)

## **МЕТОДЫ ПОСТАНОВКИ ЦЕЛЕЙ И ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ**

**Поникаров В. А.**, проф.

**Графодатская А. С.**, студент

*Московский государственный университет  
приборостроения и информатики, Российская Федерация*

Для любого предприятия вопросы повышения эффективности управления трудовыми ресурсами являются актуальными. На сегодняшний день существует много методов управления, однако каждый из них напрямую связан с постановкой целей и задач, а также с оценкой результатов деятельности.

Существует множество методик постановки целей. Одним из них является метод GROW (англ. – рост), предложенный Дж. Уитмором. В его основе лежит технология постановки вопросов для проработки целей. По сути, модель GROW – это способ выбора и реализации самых оптимальных задач. GROW состоит из 5 элементов:

Goal – долгосрочное, среднесрочное и краткосрочное планирование и целеполагание; Reality – анализ существующей реальности; Options – определение возможностей и ресурсов к действию; Will – намерение, конкретные действия, необходимые для достижения цели.

На каждом из этапов GROW необходимо ставить конкретные задачи. Более детальную проработку целей и задач можно осуществить с помощью системы SMART (аббревиатура от слов Specific/Simple – конкретный, простой; Measurable – измеримый; Agreed – согласованный; Realistic – реалистичный; Time-related – определенный во времени). Первое известное использование термина упоминается в работе Пола Мэйра в 1965 г. Исходя из этой методики, любая цель должна быть четко и лаконично сформулирована, основана на реальных фактах, согласована со всеми исполнителями или доведена до их сведения надлежащим образом, а также иметь четкие временные границы исполнения и ресурсное обеспечение.

Модели GROW и SMART обычно используются одновременно, так как они дополняют друг друга. GROW помогает при масштабном планировании, например, при определении стратегии деятельности предприятия, а SMART используют для реализации промежуточных решений, издании приказов или при работе с линейным персоналом.

Для оценки эффективности деятельности и достижения сотрудниками поставленных задач современные предприятия все чаще используют ключевые показатели эффективности (англ. Key Performance Indicators, KPI) и метод грейдов.

Благодаря системе KPI руководители предприятия могут определять, насколько сотрудники соблюдают главную цель предприятия, а также сопоставлять показатели эффективности работы каждого сотрудника.

При большом количестве сотрудников к системе KPI добавляют метод грейдирования. Это группировка должностей по определенным основаниям (определение «веса», классификация) с целью построения системы мотивации. Суть грейдинга в сопоставлении внутренней значимости должностей для организации (внутренняя ценность) с ценностью данной работы на рынке (внешняя ценность). Некоторые предприятия используют только систему грейдов или KPI, другие их совмещают.

На сегодняшний день рассмотренные методики постановки и оценки целей помогают создать оптимальную и эффективную систему мотивации и стимулирования сотрудников предприятия, поэтому передовые корпорации развитых стран успешно используют их в своей работе. Введение данных методик в России является актуальным и

перспективним.

1. Ильясов Ф.Н. Тарифная сетка, система грейдов на основе закона Вебера // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2012. № 6. С. 128-135.

2. Панов М.М. Оценка деятельности и система управления компанией на основе КРІ. – М.: Инфра-М, 2013.

3. Клочков А.К. КРІ и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов. – М.: Эксмо, 2010.

4. Стивен Р. Кови Семь навыков высокоэффективных людей: Мощные инструменты развития личности. – М.: «Альпина Паблишер», 2012.

## **ОСОБЛИВОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ФІНАНСОВИХ ПОСЕРЕДНИКІВ В УКРАЇНІ**

**Рубанов П. М.**, к.е.н., доц.

*Сумський державний університет, Україна*

Протягом останніх років в Україні спостерігається значне загострення дефіциту фінансових ресурсів, доступних економічним суб'єктам, що суттєво стримує розвиток економіки. Через це питання пошуку фінансових джерел для розвитку реального сектору економіки є надзвичайно актуальним.

З теорії і практики відомо, що фінансові ринки забезпечують перерозподіл фінансових ресурсів у найефективніший спосіб. Акумулюючи тимчасово вільні кошти економічних суб'єктів, фінансові посередники спрямовують їх у найбільш ефективні сфери економіки країни, що загалом сприяє максимізації фінансового результату при прийнятному рівні ризиків для усієї національної економіки.

Загальними проблемами, що притаманні усім фінансовим посередникам, є високий рівень ризиків, обумовлених як агресивною фінансовою діяльністю самих ринкових суб'єктів, так і ризиками (викликаними незбалансованою бюджетною, валютною і податковою політикою), що перекладаються через боргові інструменти з державного сектору на фінансові установи. До цих негативних факторів також часто додаються: недостатній рівень довіри до фінансових посередників з боку фізичних і юридичних осіб; складність пристосування менеджменту іноземних посередників до вітчизняних особливостей фінансового сектору; недостатньо ефективний механізм регулювання і контролю за діяльністю фінансових посередників; доволі низький рівень їх транспарентності; недосконала система