

учета. Однако различные цели двух видов учета создают препятствия по их сближению, что является актуальной проблемой в современной экономике.

Литература

1. Налоговый кодекс Российской Федерации. Часть 2
2. Приказ Минфина РФ от 9 июня 2001 года № 44н «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Учет материально-производственных запасов» ПБУ 5/2001».
3. Приказ Минфина РФ от 6 декабря 2008 года № 106н «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Учетная политика организации» ПБУ 1/2008».
4. Мандрощенко О.В. Основные направления оптимизации налогообложения инвестиционной деятельности малых предприятий. Монография. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2010.
5. Мандрощенко О.В. Влияние налоговой политики на эффективность инвестиционной деятельности малых предприятий. Монография.- М.: Информационно-внедренческий центр «Маркетинг», 2010.
6. Филина Ф.Н. Обработка учетной информации. // Российский бухгалтер. 2009. № 8.

Анализ взаимосвязей образовательных учреждений и предприятий

Тумин Ю.А., д.э.н., проф. Секерин В.Д., д.т.н. проф. Юркевич Е.В.
Университет Машиностроения
yuriyt90@ya.ru

Аннотация. Современный этап развития экономики характеризуется высоким уровнем интеллектуализации труда, что приводит к значительному росту потребностей в интеллектуальных ресурсах при производстве материальных и духовных благ. Поэтому потребность в образовательных услугах больше, чем в материальных благах. Образование рассматривается как самостоятельная ценность, как капитал, способный приносить доход не только его владельцу, но и обществу в целом. При этом на качество образования напрямую влияет степень взаимодействия образовательных учреждений и предприятий, а также то, в какой мере получаемые специалистами знания, умения, навыки приближены к требованиям действительности и насколько они будут востребованы работодателями

Ключевые слова: образовательный процесс, интеллектуализация труда, взаимодействие предприятий и образовательных учреждений, степень интеграции сотрудничества.

Существовавшая ранее при командно-административной системе управления страной практика распределения окончивших вузы молодых специалистов по местам работы обеспечивала их трудоустройство на начальном этапе трудовой деятельности. При всех трудностях (бытовых, психологических и др.) этого периода трудовой деятельности подобная практика давала ощущение общественной востребованности специалиста, перспективности и создавала условия на карьерный рост.

Срок обязательной работы по месту распределения составлял 3 года, при этом принимающее молодого специалиста предприятие должно было обеспечить его жильем, что вынуждало проводить дополнительное обучение для адаптации к трудовой деятельности на конкретном производстве. Таким образом решалось несколько задач: во-первых, государство направляло рабочую силу в нужные для страны отрасли и регионы, во-вторых, комплектовало специалистами «непопулярные» рабочие места (сельских врачей, учителей и т.п.), в-третьих, частично компенсировало государственные расходы на обучение в условиях бесплатного образования.

Эффективность подобной системы зависела от многих факторов. Так, часть специали-

стов, отработав 3 года, возвращалась, если они имели возможность, в места своего прежнего пребывания или находили места работы, более соответствующие своим устремлениям, но все равно они как молодые специалисты эти 3 года трудились на нужных государству и обществу местах. Заполнение свободных и нужных экономике рабочих мест оптимальным образом могло производиться только при соответствии количества и номенклатуры рабочих мест и числа выпускаемых специалистов. Это было предметом государственного планирования. Госплан страны определял их при составлении годовых и перспективных государственных планов развития народного хозяйства.

Реальность этих планов зависела от полноты исходных данных, совершенства алгоритмов расчета, от оперативности расчетов и возможностей корректировки результатов и их доведения по всем ступеням иерархии с учетом реальности своевременного выполнения скорректированных планов.

Сегодня в России подготовкой специалистов занимаются высшие учебные заведения. Это в основном государственные учреждения. Программа обучения определяется государством, при этом далеко не всегда учитываются интересы конкретных предприятий-работодателей и практически отсутствуют прочные, прямые связи между кафедрами и компаниями, что ведет к образованию разрыва между направлениями и качеством подготовки специалистов и профессиональными требованиями со стороны работодателя к специалистам, необходимым предприятию для эффективного функционирования.

Как результат несогласованных действий системы «Вуз – Предприятие» – выпускники по окончании вуза сталкиваются с проблемой трудоустройства по специальности. В большинстве случаев работодатели заинтересованы в сотрудниках, уже имеющих опыт работы. А совмещение учебы и работы зачастую не всегда оправдано с точки зрения успеваемости и эффективности трудовой деятельности. Прохождение производственной (преддипломной) практики упрощает процесс трудоустройства выпускником, предприятие уже имеет опыт работы с данным человеком и может оценить его потенциал и возможности. Многие компании, чаще всего крупные промышленные предприятия, осознают важность кооперации с учебными заведениями, которые готовят работников умственного труда, являющихся важнейшей составляющей интеллектуального капитала.

Взаимодействие вузов и предприятий через рынок труда является самым распространенным методом взаимодействия как в России, так и за рубежом. Трудоустройство служит доминирующим критерием оценки эффективности взаимодействия вузов и предприятий, а также результатом деятельности вуза как «производителя» квалифицированных кадров.

Взаимовыгодное сотрудничество между компанией и вузом становится основой долгосрочного и успешного взаимодействия, позволяющего вузу восполнять кадровые потребности предприятий в соответствии с тенденцией их развития. Формы такого взаимодействия могут быть различны (таблица 1).

Обобщая рассматриваемые формы взаимосвязей, можно выделить несколько групп такого взаимодействия по степени интеграции, при этом под интеграцией в данном случае будем понимать выстраивание согласованной цепи «приобретение-распространение-приложение» информации, знаний.

1-ая группа (А.-Л. Вервилл): вуз самостоятельно занимается исследованием рынка профильной отрасли, гарантирует трудоустройство по завершении обучения.

К положительным сторонам такого взаимодействия можно отнести минимальное влияние отдельных предприятий на формирование образовательных программ и ориентацию процесса обучения не на конкретные предприятия, а на отраслевую составляющую.

К недостаткам можно отнести следующее: нехватка навыков и умений у молодых специалистов для работы на начальном этапе на конкретном предприятии.

2-ая группа (многопрофильная): вуз занимается подготовкой специалистов широкого профиля, способных быстро адаптироваться к рабочим условиям предприятий различной

специфики.

Таблица 1

Формы осуществления взаимосвязи высшего образования и промышленности за рубежом^[1]

№ п/п	Форма	Исследователь, страна
1.	Постоянный контакт Университета с рынком труда с целью отслеживания его требований и происходящих перемен.	А.-Л. <u>Вервилл</u> , США. Исполнительный комитет Университета Оклахомы, США, 1969
2.	Учет требований промышленности при разработке учебных планов. Постоянное обновление знаний и навыков специалистов вследствие их устаревания.	А.-Л. <u>Вервилл</u> , США; Италия А.-Л. <u>Вервилл</u> , США; Франция
3.	Профессионализация образования; сокращение специальностей в рамках многопрофильного обучения.	Германия, Франция, Китай
4.	Оценка успешности учебных программ в подготовке выпускников к дальнейшей жизни. Использование результатов для оценки и корректировки программ.	Исполнительный комитет Университета Оклахомы, США, 1969 Э. Л. <u>Бойер</u> , США
5.	Развитие партнерских связей лицей—колледж—предприятие, включающих в себя: — организацию стажировок на предприятии; — вклад предприятий в модернизацию учебного оборудования; — участие профессионалов в процессе обучения.	Франция Международная инженерная программа Университета Род-Айленда, США.
6.	Программы совместной подготовки специалистов ВУЗами и компаниями (взаимодействие на этапе организации учебного процесса).	Центр профессионального образования концерна «Сименс», Германия
7.	Обучение на предприятии как ключевой элемент профессионального образования (стажировки).	Франция, Бельгия, Голландия
8.	Участие профессионалов отрасли в управлении государственными лицеями.	Франция, сельскохозяйственное образование
9.	Внедрение структур информации.	Франция
10.	Создание профессиональных консультативных комиссий, разрабатывающих содержание учебных программ по различным специальностям.	Союз предприятий горной и металлургической промышленности организует «уроки производства» Франция, Мексика
11.	Различные формы содействия трудоустройству: — поиск стажировки вузом; — распределение; — помощь служб трудоустройства вузов; — банки данных — «гарантия» колледжами работы своим выпускникам — предоставление « <u>найтея</u> » — неформальной гарантии трудоустройства	Франция (<u>Монпелье</u> , банк стажировок) Франция Франция, Япония, США
	со стороны фирмы; — использование «бюллетеней трудоустройства компаний», которые рассылают фирмы, занимающиеся трудоустройством («свободное ходатайство»); — помощь выпускников прежних лет, профессоров; — соглашение между ВУЗами и частными компаниями о сроках подписания формального акта о трудоустройстве	Китай США Япония Япония Япония

К положительным сторонам такого взаимодействия можно отнести: способность специалистов быстро ориентироваться в новых условиях, осваивать в кратчайшие сроки новое оборудование и технику; широкий кругозор позволяет им принимать неординарные и более эффективные решения.

К недостаткам стоит отнести отсутствие либо небольшой опыт практической работы и, как следствие, возможные трудности при трудоустройстве, минимальное участие предприятий в разработке программ подготовки специалистов.

3-я группа (Университет Род-Айленда): вуз и предприятия тесно сотрудничают в области обмена информацией, опытом, трудовыми ресурсами, материальным обеспечением.

К положительным сторонам такого взаимодействия относятся: снижение временных затрат, связанных с исследованием отрасли, новых технологий и ноу-хау, наличие в профессорско-преподавательском составе сотрудников компаний, которые передают свой профессиональный опыт (особенности, тонкости и специфику организации и деятельности предприятия); место дальнейшего трудоустройства определяется уже на этапе обучения, необходимые умения и навыки приобретаются в ходе прохождения практики.

К недостаткам можно отнести возможную опасность дальнейшей, более узкой специализации образовательного учреждения в направлении тех предприятий, с которыми оно работает.

Следует отметить, что чем выше уровень интеграции образовательных учреждений с предприятиями, тем уже их специализация и сильнее уклон в практическую составляющую и тем больше такое образовательное учреждение ориентировано на подготовку специалистов для конкретных предприятий, что в первую очередь связано с тем фактом, что предприятия – первые, кто осваивает новые технологии, а не вузы, именно предприятия формируют базу практических знаний, умений, навыков, необходимых в процессе конкурентной борьбы на рынке.

С понижением уровня интеграции образовательные учреждения становятся более ориентированными на научную и исследовательскую деятельность, они готовят специалистов широкого профиля, наиболее подходящих для работы в области теоретических и фундаментальных исследований, где не требуется быстрая практическая реализация полученных знаний, а их достижения являются базисом для прикладных исследований.

Выводы

Уровень интеграции вузов и предприятий в образовательном процессе должен определяться целью и задачами, поставленными перед образовательным учреждением, а также тем направлением (теоретическим или практическим), на котором оно собирается сосредоточить свои ресурсы. Постановкой таких целей и задач должны заниматься профессиональные консультативные комиссии, разрабатывающие содержание учебных программ по различным специальностям. При формировании состава таких комиссий необходимо привлекать представителей промышленности, образовательных учреждений, государственных органов образования, местных администраций и работников предприятий как основных экономических агентов системы «Государство-Предприятие-Специалисты» [2].

Литература

1. Аленина Е.Э., Зюлина В.В. Проблемы и перспективы развития экономических специальностей в технических вузах. - Известия МГТУ «МАМИ». Научный рецензируемый журнал. – М., МГТУ «МАМИ», 2010.
2. Аленина Е.Э., Пасхина А.В. Формирование элементов опережающей подготовки студентов высших учебных заведений на основе инновационного подхода. - Известия МГТУ «МАМИ». Научный рецензируемый журнал. – М., МГТУ «МАМИ», 2011.
3. Кельчевская Н., Срогович М. Разработка механизма взаимосвязи вуза и предприятия — объективная необходимость XXI века. Екатеринбург: ГОУ УГТУ-УПИ, 2002. 112 с.
4. Тумин Ю.А., Секерин В.Д., Юркевич Е.В. Методологические особенности системного

взаимодействия учреждений образования с работодателями и органами государственного управления. Сборник статей: I Международная научно-техническая конференция «Экономические аспекты развития промышленных предприятий России в условиях глобализации», Москва, 2013г.

Бизнес-процессы на предприятиях автомобильной промышленности России: оценка эффективности и проблемы управления

к.э.н. Алена Е.Э., Пасхина А.В.

Университет машиностроения
8-495-782-88-81, e-alenina@mail.ru

Аннотация. В статье рассматривается понятие бизнес-процесса на предприятиях автопромышленного комплекса, освещаются основные проблемы бизнес-процессов в современных условиях хозяйствования, представлен метод оценки эффективности бизнес-процессов и способы изменения неэффективных процессов.

Ключевые слова: процесс, бизнес-процесс, реинжиниринг бизнес-процессов, функциональная структура управления, проблемы автопрома, факторный метод оценки эффективности бизнес-процессов, интеграционная шина, электронный кластер.

В условиях модернизации российской экономики тема реинжиниринга бизнес-процессов предприятий автомобильной отрасли является одной из наиболее актуальных. Несмотря на это, тема является малоизученной. Слабый уровень конкурентоспособности продукции отечественного автопрома и продукции многих других отраслей, «советский» взгляд на решение радикально новых проблем, обусловленных переходом к информационному обществу, технологическая отсталость и моральное старение станков, оборудования, а также некорректное понимание реальных механизмов рынка привело к тому, что отечественное машиностроение на сегодняшний день уже имеет не догоняющий стиль управления, а идет по своему пути развития, неперспективному и явно губительному для всей экономической системы в целом.

Предприятия-производители автокомпонетов выпускают продукцию промышленного назначения: комплектующие, узлы, детали и пр. Такие предприятия могут быть рассмотрены как производственные системы. При этом производственные системы состоят из групп взаимозависимых компонентов, работающих для достижения конечной цели [1]. Данные компоненты определяются как процессы.

Бизнес-процесс – это набор связанных повторяющихся действий, целью которых является преобразование исходного материала или информации в конечный продукт в соответствии с заранее установленными правилами [1].

На предприятиях автопрома существуют основные и вспомогательные процессы, при этом основные процессы формируют новое качество, а вспомогательные – улучшают инфраструктуру предприятия. На предприятиях автокомпонентного сектора такими процессами могут быть процессы снабжения и сбыта, процессы разработки новых изделий, процессы вывода товара на рынок, процесс обслуживания клиентов. Именно процессы макроуровня охватывают весь перечень технологических операций от создания макета будущего автомобиля и перечня необходимых деталей до выставления его в автосалоне и престижа покупателя от владения данной автомашиной.

Однако в области бизнес-процессов, стихийно сложившихся или даже намеренно разработанных с учетом мирового опыта и внедренных в автокомпаниях России, наблюдаются нередкие сбои в работе подразделений, рассогласованность целей, задач и объектов управле-