

## **ЭНЕРГОСБЕРЕЖЕНИЕ КАК ИСТОЧНИК КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ РЕГИОНА**

К 2011 году цены на газ и электроэнергию в России выйдут на европейский уровень. При этом нынешняя энергоемкость ВВП России в 2,5 раза выше, чем в США, и в 3,5 раза выше, чем в Великобритании. Поэтому перед российскими предприятиями стоит серьезный вопрос о сохранении прибыльности и окупаемости бизнеса. Сегодня предприятия реализуют проекты по энергосбережению, но при этом руководители предприятий считают, что возможная экономия на их предприятиях не превысит 8-10%, тогда как зарубежный опыт энергосбережения в аналогичных отраслях дает 20-30%-ное снижение энергопотребление.

Анализ энергоэффективности предприятий Уральского региона, показал, что экономия электроэнергии в 5-6% можно достичь за счет беззатратных организационных мероприятий, при этом 56% предприятий полагают, что возможная экономия энергии не может превысить 5% барьера.

В основе таких консервативных оценок потенциала энергосбережения лежит причина отсутствия системного подхода к энергосбережению, что не позволяет обеспечить реальный рост конкурентоспособности предприятий региона.

Сегодня менеджмент предприятий обращает внимание на общие энергозатраты производства, а не на их долю в структуре себестоимости, тогда как именно сокращение доли энергозатрат в себестоимости продукции способствует конкурентному прорыву на рынках товаров.

Задача повышения энергоэффективности находится на стыке проблем общего развития предприятия и обеспечения предприятия энергоресурсами. К сожалению, зачастую менеджмент энергохозяйства не имеет представления об общей стратегии развития и финансирования предприятия, не участвует в ее разработке, и в круг обязанностей службы главного энергетике редко входят задачи экономического обоснования программы энергосбережения. А менеджмент предприятия и финансовые специалисты не могут экономически корректно оценить, какие энергосберегающие мероприятия необходимы и возможны, какую отдачу они дадут, и какой объем инвестиций для этого необходим. Все это ведет к тому, что очень часто очень выгодные проекты, требующие значительных инвестиций, могут оказаться вне поля зрения менеджмента предприятия.

Формирование системного подхода к энергоэффективности предприятий региона предполагает в первую очередь внедрение учета энергоресурсов. Сегодня к сожалению большинство предприятий пока еще не ведут учет отдельных цехов, а отслеживают энергопотребление на уровне предприятия в целом, что не позволяет оценивать реальный эффект от реализованных мероприятий по энергосбережению.

Нужно отметить, что менеджмент предприятий недооценивает систему стимулирования персонала за энергосбережение в стратегическом плане развития предприятий, в то время как инвестиции при комплексном подходе к энергосбережению, в том числе и в поощрение персонала, работает на результативность системы снижения энергоемкости производства.

**Д.В. Ибрагимова**  
*Российский государственный профессионально-педагогический университет*

## **КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА ПРЕДПРИЯТИЯ**

Этап перехода к рыночной экономике в России начался сравнительно недавно. Поэтому российский менеджмент не успел накопить достаточного количества эффективных методов управления персоналом. Однако влияние человеческого фактора на успешность деятельности предприятия неоспоримо.

Особое место в российском менеджменте принадлежит концепции корпоративной культуры. Корпоративная культура представляет собой комплекс вырабатываемых и признаваемых коллективом организации социальных норм, установок, ориентаций, стереотипов поведения, верований, обычаев, которые заставляют человека, группу вести себя в тех или иных ситуациях определенным образом.

В настоящее время корпоративная культура рассматривается в качестве главного механизма обеспечивающего практическое повышение эффективности работы организации. Корпоративная культура выступает как система, существующая, по крайней мере, на трех уровнях, – содержательном, ментальном и деятельностном.

На содержательном уровне корпоративная культура представляет собой набор зафиксированных в текстах и документах блоков, составляющих нормативную базу деятельности организации. Содержание этих блоков определяется в ходе создания корпоративной культуры организации людьми, работающими в этой организации и самоопределяющимися по отношению к среде в том или ином качестве.

Деятельностный уровень корпоративной культуры – это уровень практических действий людей, которые направлены на достижение миссии и стратегии, реализацию концепции, философии фирмы, корпоративных ценностей и норм, соответствующего стиля управления, традиций, программ и проектов и т.д. Люди действуют в соответствии со своими ориентациями и целями, а также со своими представлениями о ситуации и мире в целом. Каково содержание и качество корпоративной культуры, какова глубина и степень ее принятия работниками организации на ментальном уровне, таковы будут действия работников и эффективность этих действий.

Корпоративная культура непосредственно связана с корпоративным духом, лояльностью сотрудников по отношению к организации. Одна из важнейших задач PR-отдела корпорации – поддержание как у отдельно взятого работника, так и в рабочем коллективе духа корпоративности, объединение работников общими для всех интересами и понимание общих целей деятельности предприятия.

Для формирования корпоративной культуры, адекватной современным требованиям экономики и бизнеса необходимо трансформировать ценности людей, сформировавшиеся под воздействием командно-административных методов управления и взять курс на внедрение в сознание всех категорий наемных работников элементов, составляющих базовую структуру корпоративной культуры рыночного типа

**Е.В. Игонина, И.С. Роженцов, Т.К. Руткаускас**  
*Российский государственный профессионально-педагогический университет*

## **ПРОБЛЕМА РЕСУРСОБЕРЕЖЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ СТРОИТЕЛЬНОГО КОМПЛЕКСА<sup>1</sup>**

В узкой трактовке роль управления затратами строительного предприятия состоит в том, чтобы найти и обеспечить наиболее экономичный способ производства строительной продукции (работ, услуг) как в настоящий момент времени, так и в поддающейся прогнозированию перспективе.

Управление затратами с этой точки зрения складывается из знания менеджментом предприятия того, каким образом (где, когда и в каких объемах) расходуется тот или иной ресурс, и его способности обеспечить экономию данного ресурса с одновременной максимизацией отдачи от него. Иными словами, неотъемлемым элементом системы управления затратами строительного предприятия становится стратегия ресурсосбережения.

Следует отметить, что при всей разработанности вопрос формирования и реализации стратегии ресурсосбережения на уровне строительных организаций имеет далеко не однозначное решение. Последнее определяется следующими факторами.

---

<sup>1</sup> Исследование проводилось при финансовой поддержке РГИФ, 2006, грант № 06-02-0038а «Организационно-экономические основы формирования рынка жилищно-коммунальных услуг».