

комплекс мер по взысканию задолженности.

Оптимальным способом управления проблемными активами является совмещение централизованного и децентрализованного подходов, поскольку он предусматривает участие в процессе погашения проблемных кредитов наибольшего количества экономических субъектов и способствует распределению ответственности за погашение долгов между ними.

Белорусские банки в основном самостоятельно принимают комплекс мер, направленных на управление проблемными активами. При этом государство оказывает регулярную поддержку банкам, находящимся под его контролем и участвующим в директивном кредитовании. Такая поддержка позволяет поддерживать качество активов на относительно высоком уровне и реализуется посредством прямых и косвенных методов: оказание финансовой поддержки крупным кредитополучателям, исполнение гарантий органами государственного управления в случае непогашения задолженности заемщиками, регулярные рекапитализации банков и т. д.

Для устойчивого положительного эффекта необходимо выполнение, по меньшей мере, двух внешних для банковского сектора условий: реструктуризация предприятий государственного сектора экономики и прекращение вмешательства государства в процесс распределения кредитных ресурсов банковским сектором.

Два этих условия являются взаимодополняющими и поддерживающими друг друга. Реформа государственных предприятий, направленная на повышение их эффективности и вывод с рынка нежизнеспособных компаний, будет снижать потребность в их поддержке со стороны государства, в том числе за счет предоставления директивных банковских кредитов. Ликвидация директивного кредитования в свою очередь будет способствовать ужесточению бюджетных ограничений для предприятий и создавать необходимые стимулы для их реструктуризации и повышения эффективности. Все это позволяет сделать вывод о том, что долгосрочное решение проблемы «плохих» активов в банковском секторе возможно исключительно тогда, когда такая реформа поддерживается структурными преобразованиями в реальном секторе экономики.

#### Список использованных источников

1. Статистический бюллетень Национального банка Республики Беларусь № 10 (208). – Мн., 2016.
2. Статистический бюллетень Национального банка Республики Беларусь № 4 (214). – Мн., 2017.
3. Статистический бюллетень Национального банка Республики Беларусь № 2 (224). – Мн., 2018.

УДК 331.104

## ИЗМЕНЕНИЕ СТРУКТУРЫ РАСХОДОВ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

*Плыгач А.А., студ., Черникова Л.И., научн. рук.*

*Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации,*

*г. Москва, Российская Федерация*

Реферат. В статье рассмотрена актуальность пересмотра расходов организаций в новых экономических условиях. Акцентировано внимание на необходимость инвестиций в человеческий капитал и повышение качества условий труда сотрудников.

Ключевые слова: инновационная экономика, ресурсы, человеческий капитал.

Развитие человека во времени несет за собой неизбежные изменения и преобразования, затрагивающие все сферы его жизни и деятельности. Экономика и экономические отношения является одним из глобальных показателей стадии развития общества.

В России начало XXI века ознаменовано постепенным усилением социальной ориентации экономики и ростом инновационной составляющей в бизнесе и государственной политике, что говорит о переходе российской экономики к постиндустриальному обществу.

Инновационная деятельность – это целенаправленная и организованная деятельность, состоящая из различных типов работ, увязанных в целостный процесс по генерированию, производству и коммерциализации инноваций [1]. Инновация в организации может быть различной: от использования нового сырья и появления новых рынков сбыта до реорганизации системы управления предприятием. Это ведет к изменениям в части расходов компании, а часто и к переориентации производства в соответствии с открывшимися нишами рынка, изменением спроса и требованиями потребителя. Ресурсом для появления этой инновации в любой сфере деятельности отдельной организации и экономике в целом является человек как источник новых знаний. Но генерация этих знаний не возможна без инвестиций в человека, то есть человеческий капитал, становится объектом долгосрочных финансовых вложений, доходы от которых инвестор получает в виде повышения квалификации и производительности труда работников, а, следовательно, и роста инновационного производства, что приводит к повышению конкурентоспособности отдельной организации и государства.

По данным Росстата производительность труда в России за последние годы снизилась в среднем на 2,5 % (табл.1).

Таблица 1 – Индекс производительности труда по России и основным отраслям экономики РФ (по разделам ОКВЭД) в 2010–2016 гг.<sup>1</sup> (в процентах к предыдущему году)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>В целом по экономике</b>	<b>103,2</b>	<b>103,8</b>	<b>103,3</b>	<b>102,2</b>	<b>100,7</b>	<b>97,8</b>	<b>99,8</b>
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	88,3	115,1	100,2	106,2	103,3	104,9	103,9
Рыболовство, рыбоводство	97,0	103,5	109,4	105,6	96,1	99,5	96,3
Добыча полезных ископаемых	104,3	102,7	100,3	100,8	102,8	98,4	98,3
Обрабатывающие производства	105,2	105,6	104,8	102,2	102,5	96,9	100,8
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	103,0	99,8	100,2	99,1	100,2	99,9	102,1
Строительство	99,6	105,2	101,4	98,2	98,4	101,0	96,4
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	103,6	101,9	102,1	99,6	98,7	91,5	96,9
Гостиницы и рестораны	101,7	102,3	101,9	100,6	99,8	94,1	95,2
Транспорт и связь	103,2	105,4	102,2	100,4	100,4	99,4	99,8
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	104,0	99,6	100,8	108,0	98,6	97,2	100,3

К снижению производительности труда приводят различные факторы, в том числе: низкая квалификация кадров, низкая мотивация сотрудников; условия труда, не соответствующие требованиям ТК РФ; физически и морально устаревшее оборудование, недостаточный контроль сотрудников и неэффективное управление со стороны руководства, неточная постановка задач.

На сегодняшний день низкая квалификация кадров – основная причина снижения производительности труда на производстве и в офисах. Повышение квалификации кадров – комплексная задача, которая стоит и перед бизнесом, и перед государством. По данным

<sup>1</sup> Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.gks.ru>

Роструда на 2017 год только 27 % россиян работают полностью в соответствии с полученным ими образованием.<sup>2</sup> Это значит, что только 27 % сотрудников различных компаний имеют необходимые базовые навыки и знания для эффективного выполнения функций по занимаемой ими должности. Предпосылками к этому являются несколько факторов: низкие первоначальные доходы в области технических профессий, слабая осведомленность абитуриентов о востребованных на рынке труда специалистах, низкая вовлеченность бизнеса в целевой рекрутинг будущих кадров по средствам «рекламы» своих вакансий абитуриентам и набора студентов-стажеров. Также, низкая квалификация может быть следствием неэффективного управления, неверного выявления профессиональных качеств и навыков сотрудника, то есть низкая квалификация управленческого персонала.

Несоблюдение условий ТК РФ, устаревшее оборудование или его нехватка также сильно сказывается на производительности труда, в том числе и высококвалифицированных кадров, потенциал которых больше, чем они способны выдать в условиях, представленных работодателем.

Таким образом, для достижения своей основной цели – получение прибыли, коммерческое предприятие в условиях инновационной экономики помимо привычных способов достижения цели должно больше обращать внимание на необходимость инвестиций в человеческий капитал и повышение качества условий труда сотрудников. Эти вложения долгосрочны и больше зависят от человеческого фактора, чем финансовые результаты от вложений в оборотные средства или привлечение капитала посредством эмиссии акций. Сегодняшние расходы на повышение квалификации сотрудников, грамотный рекрутинг кадров, выявление потенциала сотрудников приведут к будущему существенному снижению себестоимости продукции в виду повышения производительности труда и развития инновационных подходов к производству и управлению за счет тех самых сотрудников, в которых предприятие сделало финансовые вложения. Это открывает в будущем возможность оперировать ценой продукта и повышает финансовую прочность организации.

Это соответственно влечет за собой преобразование в статьях расходов организации: либо они увеличиваются, либо изменяется их структура. Такие шаги несут за собой определенные риски, связанные с неоправданием ожидания выгоды или ее величины, т.к. подобные финансовые вложения высокие, при этом комплексные, а значит увеличение финансирования, например, целевого образования сотрудников или абитуриентов может не дать результаты из-за низкого качества оснащения рабочих мест.

Тем не менее, чтобы остаться на плаву в переходный период и остаться конкурентоспособным предприятием в условиях инновационной экономики как на отечественном, так и на международном рынке, собственникам и менеджерам организации необходимо принять решение о реструктуризации расходов в пользу вложений в человеческий капитал, найти источники новых расходов и провести оптимизацию производства и управления.

#### Список использованных источников

1. Инновационная экономика: стратегия и инструменты формирования: учебное пособие / О.И. Донцова, С.А. Логвинов. – М.: Альфа-М: ИНФРА-М, 2015. – 208 с. – (Магистратура).
2. Черникова Л.И., Киселёв А.С. Влияние внутриорганизационного маркетинга на конечный результат деятельности предприятия. Сервис в России и за рубежом. 2013. № 6 (44). С. 83–96.

---

<sup>2</sup> Федеральная служба по труду и занятости [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.rostrud.ru/>