

N. G. Sokolova, Candidate of Economics, Associate Professor, Izhevsk State Technical University

### Estimation of Living Standard and Social Inequality of Urban Population Based on Marketing Approach

The calculation of living standard indicators, estimation of income differences, social inequality and the structure of personal consumption of population of Izhevsk for the year 2010 was made. The basic ideas of investigation: a concept of marketing on the territory, a model of social structure of the society, the consumer marketing opinion poll made similarly to statistical selective population survey.

**Key words:** living standard of urban population, indicators of living standard of urban population, income differences, social inequality.

УДК 339.138

Л. Ф. Суходоева, кандидат экономических наук, доцент, Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского

## ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ И ЕЕ ОЦЕНКА

Рассматривается организационная привлекательность, которая используется при управлении предприятием и нахождении перспектив развития его на рынке. На привлекательность предприятия существенное влияние оказывает фаза его жизненного цикла.

**Ключевые слова:** привлекательность, организация, управление, жизненный цикл.

Т еория организационной привлекательности предприятия в настоящее время слабо разработана. В ее рамках может быть деятельность предприятий, которая нам выгодна, с которыми связаны выгодные нам события. Привлекает то, что риск сотрудничества уменьшается и увеличивается синергетический эффект. Притягивать можно корпоративной культурой либо силой убеждений о своей высокой конкурентоспособности.

Организационная привлекательность располагает к себе, нравится конкурентам и обосновывает перспективу развития. Приближая к себе потребителей, предприятие вызывает интерес, побуждает обратить внимание на свою продукцию или услугу. Кроме этого, вызывает положительное отношение у партнеров, которые принимают участие в инновационных процессах предприятия [1]. Они отвечают за свои действия и используют новые методы и инструменты в совместной работе.

Для предпринимателя каждой сферы деятельности организационная привлекательность зависит от поведения уже действующих в ней предприятий, а также интенсивности конкуренции между ними. Выбирая сферу деятельности, предприниматель должен определить, какая модель поведения действует в этой сфере, так как каждый участник рынка использует свой набор действий, приводящий к успеху [2]. И одни и те же действия в разных отраслях, имеющих различные конкурентные структуры, могут привести предпринимателя к прямо противоположным результатам.

На организационную привлекательность предприятия существенное влияние оказывает фаза его жизненного цикла (см. рис.), которая определяет спрос на их продукцию. Внедрение предприятия на рынок происходит с того момента, когда ранее не удовлетворенная потребность начинает удовлетво-

ряться товарами или услугами. В это время несколько предприятий конкурируют между собой, стремясь быть лидером на рынке. Спрос растет и сначала опережает предложение, а затем появляются конкуренты и признаки насыщения спроса, затем предложение начинает опережать его.



Организационная привлекательность предприятия

Организационная привлекательность позволяет:

- иметь высокие результаты при минимальных затратах;
- инновационные технологии при заданном объеме затрат;
- использовать новые методы управления.

Для достижения таких результатов предприятия должны:

- выпускать высококачественную продукцию или услугу;
- использовать взаимозаменяемые ресурсы;
- повышать жизненный уровень и создавать благоприятный социально-психологический климат в трудовом коллективе;
- создавать бренд-имидж предприятия.

Оценку эффективности организационного потенциала предприятия невозможно произвести ввиду разного измерения показателей и недостаточного разделения их кадрового и финансового содержания. При этом большинство параметров являются доминантными, предполагая положительную динамику для своего улучшения [3]. И лишь два параметра – текучесть кадров и доля непроизводственных затрат – являясь малозначимыми, для своего улучшения предполагают отрицательную динамику. Поэтому среднее значение всех параметров можно представить в безразмерном виде и тем самым отождествить его с индексом развития организационного потенциала, предлагая определять по формуле

$$I_{п} = I_{к}\beta_{к} + I_{ф}\beta_{ф}, \quad (1)$$

где  $I_{к}, I_{ф}$  – соответственно, кадровый и финансовый индексы потенциала, адекватные средним значениям кадровых и финансовых параметров;  $\beta_{к}, \beta_{ф}$  – весомость (значимость), соответственно, кадрового и финансового аспектов потенциала, определяемая экспертным путем ( $\sum \beta = 1$ ).

В случае одинаковой весомости кадровых параметров используется простая средняя арифметическая вида

$$I_{к} = \frac{\sum p_{к}}{n_{к}}, \quad (2)$$

где  $p_{к}$  – значение конкретного кадрового параметра;  $n_{к}$  – количество учитываемых кадровых параметров.

В случае одинаковой весомости финансовых параметров формула имеет вид

$$I_{ф} = \frac{\sum p_{ф}}{n_{ф}}, \quad (3)$$

где  $n_{ф}$  – количество учитываемых финансовых параметров;  $p_{ф}$  – значение конкретного финансового параметра.

Рассчитав сводные индексы текущего (1) и прошлого (0) периодов времени, можно определить сначала индекс их изменения (динамики) по формуле

$$i_{д} = I_{п1} / I_{п0}, \quad (4)$$

а затем и темп изменения (динамики) по формуле

$$t_{д} = i_{д} - 1. \quad (5)$$

Сравнение индекса динамики с единицей, а темпа динамики с нулем укажет на характер изменения организационного потенциала фирмы в текущем периоде по сравнению с прошлым. В случае  $i_{д} > 1$  и  $t_{д} > 0$  наблюдается рост потенциала, при  $i_{д} < 1$  и  $t_{д} < 0$  происходит его спад, а при  $i_{д} = 1$  и  $t_{д} = 0$  налицо стабильность организационного потенциала.

Для выполнения подобных расчетов можно сформировать таблицу, представляющую собой исходные данные в безразмерном виде, объективно сгруппированные по кадровому и финансовому потенциалам. При этом с учетом практики хозяйствования весомость кадрового потенциала принята равной 0,65, а финансового – 0,35.

### Кадровые и финансовые параметры

Наименование параметров	Значения	
	2009 г.	2010 г.
1. Кадровые параметры – весомость $\beta_{к}$	0,65	0,65
1.1. Удовлетворенность персонала работой (весомость $\alpha_{к1}$ )	0,68	0,70
1.2. Текучесть кадров (весомость $\alpha_{к2}$ )	0,0147	0,0103
1.3. Заполнение вакансий (весомость $\alpha_{к3}$ )	0,94	0,95
1.4. Соответствие личных компетенций занимаемым должностям (весомость $\alpha_{к4}$ )	0,417	0,50
1.5. Доля сотрудников со стажем работы в фирме больше 6 мес. (весомость $\alpha_{к5}$ )	0,787	0,90
1.6. Доля руководителей из кадрового резерва фирмы (весомость $\alpha_{к6}$ )	0,78	0,80
2. Финансовые параметры – весомость $\beta_{ф}$	0,35	0,35
2.1. Соотношение средней зарплаты в фирме рыночному уровню (весомость $\alpha_{ф1}$ )	0,75	0,80
2.2. Повышение средней зарплаты в фирме (весомость $\alpha_{ф2}$ )	0,29	0,31
2.3. Доля непроизводственных затрат от ФОТ (весомость $\alpha_{ф3}$ )	0,0282	0,0281
2.4. Доля затрат на обучение персонала от ФОТ (весомость $\alpha_{ф4}$ )	0,0173	0,0136

Принимая одинаковую весомость каждого кадрового и каждого финансового параметра в обоих периодах, находим:

1) кадровый параметрический индекс – по формуле (2):

$$I_{к0} = \frac{0,68 + 0,0147 + 0,94 + 0,417 + 0,787 + 0,78}{6} = 0,603;$$

$$I_{к1} = \frac{0,7 + 0,0103 + 0,95 + 0,5 + 0,9 + 0,8}{6} = 0,642;$$

2) финансовый параметрический индекс – по формуле (3):

$$I_{ф0} = \frac{0,75 + 0,29 + 0,0282 + 0,0173}{4} = 0,271;$$

$$I_{ф1} = \frac{0,8 + 0,31 + 0,0281 + 0,0136}{4} = 0,313;$$

3) индекс развития организационного потенциала – по формуле (1):

$$I_{п0} = 0,603 \cdot 0,65 + 0,271 \cdot 0,35 = 0,487;$$

$$I_{п1} = 0,642 \cdot 0,65 + 0,313 \cdot 0,35 = 0,527;$$

4) индекс изменения (динамики) организационного потенциала – по формуле (4):

$$i_d = 0,527/0,487 = 1,082;$$

5) темп изменения (динамики) организационного потенциала – по формуле (5):

$$t_d = 1,082 - 1 = 0,082, \text{ или } 8, 2 \%$$

Поскольку индекс динамики оказался больше 1 и темп динамики больше 0, значит, в 2010 г. по сравнению с 2009 г. организационный потенциал фирмы возрос на 8,2 %. Вместе с тем обнаруженная положительная динамика любого анализируемого показателя, включая и организационный потенциал фирмы, может подвергаться сомнению без установления надежности этой динамики. То есть чем меньше коэффициент вариации, тем меньше риск и тем больше надежность. Однако в экономической практике зачастую изменение показателя и его надежность находятся в обратной зависимости, следуя закономерности: чем лучше показатель, тем меньше надежность его обеспечения. Значит, интегральным измерителем качества достигнутого показателя является произведение его динамики и надежности.

На этом основании для исследуемой задачи вводится новое понятие в виде коэффициента организационной привлекательности (КОП) предприятия, определяемого по формуле

$$\text{КОП} = I_{пг} = I_{п}(1 - \vartheta), \quad (6)$$

где  $q$  – надежность динамики организационного потенциала;  $\vartheta$  – коэффициент вариации его параметров, равный отношению среднего квадратического отклонения к среднему значению.

В данном исследовании параметры разделены на две группы – кадровую и финансовую, поэтому для нахождения общей дисперсии применяем правило сложения дисперсий, согласно которому ее общее значение равно сумме дисперсии межгрупповой и средней из внутригрупповых дисперсий. То есть  $D = D_M + \bar{D}$ .

Слагаемые общей дисперсии для данной задачи предлагается определять по формулам:

– для межгрупповой дисперсии

$$D_M = \frac{(I_k - I_{п})^2 n_k + (I_{ф} - I_{п})^2 n_{ф}}{n_k + n_{ф}}; \quad (7)$$

– для средней из внутригрупповых дисперсий

$$\bar{D} = \frac{D_k n_k + D_{ф} n_{ф}}{n_k + n_{ф}}, \quad (8)$$

где  $D_k, D_{ф}$  – дисперсии отклонений, соответственно, кадровых и финансовых параметров организационного потенциала, определяемые по формуле, записанной комплексно для обеих групп параметров:

$$D_{к(ф)} = \frac{\sum (p_{к(ф)} - I_{к(ф)})^2}{n_{к(ф)}}. \quad (9)$$

При найденных выше индексах межгрупповые дисперсии для обоих периодов согласно формуле (7):

$$D_{M0} = \frac{(0,603 - 0,487)^2 \cdot 6 + (0,271 - 0,487)^2 \cdot 4}{6 + 4} = 0,0267;$$

$$D_{M1} = \frac{(0,642 - 0,527)^2 \cdot 6 + (0,313 - 0,527)^2 \cdot 4}{6 + 4} = 0,0262.$$

Теперь находим внутригрупповые дисперсии по формуле (8) по индексам за 2009 г.:

$$D_{к0} = \frac{(0,68 - 0,603)^2 + (0,0147 - 0,603)^2 + \dots + (0,78 - 0,603)^2}{6} = 0,0942;$$

$$D_{ф0} = \frac{(0,75 - 0,271)^2 + (0,29 - 0,271)^2 + (0,282 - 0,271)^2 + (0,0173 - 0,271)^2}{4} = 0,0883.$$

Средняя из внутригрупповых дисперсий по формуле (9):

$$\bar{D}_0 = \frac{0,0942 \cdot 6 + 0,0883 \cdot 4}{6 + 4} = 0,09184,$$

а общая дисперсия за 2009 г. равна  $D_0 = 0,0267 + 0,09184 = 0,1186$ . Значит, среднее квадратическое отклонение составит  $\sigma_0 = \sqrt{D_0} = \sqrt{0,1186} = 0,344$ , а коэффициент вариации будет равным  $\vartheta_0 = \sigma_0 / I_{п0} = 0,344/0,487 = 0,707$ .

Аналогично находятся внутригрупповые дисперсии по формуле (9) по индексам за 2010 г.:

$$D_{к1} = \frac{(0,7 - 0,642)^2 + (0,0103 - 0,642)^2 + \dots + (0,8 - 0,642)^2}{6} = 0,101;$$

$$D_{ф1} = \frac{(0,8 - 0,313)^2 + (0,31 - 0,313)^2 + (0,0281 - 0,313)^2 + (0,0136 - 0,313)^2}{4} = 0,102.$$

Средняя из внутригрупповых дисперсий по формуле (8):

$$\bar{D}_1 = \frac{0,101 \cdot 6 + 0,102 \cdot 4}{6 + 4} = 0,1014,$$

а общая дисперсия за 2010 г. равна  $D_1 = 0,0262 + 0,1014 = 0,1276$ . Значит, среднее квадратическое отклонение составит  $\sigma_1 = \sqrt{D_1} = \sqrt{0,1276} = 0,357$ , а коэффициент вариации будет равным  $\vartheta_1 = \sigma_1 / I_{п1} = 0,357/0,527 = 0,678$ .

В данном исследовании делается вывод, что параметры 2009 г. устойчивее параметров 2010 г., поскольку дисперсия и среднее квадратическое отклонение за 2009 г. меньше, чем за 2010 г. ( $0,1186 < 0,1276$  и  $0,344 < 0,357$ ).

В результате расчета коэффициент вариации за 2010 г. оказался меньше, чем за 2009 г. ( $0,678 < 0,707$ ), что говорит о повышении качества исследуемых параметров организационного потенциала. Этот вывод развешивается и в значениях введенного нами коэффициента организационной привлекательности предприятия, определяемого по формуле (8). Так, по данным за 2009 г. этот коэффициент равнялся  $KOP_0 = 0,487(1 - 0,707) = 0,1427$ , а по данным за 2010 г. он составил  $KOP_1 = 0,527(1 - 0,678) = 0,1697$ . То есть за счет повышения качества менеджмента организационная привлекательность фирмы за год повысилась на  $(0,1697 - 0,1427) / 0,1427 = 0,1892$ , или почти на 19 %.

Таким образом, научная новизна выполненного исследования заключается в том, что впервые вве-

дено понятие организационной привлекательности фирмы с измерением ее уровня специальным коэффициентом (КОП), сочетающем в себе динамику кадровых и некоторых финансовых параметров с надежностью ее достижения. Следует заметить, что в экономике известен коэффициент инвестиционной привлекательности (КИП), который базируется только на финансовых параметрах, хотя и расширенного спектра, но без учета их динамики (т. е. за один период времени) и надежности достижения. Следовательно, коэффициент организационной привлекательности является более практичным.

#### Библиографические ссылки

1. Виханский О. С. Стратегическое управление : учебник. – М. : Гардарики, 2008. – 467 с.
2. Трейси Б. Формула роста. – М. : Смартбук, 2006. – 578 с.
3. Ханд Дж. Планирование и контроль: концепция контроллинга. – М. : Финансы и статистика, 2007. – 800 с.

L. F. Sukhodoeva, Candidate of Economics, Associate Professor, Nizhniy Novgorod State University after N.I. Lobachevsky

#### Organizational Attraction of an Enterprise and Its Estimation

*The article examines the organizational attractiveness which is used in managing an enterprise and in searching its development perspectives in the market. It is shown that the attractiveness is substantially influenced by the phase of its life cycle.*

**Key words:** attractiveness, organization, management, life cycle.

УДК 336(045)

Н. Ф. Ревенко, доктор экономических наук, профессор, Ижевский государственный технический университет  
С. П. Зеленина, Чайковский филиал Пермского государственного технического университета

## ТЕНДЕНЦИИ И ПУТИ ИЗМЕНЕНИЯ ИТ-БЮДЖЕТОВ РОССИЙСКИХ КОМПАНИЙ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

*На основе анализа практики российских компаний систематизированы тенденции изменения их ИТ-бюджетов.*

**Ключевые слова:** ИТ-бюджет, тенденции изменения.

Современное состояние как мировой, так и российской экономик потребовало от большинства компаний серьезной коррекции стратегии своего развития, поскольку при сокращении прибыли и падении объемов продаж вопрос оптимизации издержек выходит на первое место. Причем в первую очередь сокращаются расходы в области информационных технологий – области, обеспечивающей и в большинстве случаев напрямую не связанной с бизнес-результатом.

По мнению ряда экспертов, большинство ИТ-подразделений мелких, средних и крупных компаний кризис затронул довольно ощутимо. Сокращение бюджетов, персонала, сворачивание долгосрочных

программ развития – все это реалии компаний, в чьем бизнесе ИТ-составляющая является одним из основных факторов деятельности. Аналитики также отмечают, что многие организации и предприятия стали проявлять осторожность в планировании и реализации ИТ-стратегий [1].

В целях лучшего использования накопившегося к настоящему времени опыта необходимо вначале произвести анализ существующих тенденций изменения ИТ-бюджетов российских компаний, выявить, классифицировать, оценить эти тенденции, затем, на первом этапе, построить картину исходя из продолжения действующих тенденций, позволяющую полнее оценить положительные