

08.00.05

Г657

**Контроль**  
**экземпляр**  
На правах рукописи



Гончар Евгения Анатольевна

**ВНУТРИФИРМЕННЫЙ ФИНАНСОВО-ИНВЕСТИЦИОННЫЙ  
МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ  
СБЕРЕЖЕНИЙ ПЕРСОНАЛА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ  
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ  
ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

Специальность 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством  
(экономика, организация и управление предприятиями,  
отраслями, комплексами: промышленность)»  
Специальность 08.00.10 – «Финансы, денежное обращение и кредит»

**АВТОРЕФЕРАТ**

диссертации на соискание ученой степени  
кандидата экономических наук

Челябинск  
2008

Работа выполнена на кафедре «Экономика и финансы» Южно-Уральского государственного университета.

**Научный руководитель –** доктор экономических наук, профессор  
Баев Игорь Александрович.

**Официальные оппоненты:** доктор экономических наук, профессор  
Мельникова Елена Ивановна,  
кандидат экономических наук, доцент  
Киреева Наталья Владимировна.

**Ведущая организация –** Открытое акционерное общество «Научно-технический центр угольной промышленности по открытым горным работам – научно-исследовательский и проектно-конструкторский институт по добыче полезных ископаемых открытым способом» (ОАО «НТЦ – НИИОГР»).

Защита состоится 10 апреля 2008 года, в 13.30 часов, на заседании диссертационного совета Д 212.298.07 при Южно-Уральском государственном университете по адресу: 454080, г. Челябинск, пр. им. В.И. Ленина, 76, ауд. 502.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Южно-Уральского государственного университета.

Автореферат разослан «\_\_\_» марта 2008 г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета  
доктор экономических наук,  
профессор



Бутрин А.Г.

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования.** Современные промышленные предприятия России функционируют в условиях постприватизационного состояния экономики. Несмотря на ряд положительных моментов основная задача приватизации -- существенное повышение экономической эффективности промышленных предприятий -- пока не решена. Перераспределение валового внутреннего продукта в пользу негосударственного сектора объективно привело к возникновению низкорентабельных и убыточных предприятий. Проблемами промышленного производства по-прежнему остаются низкие конкурентоспособность продукции и инновационная восприимчивость предприятий; существенный износ основных фондов; дефицит инвестиций; недостаточность собственных финансовых средств.

Одной из причин неудовлетворительной работы промышленных предприятий является сформировавшаяся система концентрированной корпоративной собственности, предопределившая разбалансированность интересов субъектов экономики и кризис в области социально-трудовых отношений, что обусловило низкое качество человеческого капитала, являющегося основой эффективности управления предприятием. Несовершенство налоговой системы усиливает негативное влияние дисгармонии в интересах субъектов экономики на развитие предприятий, обуславливая факты сокрытия и вывода наработанного капитала и как следствие, низкий официальный уровень доходности инвестиций, сдерживающий их приток.

Актуальность темы диссертационного исследования с методической точки зрения обусловлена:

– несовершенством современных подходов и методов управления человеческим капиталом, являющимся основой повышения инновационной активности, экономической эффективности и инвестиционной привлекательности промышленных предприятий;

– недостаточной ориентацией налоговой системы и ее методических основ на гармонизацию налоговых отношений, усиливающей дисбаланс в интересах субъектов экономики и препятствующей социально-экономическому развитию промышленных предприятий;

– необходимостью обобщения теоретических и практических результатов в области управления предприятием и качеством жизни населения в различных аспектах и применения комплексного подхода в целях разработки методического обеспечения, позволяющего сформировать эффективную политику управления социально-экономическим развитием промышленных предприятий, основанную на сбалансированности интересов субъектов экономики.

**Степень разработанности исследуемой проблемы.** Тематика диссертационного исследования потребовала ознакомления с широким кругом вопросов, затрагивающих теоретико-методологические основы и практические аспекты управления социально-экономическим развитием предприятий.

Университет  
НАУЧНАЯ  
БИБЛИОТЕКА

Вопросы управления социально-экономическим развитием рассматривались в исследованиях российских экономистов и социологов Бучинской О.Н., Горшкова М.К., Заславской Т.И., Курбатовой К.Б., Куценко В.И., Львова Д.С., Непипелова А.Д., Осипова Г.В., Петракова Н.Я., Поповой И.Н. и других в основном применительно к государству и регионам. Применительно к предприятию большинство исследований проводилось в более узком направлении – в области социально-трудовых отношений, управления персоналом.

Вопросы социально-трудовых отношений исследовали российские и зарубежные ученые: Берви-Флеровский В., Вебер М., Дементьев Е. Дюркгейм Э., Зиммель Г., Конт О., Маркс К., Прокопович С., Тимофеев П. и другие. Зарубежный опыт управления персоналом подробно исследован в работах Грачева М.В., Дураковой И.В., Дамари Р., Егоршина А.П., Кибанова А.Я., Красовского О.Д., Татарникова А.А., Филиппова А.В., Шакурова Р.Х. и других.

Проблеме корпоративного управления уделялось внимание в исследованиях Ансоффа И., Винслава Ю.Б., Гребенникова П.И., Крепилова И.Г., Храбровой Н.А., Ланскова А.В., Шмалена Г. и других.

Отношения, возникающие в процессе формирования и использования сбережений населения, рассматривались в трудах российских и зарубежных ученых: Вальраса М., Викселя К., Дробозиной Л.А., Иваницкого В.П., Казака А.Ю., Кашина Ю.А., Макконнела Р., Мельниковой Е.И., Миловидова В.Д., Перовской Е.И., Пигу А., Самуэльсона П. и других.

Вопросы налогового регулирования инвестиционных процессов рассматривались в исследованиях Аркина В., Балацкого Е.В., Бьюкенена Дж., Вагнера А., Лаффера А., Мовшовича С., Пети У., Рикардо Д., Слестникова А., Смита А., Соколовского Л., Форостовой М.В. и многих других.

Не умаляя теоретическую и практическую значимость указанных исследований, следует отметить, что существующая теоретико-методическая база недостаточно учитывает специфику российского бизнеса и взаимосвязь отдельных аспектов управления социально-экономическим развитием промышленных предприятий, что не позволяет в полной мере решать задачи построения эффективных механизмов стимулирования инновационной активности, повышения экономической эффективности и инвестиционной привлекательности промышленных предприятий, улучшения качества жизни населения. Создание условий для социально-экономического развития промышленных предприятий возможно только совместными усилиями работодателей, наемных работников и государства посредством:

- регулирования экономических отношений между работодателями и наемными работниками с установлением между ними корпоративных связей с целью обеспечения общности интересов в развитии промышленных предприятий;
- формирования налоговой политики государства, исключающей влияние дестимулирующих факторов на социально-экономическое развитие промышленных предприятий.

**Целью** диссертационной работы является совершенствование системы управления социально-экономическим развитием промышленного предприятия на основе разработки внутрифирменного финансово-инвестиционного механизма формирования и использования сбережений персонала, как формы реализации новых корпоративных отношений, и моделирования его налоговой инфраструктуры.

Достижение поставленной цели обусловило необходимость постановки и решения следующих взаимосвязанных **задач**.

1. Обосновать необходимость внутрифирменного финансово-инвестиционного механизма формирования и использования сбережений персонала в контексте повышения эффективности управления социально-экономическим развитием промышленного предприятия.

2. Определить функции внутрифирменного финансово-инвестиционного механизма формирования и использования сбережений персонала.

3. Идентифицировать интересы субъектов экономики и противоречия между ними в контексте внутрифирменного формирования и использования сбережений персонала и сформулировать условия эффективности рассматриваемого механизма.

4. Определить инфраструктуру внутрифирменного финансово-инвестиционного механизма формирования и использования сбережений персонала в соответствии с условиями его эффективности.

5. Разработать систему показателей внутрифирменного финансово-инвестиционного механизма формирования и использования сбережений персонала и социально-экономического развития предприятия.

6. Разработать модели и алгоритм расчета предлагаемых показателей.

7. Провести апробацию методических разработок на промышленных предприятиях.

В качестве **объекта** исследования выступают отечественные предприятия промышленности, реализующие инновационные и инвестиционные проекты и программы социально-экономического развития.

**Предметом** исследования являются экономические отношения и интересы субъектов хозяйственной деятельности в системе управления социально-экономическим развитием промышленных предприятий.

**Теоретической и методологической основой исследования** послужили труды российских и зарубежных ученых в области управления социально-экономическим развитием, управления персоналом, корпоративного управления, финансово-инвестиционных отношений, налогового регулирования инвестиционных процессов. В работе использованы законодательные и нормативные акты Российской Федерации, регламентирующие деятельность хозяйствующих субъектов.

**Основными методами исследования** являются сравнительный, системный и структурный анализ, SWOT-анализ, экономико-математическое моделирование.

**Информационную базу исследования** составили статистические данные Федеральной службы государственной статистики; публикации в периодической

печати; материалы экономических обзоров, прогнозов и опросов, проводимых Министерством экономического развития и торговли РФ, Министерством промышленности и энергетики РФ; материалы информационных ресурсов сети Интернет, управленческой, бухгалтерской и налоговой отчетности предприятий; расчетные данные, полученные в результате исследования.

**Научная новизна.** В ходе исследования получены следующие научные результаты, содержащие элементы научной новизны:

1. Определены цель и задачи внутрифирменного финансово-инвестиционного механизма формирования и использования сбережений персонала, как новой формы реализации корпоративных отношений, в системе управления социально-экономическим развитием промышленного предприятия. Целью является повышение эффективности управления человеческим капиталом, являющимся основой социально-экономического развития промышленного предприятия. В качестве основной задачи выступает обеспечение единства интересов работодателей и наемных работников в развитии производства.

2. Определены функции внутрифирменного финансово-инвестиционного механизма формирования и использования сбережений персонала. В их числе: образование доходов персонала в системе оплаты труда; аккумулирование и объединение сбережений персонала в активы внутрифирменного инвестиционного фонда; пополнение активов фонда; использование активов фонда в хозяйственной деятельности предприятия в качестве кредитных ресурсов; погашение инвестиционных паев и образование доходов от инвестиционных вложений.

3. Определены условия эффективности внутрифирменного финансово-инвестиционного механизма формирования и использования сбережений персонала на основе баланса интересов субъектов экономики. В их числе: соответствие налоговой инфраструктуры условиям легализации заработной платы и стимулирования развития производства; эквивалентность минимальной доходности внутрифирменных инвестиций и доходности банковских депозитов; возможность повышения доходности внутрифирменных инвестиций в зависимости от результатов хозяйственной деятельности; эквивалентность максимальной стоимости внутрифирменного кредита и стоимости краткосрочного банковского кредита; минимизация риска внутрифирменных инвестиций.

4. Разработаны методические рекомендации по совершенствованию налоговой инфраструктуры для обеспечения условий реализации внутрифирменного финансово-инвестиционного механизма формирования и использования сбережений персонала и социально-экономического развития промышленных предприятий. В их числе: установление равновесного соотношения ставок единого социального налога и налога на прибыль; отмена регрессивной шкалы по единому социальному налогу и льгот по налогообложению компенсационных выплат за задержку заработной платы; введение налогового вычета, исключающего увеличение общей налоговой нагрузки предприятий при повышении экономической эффективности хозяйственной деятельности.

5. Разработаны единая система показателей внутрифирменного финансово-инвестиционного механизма формирования и использования сбережений персонала, социально-экономического развития предприятия; модели и алгоритм их расчета. В числе показателей: стоимость чистых активов внутрифирменного паевого инвестиционного фонда, стоимость внутрифирменного инвестиционного пая, ставка дохода на инвестиции, коэффициент изменения затрат на оплату труда, показатель социально-экономической эффективности предприятия, показатель эффективности управления социально-экономическим развитием предприятия.

**Практическая значимость.** Результаты проведенного исследования и выполненные в работе методические разработки могут быть использованы для построения экономических механизмов мотивации труда, стимулирования инновационной активности и социально-экономического развития предприятий, формирования эффективной налоговой политики государства. Отдельные теоретические положения и выводы могут использоваться в высших учебных заведениях при разработке курсов «Экономика предприятия», «Налогообложение», «Менеджмент».

**Апробация работы.** Материалы работы были представлены и получили одобрение на Международной научной конференции «Современные проблемы развития экономической теории» (г. Астрахань, 2005), III Международной научно-практической конференции «Совершенствование управления научно-техническим прогрессом в современных условиях» (г. Пенза, 2005), VI Международной научно-практической конференции «Стратегическое управление развитием социально-экономических систем» (г. Челябинск, 2006), IV и V Всероссийской конференции молодых ученых по институциональной экономике (г. Екатеринбург, 2006, 2007), 58-й и 59-й научных конференциях Южно-Уральского государственного университета (г. Челябинск, 2006, 2007).

Методические разработки по совершенствованию налоговой инфраструктуры одобрены Министерством экономического развития и торговли Республики Адыгея и приняты к рассмотрению в рамках подготовки проекта изменений к Налоговому кодексу РФ.

Апробация внедрения внутрифирменного финансово-инвестиционного механизма формирования и использования сбережений персонала в условиях смоделированной автором налоговой инфраструктуры произведена на предприятиях ООО «Экопак» (г. Майкоп), ЗАО «Картонтара» (г. Майкоп).

**Публикации.** По теме диссертации опубликовано 11 печатных работ общим объемом 4 п.л. (авторских – 3 п.л.), в том числе 2 статьи в изданиях, рекомендуемых ВАК РФ.

**Объем и структура работы.** Диссертационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы из 169 наименований, 15 приложений. Основное содержание изложено на 150 страницах машинописного текста, содержит 54 таблицы, 25 рисунков.

**Во введении** обосновывается выбор и актуальность темы исследования, сформулирована решаемая научная проблема, оценены состояние и степень ее

разработанности; определены цель, задачи, объект и предмет исследования; охарактеризованы научная новизна работы, теоретическая и практическая значимость полученных результатов.

**В первой главе** «Актуальные задачи управления социально-экономическим развитием промышленных предприятий» проведен анализ особенностей развития промышленных предприятий России в постприватизационный период; выявлены проблемы и определены условия эффективности управления социально-экономическим развитием предприятий; обозначены задачи, решение которых направлено на исключение дестимулирующих факторов социально-экономического развития; обоснована необходимость разработки внутрифирменного механизма формирования и использования сбережений персонала, как фактора социально-экономического развития промышленных предприятий в мезиэкономическом, микроэкономическом и макроэкономическом аспектах.

**Во второй главе** «Методические основы внутрифирменного процесса формирования и использования сбережений персонала» рассмотрены понятие, сущность и функции внутрифирменного механизма формирования и использования сбережений персонала; разработаны методические рекомендации по совершенствованию налоговой инфраструктуры; предложена система показателей для оценки эффективности предлагаемого механизма и социально-экономического развития предприятия; представлены алгоритм и модели их расчета.

**В третьей главе** «Оценка параметров налоговой инфраструктуры, показателей внутрифирменного финансово-инвестиционного механизма формирования и использования сбережений персонала и социально-экономического развития предприятия» отражены результаты практической апробации авторских разработок на примере промышленных предприятий различных типов производства; результаты внедрения предлагаемого механизма в условиях смоделированной налоговой инфраструктуры на промышленных предприятиях ООО «Экопак», ЗАО «Картонтара».

**В заключении** подводятся основные итоги работы, формулируются выводы, вытекающие из результатов исследования.

## ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИИ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

**1. Определены цель, задачи и функции внутрифирменного финансово-инвестиционного механизма формирования и использования сбережений персонала в системе управления социально-экономическим развитием промышленного предприятия.**

Цель и задачи внутрифирменного финансово-инвестиционного механизма формирования и использования сбережений персонала определяются исходя из сущности социально-экономического развития промышленного предприятия, как последовательной, проходящей определенные стадии деятельности в целях



достижения частных и групповых интересов путем эффективного управления имеющимися ресурсами. При этом очевидно, что эффективность управления физическим капиталом и финансовыми ресурсами во многом определяется эффективностью управления человеческим капиталом (рис. 1).

Повышение эффективности управления человеческим капиталом способствует увеличению и активизации инновационного потенциала предприятия, повышению технологического уровня производства и конкурентоспособности продукции. Это предопределяет повышение экономической эффективности предприятия и уровня доходности инвестиций, что обуславливает инвестиционную привлекательность предприятия, обеспечивает приток капитала и тем самым создает условия для развития производства.

Основным мотивом трудовой деятельности в условиях ухудшения параметров социальной инфраструктуры является заработная плата, повышение которой, кроме мотивирования, оказывает непосредственное влияние на расширение потребительского рынка, повышая покупательную способность населения и тем самым спрос на товары более высокого качества. Это также способствует созданию условий для развития производства, что в итоге направлено на повышение экономической эффективности промышленных предприятий и заработной платы работников, а, следовательно, и на дальнейшее социально-экономическое развитие предприятий.

Однако обеспечение циклического проявления положительных результатов обоснованного повышения заработной платы в системе управления социально-экономическим развитием промышленного предприятия затруднительно в условиях разбалансированности интересов субъектов хозяйственной деятельности. Немногочисленные собственники предприятия стремятся минимизировать все издержки, включая затраты на оплату труда и связанные с ними налоговые отчисления, что противоречит интересам работников и, как следствие, препятствует активизации трудового потенциала, а значит и повышению инновационного потенциала и экономической эффективности предприятия, что исключает потенциальную возможность увеличения затрат на оплату труда.

Вывести промышленные предприятия из «замкнутого круга» можно посредством внедрения в практику смешанной модели корпоративного управления, учитывающей различные группы интересов, в ее новой форме. Необходимо установление отношений собственности между наемными работниками и работодателями.

В условиях сформировавшейся системы концентрированной корпоративной собственности подобные отношения могут быть установлены с реализацией внутрифирменного финансово-инвестиционного механизма формирования и использования сбережений персонала, в основе которого – объединение сбережений трудового коллектива в обособленный имущественный фонд предприятия и их эффективное использование в хозяйственной деятельности. Это обуславливает возникновение новой формы корпоративных отношений и

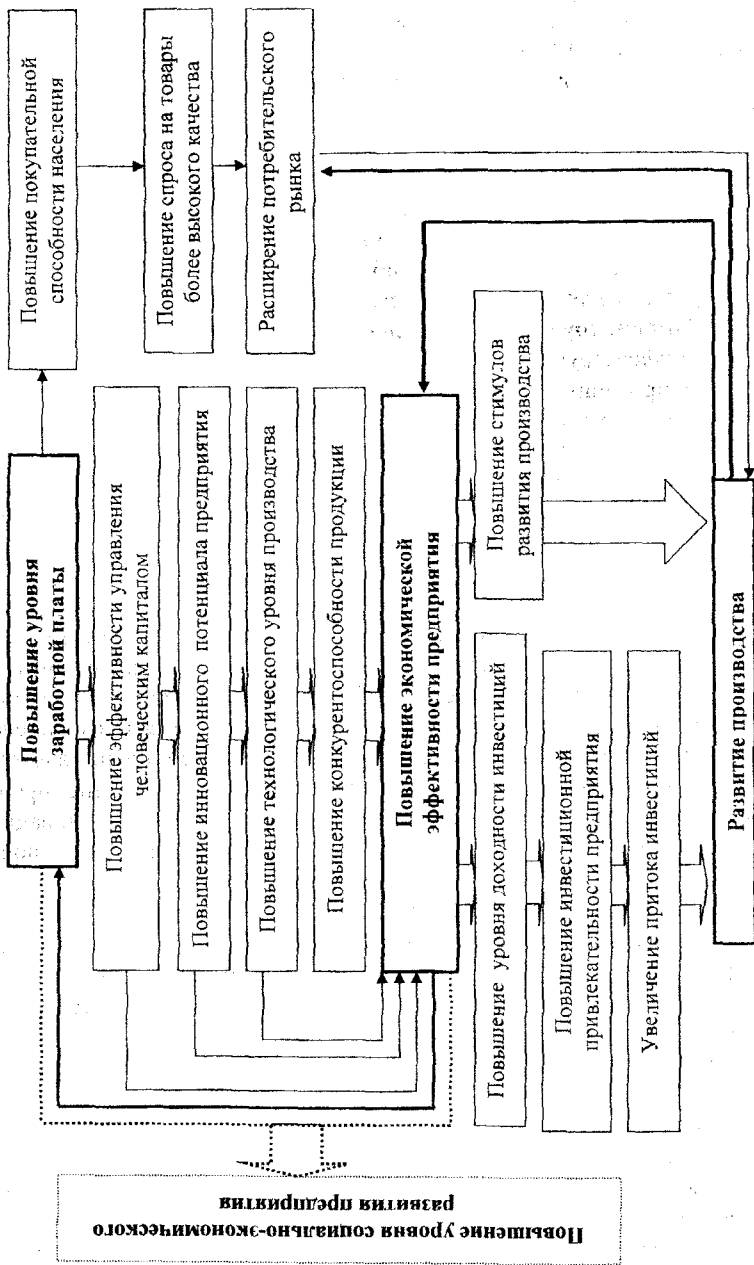


Рис. 1. Регулирование заработной платы в системе управления развитием промышленного предприятия

предопределяет основную задачу предлагаемого механизма – обеспечение единства интересов собственников предприятия и наемных работников в развитии производства, решение которой направлено на достижение цели – повышение эффективности управления человеческим капиталом, являющимся основой социально-экономического развития промышленного предприятия.

Сущность предлагаемого механизма заключается в формировании дохода персонала в системе оплаты труда и внутрифирменного инвестирования сбережений. Трансформация сбережений в инвестиции осуществляется посредством формирования внутрифирменного паевого инвестиционного фонда – обособленного имущественного комплекса, состоящего из имущества (денежных средств), переданного в доверительное управление предприятию вкладчиками (наемными работниками) с условием объединения этого имущества с имуществом иных вкладчиков (наемных работников), и из имущества, полученного в процессе такого управления, доля в праве собственности на которое удостоверяется ценной бумагой, выдаваемой предприятием. Средства внутрифирменного паевого инвестиционного фонда могут использоваться предприятием в качестве кредитных ресурсов.

Таким образом, основными функциями внутрифирменного финансово-инвестиционного механизма формирования и использования сбережений персонала являются следующие.

1. Образование доходов персонала в системе оплаты труда.
2. Аккумуляция и объединение сбережений персонала в активы внутрифирменного паевого инвестиционного фонда.
3. Пополнение активов внутрифирменного паевого инвестиционного фонда.
4. Использование активов внутрифирменного паевого инвестиционного фонда в хозяйственной деятельности предприятия в качестве кредитных ресурсов.
5. Погашение инвестиционных паев и образование доходов от инвестиционных вложений.

Главным элементом системы внутрифирменного формирования и использования сбережений персонала выступает внутрифирменный паевой инвестиционный фонд, предназначение которого – в формировании отношений собственности между работодателем и наемными работниками с целью обеспечения единства интересов в развитии производства и мотивации трудовой деятельности.

Концентрация сбережений трудового коллектива на предприятии обуславливает возникновение чувства собственности и стремление к преумножению капитала. Возможность влияния наемных работников на уровень доходности внутрифирменных инвестиций, зависящей от эффективности хозяйственной деятельности, способствует активизации трудового потенциала и развитию бережливости. Данные следствия направлены на повышение экономической эффективности хозяйственной деятельности и при условии обеспечения четкой

взаимосвязи между трудовым вкладом и результатами труда способствуют росту заработной платы.

Возможность увеличения общего и личного доходов совместными усилиями работодателей и наемных работников с реализацией внутрифирменного финансово-инвестиционного механизма формирования и использования сбережений персонала предопределяет его направленность на социально-экономическое развитие промышленных предприятий.

## **2. Определены условия эффективности внутрифирменного финансово-инвестиционного механизма формирования и использования сбережений персонала на основе баланса интересов субъектов экономики.**

Залогом эффективности внутрифирменного финансово-инвестиционного механизма формирования и использования сбережений персонала является обеспечение сбалансированности интересов субъектов экономики. С учетом выявленных противоречий между ними, определены условия эффективности предлагаемого механизма (рис. 2).

В первую очередь, налоговая инфраструктура промышленных предприятий должна соответствовать условиям легализации заработной платы и стимулирования развития производства.

Кроме того, важно обеспечить сбалансированность интересов наемных работников и работодателя в контексте формирования и использования сбережений персонала посредством регулирования минимальной величины доходности внутрифирменных инвестиций и обеспечения возможности ее повышения в зависимости от результатов хозяйственной деятельности; регулирования стоимости внутрифирменного кредита; минимизации риска внутрифирменного инвестирования.

Минимальная величина доходности внутрифирменных инвестиций принимается эквивалентной доходности банковских депозитов. Данная доходность обеспечивается посредством использования активов внутрифирменного паевого фонда в качестве оборотного капитала в хозяйственной деятельности предприятия. Учитывая интересы работодателя, максимальная стоимость внутрифирменного кредита принимается эквивалентной стоимости краткосрочного банковского кредита.

С целью минимизации риска внутрифирменного инвестирования необходимо обеспечение контроля соотношения заемного и собственного капитала, так как внутрифирменные инвестиции персонала будут являться составляющей заемного капитала предприятия.

С выполнением данных условий может быть обеспечена сбалансированность интересов работодателей, наемных работников и государства в контексте внутрифирменного формирования и использования сбережений персонала и в социально-экономическом развитии промышленного предприятия.

## ИНТЕРЕСЫ НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ

1. Максимальная уровень доходности инвестиций
2. Минимизация рисков

## Условия эффективности внутрифирменного финансово-инвестиционного механизма формирования и использования сбережений персонала

1. Соответствие налоговой инфраструктуры условиям легализации заработной платы и стимулирования развития производства.
2.  $D_{\min} \geq D_{б,д}$ ,  
где  $D_{б,д}$  – доходность банковских депозитов, %;  $D_{\min}$  – минимальная доходность внутрифирменных инвестиций, %.
3.  $C_{б,к} \leq C_{б,к'}$ ,  
где  $C_{б,к}$  – ставка по внутрифирменному кредиту, %;  $C_{б,к'}$  – ставка по банковскому кредиту, %.
4. Увеличение доходности внутрифирменных инвестиций при повышении экономической эффективности хозяйственной деятельности предприятия.
5.  $K_{зс} = \frac{3K}{C_1K} \leq 0.7$ ,

где  $K_{зс}$  – коэффициент соотношения заемного и собственного капитала;  
 $3K$  – заемный капитал;  $C_1K$  – собственный капитал.

## Максимизация налоговых платежей

## ИНТЕРЕСЫ ГОСУДАРСТВА

## ИНТЕРЕСЫ РАБОТДАТЕЛЕЙ

- Минимизация:
- 1) стоимости источника
  - 2) налоговых издержек

Рис. 2. Баланс интересов субъектов экономики  
в системе внутрифирменного формирования и использования сбережений персонала

### 3. Разработаны методические рекомендации по совершенствованию налоговой инфраструктуры промышленных предприятий и внутрифирменного финансово-инвестиционного механизма формирования и использования сбережений персонала.

Одним из условий эффективности предлагаемого механизма является соответствие налоговой инфраструктуры условиям легализации заработной платы и стимулирования развития производства. В связи с этим предлагаются следующие изменения налоговой системы.

1. Установление равновесного соотношения ставок единого социального налога ( $E.C.H$ ) и налога на прибыль ( $H.П$ ), при котором размер начисленного ЕСН полностью покрывается экономией по налогу на прибыль:

$$H.П = \frac{E.C.H}{1 + E.C.H} \quad (1)$$

При этом страховой взнос по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний должен быть учтен в составе единого социального налога.

2. Отмена регрессивной шкалы по единому социальному налогу и льгот по налогообложению компенсационных выплат за задержку заработной платы.

3. Введение налогового вычета по налогу на прибыль, исключающего увеличение общей налоговой нагрузки предприятий, возникающее при повышении экономической эффективности хозяйственной деятельности и затрат на оплату труда, с целью исключения дестимулирующих факторов развития производства.

Расчет налогового вычета по налогу на прибыль производится в следующей последовательности.

1. Определение базового уровня общей налоговой нагрузки ( $N$ ).
2. Определение эластичности общей налоговой нагрузки ( $E_{\Phi.O.T}^N$ ).
3. Определение абсолютного изменения общей налоговой нагрузки ( $\Delta N$ ).
4. Расчет новой величины добавленной стоимости ( $Д.С$ ).
5. Расчет суммы налогового вычета по налогу на прибыль ( $H.В.$ ).

В общем случае налоговую нагрузку можно рассчитать по формуле:

$$N = 0,487 \frac{\Phi.O.T}{Д.С} + 0,18 \frac{A}{Д.С} + 0,026 \frac{C}{Д.С} + 0,18 \frac{П.З}{Д.С} + 0,3863 \frac{П}{Д.С} + \frac{H_{np}}{Д.С}, \quad (2)$$

где  $Д.С$  – добавленная стоимость предприятия, руб.;  $\Phi.O.T$  – затраты на оплату труда, руб.;  $A$  – амортизация, руб.;  $C$  – среднегодовая стоимость основных средств, руб.;  $П.З$  – прочие затраты, руб.;  $П$  – прибыль, руб.;  $H_{np}$  – прочие налоги и сборы, уплачиваемые из чистой прибыли.

Коэффициенты в формуле отражают налоговую нагрузку на отдельные структурные элементы добавленной стоимости, рассчитываемую с учетом выполнения первого условия о равновесном соотношении ставок  $E.C.H$  и  $H.П$ .

Наибольшая налоговая нагрузка приходится на затраты на оплату труда, поэтому целесообразно рассмотреть зависимость изменения общей налоговой нагрузки предприятия от изменения величины затрат на оплату труда. Модели общей налоговой нагрузки предприятия различны для трех следующих случаев.

1. Затраты на оплату труда увеличиваются на  $\Delta\Phi.O.T$ , прибыль снижается на величину  $(1+E.C.H)\cdot\Delta\Phi.O.T$ .

$$N_1 = 0,487 \frac{\Phi.O.T}{Д.C} + 0,18 \frac{A}{Д.C} + 0,026 \frac{C}{Д.C} + 0,18 \frac{\Phi.O.T}{Д.C} + 0,3863 \frac{M.П - 1,26 \cdot \Phi.O.T}{Д.C} + \frac{H_{np}}{Д.C}, \quad (3)$$

где  $M.П$  – маржинальная прибыль, руб.

$$E_{\Phi.O.T}^{N_1} = 0. \quad (4)$$

2. Затраты на оплату труда увеличиваются на  $\Delta\Phi.O.T$ , прибыль постоянна.

$$N_2 = \frac{0,487 \cdot \Phi.O.T + 0,18 \cdot A + 0,026 \cdot C + 0,18 \cdot П.З + 0,3863 \cdot П + H_{np}}{\lambda + 1,26 \cdot \Phi.O.T}, \quad (5)$$

где  $\lambda$  – постоянная часть добавленной стоимости.

$$E_{\Phi.O.T}^{N_2} = \frac{\Phi.O.T(0,487 \cdot \lambda - 0,487 \cdot П - 0,2268 \cdot A - 0,033 \cdot C - 0,2268 \cdot П.З - 1,26 \cdot H_{np})}{(\lambda + 1,26 \cdot \Phi.O.T)(0,487 \cdot \Phi.O.T + 0,18 \cdot A + 0,026 \cdot C + 0,18 \cdot П.З + 0,3863 \cdot П + H_{np})} \quad (6)$$

$$\left\{ \begin{array}{ll} E_{\Phi.O.T}^{N_2} = 0 & \text{при } \Phi.O.T = 0,79 Д.C \\ 0 < E_{\Phi.O.T}^{N_2} < \lim_{\Phi.O.T \rightarrow \Phi.O.T \min} E_{\Phi.O.T}^{N_2} & \text{при } \Phi.O.T_{\min} < \Phi.O.T < 0,79 Д.C \\ E_{\Phi.O.T}^{N_2} = \lim_{\Phi.O.T \rightarrow \Phi.O.T \min} E_{\Phi.O.T}^{N_2} & \text{при } \Phi.O.T = \Phi.O.T_{\min} \end{array} \right. \quad (7)$$

где  $\Phi.O.T_{\min}$  – минимальная величина фонда оплаты труда (минимальная заработная плата единственного работника).

$$\lim_{\Phi.O.T \rightarrow \Phi.O.T \min} E_{\Phi.O.T}^{N_2} = \left[ \frac{\Phi.O.T_{\min} \cdot (0,487 \cdot \lambda - 0,487 \cdot П - 0,2268 \cdot A - 0,033 \cdot C - 0,2268 \cdot П.З - 1,26 \cdot H_{np})}{(\lambda + 1,26 \cdot \Phi.O.T_{\min})(0,487 \cdot \Phi.O.T_{\min} + 0,18 \cdot A + 0,026 \cdot C + 0,18 \cdot П.З + 0,3863 \cdot П + H_{np})} \right] \quad (8)$$

3. Затраты на оплату труда увеличиваются на  $\Delta\Phi.O.T$ , прибыль увеличивается на  $\Delta\Pi$ .

$$N_3 = \frac{0,487\Phi.O.T + 0,18A + 0,026C + 0,18\Pi.З + 0,3863X \cdot \Phi.O.T + H_{np}}{\beta + 1,26 \cdot \Phi.O.T + X \cdot \Phi.O.T} \quad (9)$$

где  $\beta$  – постоянная часть добавленной стоимости;  $x$  – коэффициент соотношения прибыли и величины затрат на оплату труда.

$$E_{\Phi.O.T}^{N_3} = \Phi.O.T \left[ \frac{0,487 + 0,3863X}{0,487\Phi.O.T + 0,18A + 0,026C + 0,18\Pi.З + 0,3863X \cdot \Phi.O.T + H_{np}} \right] - \Phi.O.T \left[ \frac{1,26 + X}{\beta + 1,26 \cdot \Phi.O.T + X \cdot \Phi.O.T} \right] \quad (10)$$

$$\begin{cases} E_{\Phi.O.T}^{N_3} = 0 & \text{при } \Phi.O.T = \frac{D.C}{1,26 + X} \\ 0 < E_{\Phi.O.T}^{N_3} < \lim_{\Phi.O.T \rightarrow \Phi.O.T_{\min}} E_{\Phi.O.T}^{N_3} & \text{при } \Phi.O.T_{\min} < \Phi.O.T < \frac{D.C}{1,26 + X} \\ E_{\Phi.O.T}^{N_3} = \lim_{\Phi.O.T \rightarrow \Phi.O.T_{\min}} E_{\Phi.O.T}^{N_3} & \text{при } \Phi.O.T = \Phi.O.T_{\min} \end{cases} \quad (11)$$

$$\lim_{\Phi.O.T \rightarrow \Phi.O.T_{\min}} E_{\Phi.O.T}^{N_3} = \left[ \frac{\Phi.O.T_{\min} \cdot (0,487 + 0,3863 \cdot X)}{0,487 \cdot \Phi.O.T_{\min} + 0,18 \cdot A + 0,026 \cdot C + 0,18 \cdot \Pi.З + 0,3863 \cdot X \cdot \Phi.O.T_{\min} + H_{np}} \right] - \left[ \frac{\Phi.O.T_{\min} \cdot (1,26 + X)}{\beta + 1,26 \cdot \Phi.O.T_{\min} + X \cdot \Phi.O.T_{\min}} \right] \quad (12)$$

Размер вычета по налогу на прибыль можно определить по формуле:

$$H.B = D.C_{II} \cdot \Delta N. \quad (13)$$

Средства, полученные предприятием в виде экономии по налогу на прибыль вследствие применения налогового вычета, должны быть квалифицированы как целевые и предназначены для оплаты труда, в том числе помимо заработной платы и оплаты иных видов расходов в области стимулирования труда. Нецелевое использование средств сопровождается доначислением налога на прибыль.



Введение налогового вычета данного вида предопределяет функцию государства, заключающуюся в стимулировании работодателей к увеличению затрат на оплату труда. Характер использования налоговой экономии обуславливает отсутствие увеличения издержек предприятия: налоговая экономия либо направляется на увеличение затрат на оплату труда, либо исключается, что сопровождается увеличением налоговых платежей.

С выполнением данных условий налоговая инфраструктура будет способствовать легализации и повышению заработной платы, а, следовательно, и реализации внутрифирменного финансово-инвестиционного механизма формирования и использования сбережений персонала, и повышению уровня социально-экономического развития предприятий в итоге.

#### **4. Разработаны единая система показателей внутрифирменного финансово-инвестиционного механизма формирования и использования сбережений персонала, социально-экономического развития предприятия; модели и алгоритм их расчета.**

Эффективность управления социально-экономическим развитием предприятия взаимосвязана с эффективностью внутрифирменного механизма формирования и использования сбережений персонала по ранее определенному условию. Поэтому рекомендуется единая система оценки эффективности двух взаимосвязанных механизмов с подразделением показателей на две группы.

1. Показатели внутрифирменного финансово-инвестиционного механизма формирования и использования сбережений персонала: стоимость чистых активов внутрифирменного паевого инвестиционного фонда; стоимость внутрифирменного инвестиционного пая; ставка дохода на инвестиции; коэффициент изменения затрат на оплату труда.

2. Показатели социально-экономического развития предприятия: показатель социально-экономической эффективности предприятия; показатель эффективности управления социально-экономическим развитием предприятия.

Базовым показателем предлагаемой системы оценки является стоимость чистых активов внутрифирменного паевого инвестиционного фонда, которая показывает размер фонда. Первоначально стоимость чистых активов инвестиционного фонда формируется как сумма вкладов персонала. Средства, полученные предприятием в виде экономии по налогу на прибыль вследствие применения налогового вычета, квалифицированные ранее как целевые и предназначенные для оплаты труда, могут быть источником пополнения активов фонда и увеличения стоимости инвестиционного пая. Кроме того, так как активы внутрифирменного паевого фонда используются в качестве оборотного капитала, то это предполагает плату за кредитный ресурс, которая также обеспечивает прирост стоимости чистых активов фонда и стоимости инвестиционного пая.

Таким образом, стоимость чистых активов внутрифирменного паевого инвестиционного фонда на определенный момент времени формируется из

составных частей: первоначальная сумма вкладов персонала; экономия по налогу на прибыль вследствие применения налогового вычета; плата за использование средств фонда в качестве кредитных ресурсов.

Алгоритм расчета показателей внутрифирменного механизма формирования и использования сбережений персонала и социально-экономического развития предприятия представлен на рис. 3. Модели стоимости чистых активов внутрифирменного паевого инвестиционного фонда различны для разных условий начисления процентов.

1. Проценты по внутрифирменному кредиту (по банковскому кредиту) начисляются ежемесячно с первоначальной суммы кредита.

$$C.Ч.А_n = C.Ч.А_0 \cdot \left( 1 + \frac{C_{\delta,к}}{12 \cdot (1 + E.C.H)} \cdot n \right) + \sum_{\omega=1}^n (H.B_{\omega} + B_{доп_{\omega}} - C.Ч.А_{выб_{\omega}}) \times \left( 1 + \frac{C_{\delta,к}}{12 \cdot (1 + E.C.H)} \cdot (n - \omega) \right) \quad (14)$$

где  $C.Ч.А_0$  – стоимость чистых активов на момент формирования паевого инвестиционного фонда, руб.;  $n$  – срок кредита, мес.;  $C.Ч.А_n$  – стоимость чистых активов на момент времени  $n$ , руб.;  $C_{\delta,к}$  – ставка по банковскому кредиту, %;  $\omega$  – текущий месяц;  $H.B_{\omega}$  – экономия по налогу на прибыль, полученная вследствие применения налогового вычета за месяц  $\omega$ , руб.;  $B_{доп_{\omega}}$  – дополнительная сумма инвестиций (вкладов) персонала за месяц  $\omega$ , руб.;  $C.Ч.А_{выб_{\omega}}$  – стоимость чистых активов выбывших за месяц  $\omega$  (стоимость погашенных инвестиционных паев), руб.

2. Проценты по внутрифирменному кредиту начисляются ежемесячно с первоначальной суммы, увеличенной на величину процентов, начисленных за истекший срок кредита. Проценты по банковскому кредиту начисляются ежемесячно с оставшейся суммы долга. При этом долг погашается равными частями.

$$C.Ч.А_n = C.Ч.А_0 \left( 1 + \frac{1}{1 + E.C.H} \sqrt[n]{\sum_{k=0}^n \left( 1 - \frac{k}{n} \right) \cdot \frac{C_{\delta,к}}{12} + 1 - 1} \right) + \sum_{\omega=1}^n (H.B_{\omega} + B_{доп_{\omega}} - C.Ч.А_{выб_{\omega}}) \left( 1 + \frac{1}{1 + E.C.H} \sqrt[n-\omega]{\sum_{k=0}^{n-\omega} \left( 1 - \frac{k}{n-\omega} \right) \cdot \frac{C_{\delta,к}}{12} + 1 - 1} \right) \quad (15)$$

где  $k$  – истекший срок кредита.

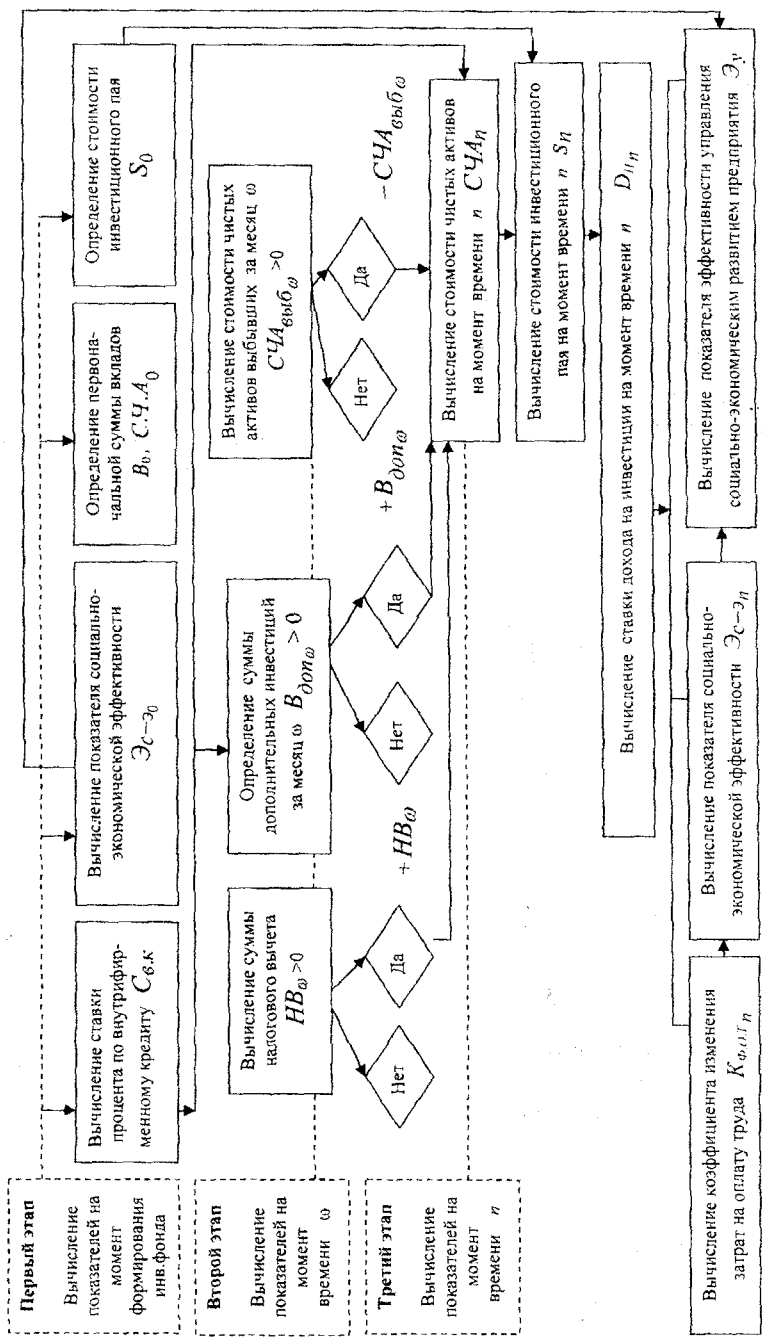


Рис. 3. Алгоритм расчета показателей внутрифирменного финансово-инвестиционного механизма формирования и использования сбережений персонала, социально-экономического развития предприятия

3. Проценты по внутрифирменному кредиту начисляются ежемесячно с первоначальной суммы, увеличенной на величину процентов, начисленных за истекший срок кредита. Проценты по банковскому кредиту начисляются ежемесячно от первоначальной суммы кредита.

$$C.Ч. A_n = C.Ч. A_0 \left( 1 + \frac{1}{1+E.C.H} \cdot \left[ \sqrt[n]{\frac{C_{б.к} \cdot n}{12} + 1} - 1 \right] \right) + \sum_{\omega=1}^n (H.B_{\omega} + B_{дон_{\omega}} - C.Ч. A_{выб_{\omega}}) \times \\ \times \left( 1 + \frac{1}{1+E.C.H} \cdot \left[ \sqrt[n-\omega]{\frac{C_{б.к} \cdot (n-\omega)}{12} + 1} - 1 \right] \right)^{n-\omega} \quad (16)$$

4. Проценты по внутрифирменному кредиту начисляются ежемесячно с первоначальной суммы. Проценты по банковскому кредиту начисляются ежемесячно с оставшейся суммы долга. При этом долг погашается равными частями.

$$C.Ч. A_n = C.Ч. A_0 \left( 1 + \frac{1}{1+E.C.H} \cdot \left[ \sum_{k=0}^n \left( 1 - \frac{k}{n} \right) \frac{C_{б.к}}{12} \right] \cdot n \right) + \sum_{\omega=1}^n (H.B_{\omega} + B_{дон_{\omega}} - C.Ч. A_{выб_{\omega}}) \times \\ \times \left( 1 + \frac{1}{1+E.C.H} \cdot \left[ \sum_{k=0}^{n-\omega} \left( 1 - \frac{k}{n-\omega} \right) \frac{C_{б.к}}{12} \right] \cdot (n-\omega) \right) \quad (17)$$

Стоимость инвестиционного пая на момент времени  $n$  рассчитывается по формуле:

$$S_n = \frac{C.Ч. A_n}{m_n} \quad (18)$$

где  $m_n$  – количество инвестиционных паев;  $S_n$  – стоимость инвестиционного пая на момент времени  $n$ .

Ставку дохода на инвестиции на момент времени  $n$  можно рассчитать по формуле:

$$D_{Hn} = \frac{S_n - S_0}{S_0} \quad (19)$$

где  $D_{Hn}$  – ставка дохода на инвестиции на момент времени  $n$ ;  $S_n$  – стоимость инвестиционного пая на момент формирования инвестиционного фонда.

Минимальная доходность внутрифирменных инвестиций будет не ниже доходности банковских депозитов, так как обеспечивается в результате исполь-

зования средств инвестиционного фонда в качестве кредитных ресурсов, плата за которые эквивалентна стоимости банковского кредита. В случае достижения повышения экономической эффективности предприятия и увеличения затрат на оплату труда активы инвестиционного фонда пополняются на величину налогового вычета по налогу на прибыль, что обеспечивает дополнительный прирост стоимости пая и доходности инвестиций.

Результирующий показатель первой группы рассчитывается по формуле:

$$K_{\Phi.O.T} = \frac{\Phi.O.T_{O.D_n} + \sum_{\omega=0}^n D_{и\omega} \cdot B_{выб\omega} + D_{иn} \cdot B_n}{\Phi.O.T_{O.D_0}} \quad (20)$$

где  $K_{\Phi.O.T}$  – коэффициент изменения затрат на оплату труда;  $\Phi.O.T_{O.D_0}$  – выплаченная заработная плата по основной деятельности в базовом периоде, руб.;  $\Phi.O.T_{O.D_n}$  – выплаченная заработная плата по основной деятельности за период времени  $n$ , руб.;  $D_{и\omega}$  – ставка дохода на инвестиции на момент времени  $n$ ;  $B_{выб\omega}$  – сумма вкладов выбывших за период времени  $\omega$ , руб.;  $B_n$  – сумма вкладов на момент времени  $n$ , руб.

Показатель социально-экономической эффективности предприятия можно рассчитать по формуле:

$$\mathcal{E}_{c \rightarrow n} = \frac{\Pi_n + K_{\Phi.O.T} \cdot \Phi.O.T_{O.D_0} + C}{Z_n} \quad (21)$$

где  $\mathcal{E}_{c \rightarrow n}$  – показатель социально-экономической эффективности предприятия на момент времени  $n$ ;  $\Pi_n$  – прибыль предприятия за период времени  $n$ ;  $Z_n$  – совокупные затраты предприятия за вычетом начисленных затрат на оплату труда по основной деятельности, выплат социального характера и начисленного дохода по внутрифирменным инвестициям за период времени  $n$ , руб.;  $C$  – выплаты социального характера за период времени  $n$ , руб.

Посредством сравнения значений показателя социально-экономической эффективности в разные моменты времени, можно оценить эффективность управления социально-экономическим развитием предприятия.

На примере промышленных предприятий различных типов производства произведена количественная оценка параметров налоговой инфраструктуры. Установлено, что абсолютное изменение общей налоговой нагрузки достигает максимального значения (0,00052 руб. на рубль добавленной стоимости) при доле затрат на оплату труда в добавленной стоимости от 0,1 до 0,4 в зависимости от типа производства и определенной доле прибыли в каждом отдельном случае. Дальнейшее увеличение доли затрат на оплату труда приводит к снижению величины абсолютного изменения общей налоговой нагрузки, что обу-

словлено снижением чувствительности изменения общей налоговой нагрузки к изменению затрат на оплату труда (рис. 4).

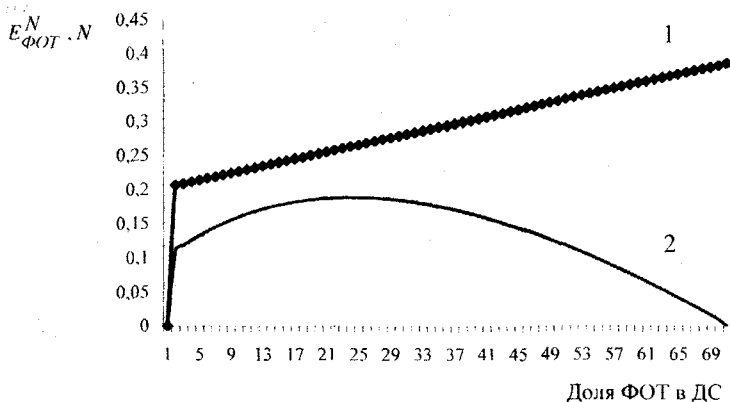


Рис. 4. Зависимость общей налоговой нагрузки (1) и ее эластичности (2) от доли затрат на оплату труда в добавленной стоимости.

На рис. 5 представлены данные по одному из вариантов количественной оценки показателей внутрифирменного паевого инвестиционного фонда на примере предприятий различных типов производства. Данные свидетельствуют, что ставка дохода на инвестиции достигает максимального значения при минимальной доле затрат на оплату труда в добавленной стоимости и минимального значения при максимальной доле затрат на оплату труда. При этом даже минимальное значение ставки дохода на инвестиции в общем случае превышает ставку процента по банковским депозитам, что обуславливает приоритетность рассматриваемого варианта инвестиций.

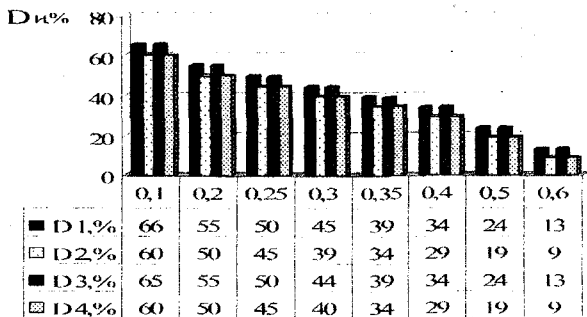


Рис. 5. Зависимость ставки дохода на инвестиции от доли затрат на оплату труда в добавленной стоимости и условий начисления процентов (доля прибыли в добавленной стоимости равна 0,2; увеличение затрат на оплату труда – 5%)

Направленность предлагаемого механизма на повышение эффективности управления социально-экономическим развитием подтверждают результаты апробации его внедрения на промышленных предприятиях ООО «Экопак» (табл.1), ЗАО «Картонтара».

Таблица 1

Результаты апробации внедрения внутрифирменного финансово-инвестиционного механизма формирования и использования сбережений персонала в условиях смоделированной налоговой инфраструктуры на промышленном предприятии ООО «Экопак»

1. Экономия на материальных затратах, руб./мес	80 592
2. Увеличение затрат на оплату труда, %	11,53
3. Увеличение прибыли, %	44,81
4. Изменение общей налоговой нагрузки	0,0038
5. Налоговый вычет, руб./мес	2 262,05
6. Ставка дохода на инвестиции, % годовых	47
7. Коэффициент изменения затрат на оплату труда	1,2
8. Показатель эффективности управления социально-экономическим развитием предприятия	1,27

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное диссертационное исследование позволило сделать следующие выводы.

Установление новых корпоративных отношений между собственниками предприятия и наемными работниками на основе баланса интересов субъектов экономики посредством внутрифирменного финансово-инвестиционного механизма формирования и использования сбережений персонала способствует активизации трудового потенциала в реализации общих и частных интересов с развитием производства, что предопределяет повышение эффективности управления человеческим капиталом. Сбалансированность интересов субъектов экономики достигается посредством:

- формирования благоприятной налоговой инфраструктуры;
- обеспечения эквивалентности минимального уровня доходности внутрифирменных инвестиций и доходности банковских депозитов; обеспечения возможности повышения доходности внутрифирменных инвестиций с достижением положительных результатов хозяйственной деятельности;
- исключения увеличения издержек в связи с реализацией данного механизма, что обуславливает преимущество для собственников предприятия пред-

лагаемого варианта привлечения инвестиций по сравнению с выпуском акций или облигаций.

Предложенные методические разработки по совершенствованию налоговой системы направлены на создание условий для легализации заработной платы и стимулирования развития производства, что обеспечивает формирование благоприятной налоговой инфраструктуры внутрифирменного финансово-инвестиционного механизма формирования и использования сбережений персонала, промышленных предприятий и отрасли в целом.

Разработанная система показателей, позволяет оценить эффективность двух взаимосвязанных механизмов: внутрифирменного формирования и использования сбережений персонала, управления социально-экономическим развитием предприятия.

Результаты практической апробации внедрения внутрифирменного финансово-инвестиционного механизма формирования и использования сбережений персонала в условиях смоделированной налоговой инфраструктуры на промышленных предприятиях подтвердили заинтересованность предполагаемых участников в реализации в данной форме корпоративных отношений. Интерес наемных работников обусловлен более высоким уровнем доходности внутрифирменных инвестиций по сравнению с доходностью банковских депозитов и возможностью его повышения с достижением положительных результатов хозяйственной деятельности. Интерес собственников предприятий обусловлен возможностью повышения мотивации трудовой деятельности с реализацией предлагаемого механизма, что обеспечивает повышение эффективности управления человеческим капиталом и предопределяет повышение инновационной активности, экономической эффективности, инвестиционной привлекательности и конкурентоспособности промышленных предприятий, и создает условия для социально-экономического развития хозяйствующих субъектов.

## **РАБОТЫ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ**

*Статьи в журналах, рекомендованных ВАК РФ:*

1. Баев, И.А. Мотивация персонала как фактор повышения экономической эффективности предприятий / И.А. Баев, Е.А. Гончар // Вестник ЮУрГУ. Серия «Рынок: теория и практика». – 2005. – № 5 (45). – Вып. 1. – С. 78–84.

2. Баев, И.А. Внутрифирменный механизм формирования и использования сбережений персонала в системе управления социально-экономическим развитием предприятия / И.А. Баев, Е.А. Гончар // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». – 2007. – № 17 (89). – Вып. 3. – С. 3–8.

*Статьи в журналах, сборниках научных трудов и конференций:*

1. Баев, И.А. Альтернативы реализации сбережений физических лиц // Механика и процессы управления / И.А. Баев, Е.А. Гончар // Труды XXXIV Ураль-



ского семинара по механике и процессам управления. Том 3. Проблемы машиностроения / под ред. Н.П. Ершова. – Екатеринбург: Изд. УрО РАН, 2004. – С. 353–360.

2. Баев, И.А. Повышение экономической эффективности предприятий за счет мотивации труда / И.А. Баев, Е.А. Гончар // Материалы VIII Всероссийского форума молодых ученых и студентов «Конкурентоспособность территорий и предприятий во взаимозависимом мире». Часть II. / под ред. В.П. Иваницкого – Екатеринбург: Изд. УГЭУ, 2005. – С. 32–35.

3. Гончар, Е.А. Повышение экономической эффективности предприятий на основе внутрифирменного механизма формирования и использования сбережений персонала / Е.А. Гончар // Материалы Международной научной конференции «Современные проблемы развития экономической теории» / под ред. И.И. Потаповой – Астрахань: Изд. ООО «ЦНТЭП», 2005. – С. 176–177.

4. Баев, И.А. Внутрифирменный механизм реализации социально-экономических потребностей человека / И.А. Баев, Е.А. Гончар // Сборник трудов VI Международного Российско-Китайского симпозиума «Государство и рынок». Секция 3 «Механизмы реализации социально-экономических потребностей человека» / под ред. А.И. Татаркина, Е.В. Попова. – Екатеринбург: Изд. Института экономики УрО РАН, 2005. – С. 21–23.

5. Баев, И.А. Сущность и инфраструктура финансово-инвестиционного механизма формирования и использования сбережений персонала / И.А. Баев, Е.А. Гончар // Вопросы современной науки и практики / под ред. О.В. Воронковой. – Тамбов: Изд. ТГТУ Университет им. В.И. Вернадского, 2005. – С. 29–37.

6. Баев, И.А. Необходимые условия легализации заработной платы / И.А. Баев, Е.А. Гончар // Сборник материалов III Международной научно-практической конференции “Совершенствование управления научно-техническим прогрессом в современных условиях” / под ред. Б.Я. Татарских, О.В. Федорова. – Пенза: Изд. РИО ПГСХА, 2005. – С. 28–31.

7. Гончар, Е.А. Формирование и использование сбережений персонала в инвестиционном процессе промышленных предприятий / Е.А. Гончар // Сборник трудов IV Всероссийской конференции молодых ученых по институциональной экономике / под ред. Е.В. Попова. – Екатеринбург: Изд. Института экономики УрО РАН, 2006. – С. 30–35.

8. Гончар, Е.А. Управление трудовыми ресурсами на промышленных предприятиях / Е.А. Гончар // Сборник статей участников VI Международной научно-практической конференции / под ред. В.П. Горшенина. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2006. – С. 146–152.

9. Гончар, Е.А. Регулирование заработной платы в системе управления социально-экономическим развитием промышленного предприятия / Е.А. Гончар // Труды V Всероссийской конференции молодых ученых по институциональной экономике / под ред. Е.В. Попова. – Екатеринбург: Изд. Института экономики УрО РАН, 2007. – С. 16–20.

Гончар Евгения Анатольевна

**ВНУТРИФИРМЕННЫЙ ФИНАНСОВО-ИНВЕСТИЦИОННЫЙ МЕХАНИЗМ  
ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СБЕРЕЖЕНИЙ ПЕРСОНАЛА  
В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ  
РАЗВИТИЕМ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

Специальность 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством  
(экономика, организация и управление предприятиями,  
отраслями, комплексами: промышленность)»

Специальность 08.00.10 – «Финансы, денежное обращение и кредит»

**АВТОРЕФЕРАТ**

диссертации на соискание ученой степени  
кандидата экономических наук

Издательство Южно-Уральского государственного  
университета

---

Подписано в печать 25.02.2008. Формат 60×84 1/16. Печать офсетная.  
Усл. печ. л. 1,39. Уч.-изд. л. 1,42. Тираж 100 экз. Заказ 37/102.

---

Отпечатано в типографии Издательства ЮУрГУ. 454080, г. Челябинск,  
пр. им. В.И. Ленина, 76.