

*Органический рост* является наиболее распространенным способом корпоративного развития. Сущность его состоит в том, что накопленная прибыль прошлых лет, а также заемные средства инвестируются в существующий бизнес. Таким способом достигается наращивание производственных мощностей, увеличение числа работающих и соответственно объема реализации продукции и услуг.

Преимущество *стратегии слияний и поглощений компаний* по сравнению с органическим ростом состоит в скорости ее осуществления. Для новичков на данном рынке или для тех, кто еще не работал в области данных технологий, есть возможность быстро догнать конкурентов.

Практика показывает, что в настоящее время сделки по слияниям и поглощениям представляют собой преобладающую часть прямых иностранных инвестиций. В развивающихся странах опасаются, что поглощения местных компаний могут привести к установлению иностранного господства в определенных отраслях экономики.

УДК ББКУ50

## **СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ АМЕРИКАНСКОЙ И РУССКОЙ СИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТА**

Совенкова Ю. С.

Научный руководитель: ст.пр. Свиридова Г. Б.

Самарский государственный аэрокосмический университет

им. акад. С.П. Королева

Целью данного исследования является сравнение американской и русской систем менеджмента за счёт рассмотрения их отличительных особенностей. В ходе работы приведен пример американской модели.

«Порядок и последовательность нужнее великих дарований для того, чтобы управлять»; в этих словах французского политика восемнадцатого века Оноре Мирабо заключается суть и основа управленческой деятельности как таковой. Поэтому сравнение систем менеджмента США и России, затруднено, и, скорее всего, исключено вовсе ввиду того, что управленческая традиция в области предпринимательства в нашей стране насчитывает всего каких-то пятнадцать лет, в то время как американская менеджерская мысль уходит куда дальше в историю. В связи с этим можно выделить ряд особенностей, отличающих менеджмент США:

- создание и развитие научных школ управления;
- менеджмент на основе четко разработанных систем и правил (широкое применение технологий управления, разработанных в университетах);
- индивидуальный подход и система индивидуального поощрения;
- принцип «передовой демократии»;
- строгая система субординации;
- ориентация на долгосрочную перспективу;
- широкое использование информационных ресурсов (консалтинговые фирмы);
- глобальное мышление.

Российский менеджмент такого уровня только начинает зарождаться и закономерной особенностью его является заимствование схем, алгоритмов и опыта западных стран и в частности США. Наша страна сейчас пытается перейти от советской системы, когда директор завода считался отцом, который выезжал в Москву, добивался лимитов и не очень задумывался, какие финансовые результаты у завода. На современном рынке капиталов правила не менее жесткие, чем были в Госплане: желание выйти на рынок должно быть обусловлено прозрачностью, желание же наращивать прибыль должно подкрепляться предпринимательским ресурсом. Но люди еще совсем недавно об этом не задумывались, потому что вопрос был в том, сколько активов ты можешь захватить. И тогда крайне важен был коммуникативный ресурс.

Значимость этого ресурса по-прежнему очень высока, однако тогда коммуникативность была другой. Надо было знать нужных людей в государственных органах и правильно выстроить с ними взаимоотношения, чтобы получить те или иные привилегии или информацию. Раньше основным критерием была лояльность, а только потом профессионализм. Опять же соблюдение секретности было более важно, чем то, насколько профессионально человек может управлять денежными потоками. Мобильность была минимальной. так как человек приходил на работу пожизненно.

Не так давно подбор на вакантное место стал конкурентным, т. е. осуществляемым посредством резюме, анкет и собеседований. Таким образом, возрастает ценность опыта, образованности и знаний человека. Менеджер понимает, что он приходит в компанию, имея долгосрочные цели, он заинтересован в том,

чтобы его ценность росла. Ценность же его растет за счет того, что он отлично выполнял свою работу в успешных компаниях прежде.

Сегодня для России очень актуальна проблема уважения к собственнику. На Западе это происходит таким образом: человек создает компанию, выходит на публичный рынок, и акционеры вкладывают в это деньги. В России получилось так, что у многих предприятий появились собственники, которые имели опосредованное к ним отношение. Эти люди утратили уважение менеджмента. Нам ещё предстоит выстраивать структуру и инфраструктуру для быстрого доступа к качественным аналитическим материалам в отличие от США, где информационные потоки автоматизированы и быстро доступны.

Вторая проблема - общий невысокий уровень бизнес-культуры. Большинство публичных компаний в России на самом деле частные, они просто по форме публичные. Для них даже лучше скупить свои акции, закрыться, сделать все, что они считают нужным, для своей семьи, для себя, а потом снова открываться на новом этапе развития.

Еще долго в России будет оставаться важным тот, кто контролирует операционный поток, а не кто реально владеет собственностью. Поэтому у нас самая распространенная модель - это менеджер-собственник. Но это меняется. Появились компании, которые ставят перед собой цель поднять капитализацию, они переходят от восприятия компании как локальной организации по разделу собственности между «своими», к пониманию того, что у компании есть общая стратегия. Модель, когда под эгидой компании существует много монархий, перестает быть основной.

Если же сравнивать российских и западных менеджеров, то, очевидно, что сегодня они решают для себя разные задачи.

У россиян есть две свои проблемы. Первая: в России не было достаточного количества успешных историй, для того чтобы люди верили, что они могут преуспеть. Поэтому у всех российских менеджеров взгляд краткосрочный. Вторая проблема: нет веры в страну, очень нестабильные условия, отсюда желание мыслить только в краткосрочном периоде. Из-за нестабильности россияне не могут планировать не только на двадцать лет, но и даже пока на ближайшие пять лет. Сегодня основная задача государства – это обеспечение стабильности, максимальной открытости и равных правил для каждого.

Компания, в которой мне довелось работать этим летом, называется DRD Pool Management. Эта компания является одной из крупнейших в штате Мэриленд и обладает 35-летней традицией менеджмента в области коммерческих плавательных сооружений.

Основанная в 1965 году компания очень гордится тем, что на протяжении всех этих лет обеспечивает своих клиентов полным комплексом качественного менеджмента и услуг по поддержанию бассейнов в полной профессиональной пригодности. Эти услуги включают в себя подбор и тренинги персонала, обеспечение необходимой химической и механической обработки, как летом, так и зимой.

Наша главная ответственность и обязанность как спасателей было поддержание безопасной обстановки на бассейне в соответствии с правилами и нормами, утвержденными компанией. Второй по важности нашей задачей было обеспечение порядка и чистоты на палубе бассейна и в клубном помещении, поскольку чистота является залогом безопасной санитарной обстановки сооружения. Третьей областью нашей личной ответственности являлась дипломатия, так как мы, встречая посетителей бассейна и общаясь с ними, старались создавать дружелюбную и приятную атмосферу. Ключевым элементом нашего успеха всегда было общение с отдыхающими.

Компания, нанявшая нас на работу спасателями, не первый год работает с иностранными студентами, поэтому все организовано на высшем уровне. По приезде нас расселили. На следующий же день нам провели краткий экскурс по близлежащим плавательным комплексам и объяснили вкратце, как все устроено в системе водоснабжения и очищения бассейна, включая описание работы фильтров и приспособлений для ежедневной очистки дна.

После этого нам устроили пятидневные курсы работы спасателя и основ химии бассейна. Они были довольно интенсивными и насыщенными разнообразной информацией от техники спасения бессознательной жертвы до механизма работы фильтрующей системы. По истечению курсов, мы сдали практические и теоретические экзамены, после чего нам выдали удостоверения спасателей действительные в течение одного года и удостоверения оператора бассейна, дающее право на управление бассейном в течение трех лет. Далее в соответствии с нашими результатами на курсах были распределены бассейны, которые закреплялись за спасателем на протяжении всего лета.

Каждый мой рабочий день начинался ровно в 10.30 с набора нескольких цифр на моем рабочем телефоне (надо сказать, что при неисправности телефонного аппарата, бассейн незамедлительно необходимо закрыть, т. к. вызов скорой помощи становится невозможным). Эта система очень разумна, поскольку, набирая свой уникальный код при открытии бассейна утром и аналогично при закрытии вечером, мы подасм информацию на компьютер руководителя о том, что мы на месте. Плюс ко всему, таким образом, ведется

автоматическая почасовая регистрация работы каждого спасателя и начисления заработной платы по истечении двухнедельного срока.

Каждый день бассейн контролирует так называемый супервайзер или проверяющий, который курирует несколько бассейнов в районе и наблюдает за их состоянием, работой спасателя и порядком в целом. Ежедневно он заполняет форму с комментариями по поводу химического состава и температуры воды на основе наших постоянных тестов. Форма эта подписывается нами и является документом в 3 копиях для отчетности в офисе и для нас. Супервайзер так же в праве делать замечания о невнимательности либо халатности спасателя на основе жалоб посетителей или его собственных наблюдений. Таким образом, ведется постоянная психологическая работа со спасателями, обеспечивающая осознание их ответственности и важности их внимательности.

Подводя итог всему вышесказанному, я хочу сказать, что опыт подобной работы стал очень важным подспорьем для моей дальнейшей самостоятельной, трудовой деятельности, поскольку я познакомилась с основами менеджмента и управления организацией в США, а так же языковая практика как неформального, так и официального общения просто неоценима. Подобный опыт работы хотя и не идет в зачет моей профессиональной карьеры, но позволяет по-новому оценить и распределять свои способности и время, подходить к своей трудовой деятельности с аналитической и открытой позиции, обновленной точки зрения.

УДК 658(075.8)

## **ПРОБЛЕМА БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА НА МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ**

Тамаш Н.С., Шаяхметова Л.Ф.

Научный руководитель: старший преподаватель Егорова Е.Б.

Самарский государственный аэрокосмический университет

им. акад. С.П. Королева

В современном мире стала очень развита торговля и как следствие предпринимательство. В последнее время появляется огромное количество малых предприятий. Как правило, каждый предприниматель пытается максимально увеличить свою прибыль. Немаловажное значение при этом имеет налогообложение.