

Тадевосян Артур Барсегович

Аспирант 2014 года поступления

Кафедра государственного и муниципального управления

Специальность: 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством»

Год рождения: 17.08.1991

Высшее образование:

Окончил Московский государственный университет экономики, статистики и информатики в 2014 году по направлению подготовки специалистов «Финансы и кредит» (красный диплом).

Количество научных публикаций:

Всего: 3

В том числе в перечне журналов ВАК: 1

Публикации в печати: 2 (в том числе в перечне журналов ВАК: 1)

Участие в конференциях:

1. III Международная научно-практическая конференция студентов, магистрантов и аспирантов Армении, России и других стран СНГ «Русский язык как средство реализации межпредметных связей в современной парадигме образования (г. Ереван, 23-30 апреля 2013г.)
2. IX Международна научна-практична конференция «Новината за напреднали наука – 2013» (г. София, 17-25 мая 2013г.)
3. XI Ежегодная научная конференция студентов и аспирантов базовых кафедр Южного научного центра РАН (г. Ростов-на-Дону, 15-23 апреля 2015г.)

СПИСОК

опубликованных учебных изданий и научных трудов

Гадевосяна Артура Барсеговича

№	Наименование учебных изданий и научных трудов	Форма учебных изданий и научных трудов	Выходные данные	Объем п.л.	Соавторы
1	2	3	4	5	6
За 2013					
1	Мотивационные приемы в управлении. Мотивирующие факторы и теории мотивации (статья)	печат.	Материалы III Международной научно-практической конференции студентов, магистрантов и аспирантов Армении, России и других стран СНГ «Русский язык как средство реализации межпредметных связей в современной парадигме образования» - Ереван: Издательство Велас принт, 2013. – С. 267-269	1,1	
2	Лидерство. Стили руководства (статья)	печат.	Материалы за IX Международна научна-практична конференция «Новината за напреднали наука – 2013» - София: Издательство «Бял ГРАД-БГ» ООД, 2013. – С.77-80	2	
За 2015					
3	Оценка стоимости компании – критерий принятия эффективных управленческих решений в период кризиса (тезис)	печат.	Тезисы докладов XI Ежегодной научной конференции студентов и аспирантов базовых кафедр Южного научного центра РАН – Ростов-на-Дону: Издательство ЮНЦ РАН, 2015. – С.246-247	0,5	

МЭСИ

www.mesi.ru

ПОЧЕТНАЯ ГРАМОТА

МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЭКОНОМИКИ, СТАТИСТИКИ И ИНФОРМАТИКИ

награждается

Тадевосян

Артур Барсегович

За активную научно-исследовательскую работу студентов

Ректор МЭСИ



В. В. Тихомирова

МЭСИ

МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЭКОНОМИКИ, СТАТИСТИКИ И ИНФОРМАТИКИ
Ереванский филиал

ПОХВАЛЬНАЯ ГРАМОТА

Награждается

Тадевосян Артур Барсегович

студент группы

Финансы и кредит Ер-ДЭФ-901

за активное участие во внеучебной
деятельности

Ереванского филиала МЭСИ

Директор ЕФМЭСИ



Варданян С.В.

МАТЕРИАЛИ
ЗА IX МЕЖДУНАРОДНА
НАУЧНА ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦИЯ

«НОВИНАТА ЗА НАПРЕДНАЛИ
НАУКА - 2013»

17 - 25 май, 2013

Том 4
Икономики

София
«Бял ГРАД-БГ» ООД
2013

На нашу думку, варто вивчити причинності кадрів на підприємстві за допомогою анкет. До такої анкети варто включити такі питання: причини звільнення робітної плати, навантаження, несправедливість, відносини в колективі, ставлення керівництва, графік роботи, напруження, сімейні обставини, часті відраження, неможливість кар'єрного росту тощо); визначення можливості переведення працівника в інший відділ. І це дасть можливість вчасно вжити заходи щодо стабілізації кадрів.

4. Збільшення ефективного фонду робочого часу.

Отже, для поліпшення використання робочого часу пропонуємо:

- стимулювати персонал до праці, як матеріально, так і морально;
- поліпшити умови праці, впровадити фізіологічно обґрунтовані режими праці та відпочинку;
- зменшити кількості працівників;
- усунути непродуктивні виплати з фонду заробітної плати.

Резерви зростання продуктивності праці за рахунок кращого використання обочого часу відрізняються від резервів зниження трудомісткості тим, що вони мають місце тільки при поганій організації праці та виробництва, слабкою дисципліною праці, незадовільних умов і охорони праці і зникнуть з ліквідацією значених недоліків.

Для виявлення резервів зростання продуктивності праці за рахунок ліквідації втрат робочого часу необхідно проаналізувати фактичний баланс робочого часу в середньому на одного робітника, порівняти його з плановим, тим самим встановити, за якими статтями балансу є відхилення. Крім того, необхідно орієнтувати динаміку часовий, денний, річний вироблення робітників, що дозволяє зробити висновок про зміни в використанні робочого часу у звітному періоді. За допомогою фотографій і хронометражу робочого дня та облікової документації необхідно виявити внутрішні втрати робочого часу, встановити їх причини та розробити заходи щодо їх зменшення або повної ліквідації. Скорочення втрат робочого часу дає можливість збільшити бюджет робочого часу і звільнити деяке число робочих.

Отже, підвищення продуктивності праці можна шляхом: збільшення випуску продукції за рахунок більш повного використання виробничої потужності підприємства; скорочення витрат праці на її виробництво шляхом інтенсифікації виробництва, впровадження комплексної механізації та автоматизації виробництва, більш досконалою техніки і технології виробництва, скорочення втрат обочого часу за рахунок поліпшення організації виробництва, матеріально-технічного постачання та інших факторів відповідно до плану організаційно-технічних та інноваційних заходів.

Література:

1. 1. Данюк В. М. Менеджмент персоналу : [навч. посібник] / Данюк В. М., Петюха В. М. – К. : КНЕУ, 2004. – 398 с.
2. 2. Качан Є. П. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / Є. П. Качан та ін. – К. : Знання, 2008. – 407 с.
3. 3. Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами : [навч. посібник] / Осовська Г. В., Крушельницька О. В. – К. : Кондор, 2003. – 224 с.

Гадевоян А.Б.

ЛИДЕРСТВО. СТИЛИ РУКОВОДСТВА

Любая организация – это совокупность стабильных социальных групп. Формирование этих групп осуществляется как на основе структурных и функциональных особенностей организации, так и на основе общности черт и интересов индивидов, которые собираются в группы для совместного решения общих проблем.

Лидер – авторитетная личность, играющая центральную роль в организации совместной деятельности и регулировании взаимоотношений в группе.

Группа – совокупность людей, имеющих общую цель.

Групповая динамика – процесс развития группы, изменение взаимоотношений между ее членами, а также мотивации, настроений, отношений и положения всех членов.

1. Стили руководства.

В традиции социальной психологии исследуется вопрос именно о стиле лидерства, а не руководства. Но в экспериментальных исследованиях эти понятия очень трудно развести, и практически используются единые методики.

1. **Типология Курта Левина:** был проведен классический эксперимент под руководством Левина (1938): группа детей-подростков (мальчики 11-12 лет) под руководством взрослых лепили маски из папье-маше. Руководители трех групп (взрослые руководители, а не лидеры, стихийно выдвинувшиеся из среды детей) демонстрировали разный стиль руководства, а экспериментаторы сравнивали затем эффективность деятельности трех групп. Именно этот эксперимент позволил выделить три основных стиля руководства/лидерства:

☐ **Авторитарный (директивный):** формальная характеристика – деловые, краткие распоряжения; запреты без снисхождения, с угрозами; четкий язык, неприветливый тон; похвала и порицания субъективны; эмоции игнорируются; позиция лидера – вне группы. Содержательная характеристика – дела в

зуппе планируются заранее во всем их объеме; определяются лишь непосредственные цели, дальние неизвестны; голос руководителя решающий.

☐ **Демократический (коллегиальный):** формальная характеристика инструкции в форме предложений; товарищеский тон; похвала и порицание с зветами; распоряжения и запреты с дискуссиями; позиция лидера – внутри зуппы. Содержательная характеристика – мероприятия планируются не заранее, а в группе; за реализацию предложений отвечают все; все разделы работы е только объявляются, но и обсуждаются.

☐ **Попустительский (разрешительный, либеральный):** формальная арактеристика – отсутствие похвалы, порицаний; никакого сотрудничества; озиция лидера – незаметно в стороне от группы. Содержательная характеристика – дела в группе идут само собой; лидер не дает указаний; работа складывается из отдельных интересов участников группы.

Левин в своих работах рекомендовал именно демократический стиль как аиболее эффективный стиль руководства. Эту позицию разделяли многие специалисты по психологии управления, то есть задачей руководителя считалось совершенствование индивидуального стиля руководства в сторону его демократизации».

2. **Типология Блейка-Моутон:** типология стилей управления по Левину рассматривается как несколько устаревшая. Большинство исследователей ользуется типологией Блейка-Моутон (1971), поясняемой рис. 1.

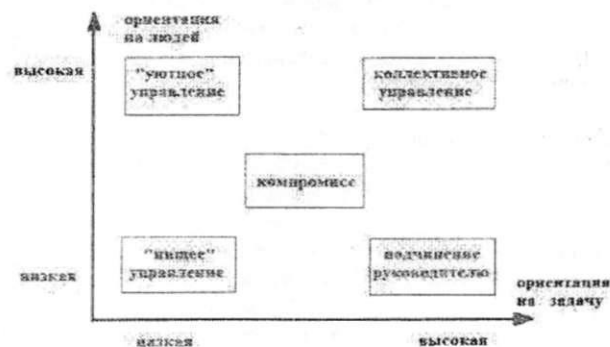


Рис. 1. Стили управления по Блейку-Моутон.

«Нищее» управление – руководитель прилагает минимальные усилия, остаточные лишь для того, чтобы сохранить организацию;

«Уютное» управление – внимательное отношение к людям, что создает риятную, дружественную атмосферу в организации;

Подчинение руководителю – руководитель обеспечивает высокий уровень функционирования организации, при этом пренебрегая интересами людей;

Компромисс – баланс между необходимостью выполнять работу и поддерживать моральное состояние людей на удовлетворительном уровне;

Коллективное управление – выполнение работы осуществляется преданными делу людьми, понимающими цели организации, что создает отношения доверия и уважения.

Блейк и Моутон выделяет самый эффективный, по его мнению, стиль – коллективное управление – но признает, что при изменении ситуации (особенно в конфликте) возможна перестройка основного стиля.

3. **Типология Херси-Бланшара.** в 70-е гг. 20 в. к изучению организаций стали применять теорию систем и системного подход, в соответствии с которыми организация рассматривается как открытая система, активно взаимодействующая с внешней средой. Этой теории соответствует типология Херси-Бланшара(рис.2).



Рис. 2. Стили управления по Херси – Бланшару.

Предписание – руководитель точно ставит задачу перед подчиненным, при этом ему не важно, насколько его взгляды разделяются в коллективе, он не принимает предложения подчиненных и не объясняет им происходящих процессов.

Убеждение – руководитель рекламирует свою позицию и идеи, посредством убеждения старается превратить своих сотрудников в союзников. Возникающие идеи могут обсуждаться совместно с подчиненными. Идеи группы принимаются, но при этом руководитель сам контролирует и направляет работу.

Сотрудничество – руководитель на равных с подчиненными участвует в формировании задачи. Инициатива в определении тактики и ее реализации принадлежит группе, а задача руководителя – постоянно поддерживать инициа-

иву и заинтересованность подчиненных, наравне с ними участвовать в работе не слишком контролировать.

Делегирование – руководитель делегирует право принятия решения группе (или подчиненному), однако при необходимости готов оказать помощь.

Как видно из рисунков, все стили руководства взаимосвязаны между собой даже повторяются. Я согласен с утверждениями каждой типологии, но считаю, что руководитель или лидер должен владеть разными стилями руководства зависимости от обстановки. Порой бывает полезно практиковать различные стили руководства или смешивать, выбирая наилучшие стороны конкретного стиля. При выборе конкретного стиля руководства нужно учитывать по меньшей мере три фактора:

☐ Ситуация (спокойная, стрессовая, неопределенная). В ситуации дефицита времени оправдан авторитарный стиль (крайний пример – военные действия).

☐ Задача (насколько четко структурирована). К решению сложных проблем необходимо привлекать экспертов, организовывать дискуссии, и здесь необходим демократический стиль.

☐ Группа (ее особенности по полу, возрасту, времени существования). Для сплоченного коллектива, заинтересованного в решении задачи, адекватен демократический стиль; в пределе, в творческих коллективах и при решении творческих задач – либеральный стиль (ситуация типа мозгового штурма и т.д.).

На мой взгляд, исходя из данных факторов, руководитель или лидер должен анализировать ситуацию и выбирать подходящий ему и его организации стиль управления.

Канюка Д.В., Алексеева Н.И.

*Донецкий Национальный Университет Экономики и Торговли
им. Михаила Туган-Барановского*

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ: ПРОБЛЕМЫ ЕГО ОЦЕНКИ

Численность работников не может являться качественной и количественной оценкой трудового потенциала, так как его оценка включает такие показатели как: уровень подготовки, знания, навыки, психофизически качества работников, их стаж и опыт. Совокупность этих показателей, позволяет охарактеризовать в целом трудовой потенциал предприятия. Учитывая, что в основе любого производства лежит труд, вопросы оценки возможностей и способностей персонала предприятия, являются достаточно актуальными.

Цель данной работы заключается в анализе экономической литературе, отражающей сущность и структуру трудового потенциала предприятия и выявлении основных проблем, связанных с его оценкой.

В самом общем виде трудовой потенциал характеризует возможности работников, которые могут быть мобилизованы для достижения конкретной цели предприятия.

Проблема оценки трудового потенциала предприятия отображена в работах отечественных и зарубежных экономистов и ученых: Л. С. Сосненко, И. Н. Богатай, В. В. Ковалев, Н. Ф. Риффа, О. Н. Криворучко, И. А. Гунина и др.

Некоторые авторы указывают на то, что для наиболее полного и эффективного использования трудового потенциала работников необходимо оценить трудовой потенциал каждого работника, при этом величину трудового потенциала характеризует показатель плановой трудоемкости, который рассчитывается по следующей формуле [3, с. 123]:

$$T_{пл} = \sum \text{Ч}_i \times \text{Д}_i \times T_{см}, \quad (1)$$

Где, $T_{пл}$ – плановая трудоемкость;

Ч_i – численность работников, трудящихся в i -м режиме;

Д_i – количество дней работы в периоде для работающих в i -м режиме;

$T_{см}$ – продолжительность рабочих дней, ч. [1, с. 103].

Оценка трудового потенциала, через данный показатель имеет следующие недостатки:

1. Данный подход к пониманию трудового потенциала формален, поскольку учет совокупного фонда рабочего времени все же не позволяет измерить предельную величину участия всех сотрудников предприятия в его деятельности с учетом их психофизиологических особенностей.

2. Наличие синергетического эффекта, не позволяет приравнивать сумму потенциалов отдельных работников и совокупного трудового потенциала.

В связи с этим, в формуле оценки трудового потенциала организации должен быть учтен фактор синергетического эффекта управления персоналом [1, с. 123]:

$$TП_{орг} = \sum TП_i \pm \text{Эф}_{синерг}, \quad (2)$$

Где, $TП_{орг}$ – трудовой потенциал организации;

$TП_i$ – трудовой потенциал i -го работника;

$\text{Эф}_{синерг}$ – синергетический эффект, возникающий при соединении частей в единое целое посредством управления персоналом.

Коэффициент влияния синергетического эффекта учитывает специфику вклада каждого конкретного работника в деятельность предприятия.

Кроме того, потенциал работника представляет собой скрытые возможности и способности, которые могут стать реальными, а поэтому при оценке тру-

**Русский язык
как средство реализации
межпредметных связей
в современной парадигме
образования**

**Материалы
III Международной
научно-практической конференции
студентов, магистрантов и аспирантов
Армении, России и других стран СНГ**

**Ереван 2013
Велас принт**

количество удаленных сайтов, сложность используемых приложений и т.п.

Затраты – стоимость всей совокупности ресурсов, вовлеченных в сопровождение ИТ-сервиса, а также потерь от простоев ИТ-сервиса. В ресурсы включаются стоимость оборудования, ПО, используемых ресурсов СКС и каналов связи, внешних услуг, заработная плата сотрудников организации (включая связанные с ней расходы) и т.д.

Параметры сервиса определяются не только свойствами ИС, которые его обеспечивают. Существенное значение имеет качество работы самой службы ИС, а также уровень регламентации деятельности службы ИС и конечных пользователей ИТ-сервисов.

Важным фактором эффективности деятельности службы ИС является инструментальная поддержка автоматизации процессов управления информационными технологиями организации, которая в значительной степени может способствовать снижению затрат на управление и мониторинг ИС с целью предоставления ИТ-сервисов требуемого качества [4].

Как видно из выше сказанного, ИТ в организации играет незаменимую роль. И без всяких преувеличений можно сказать, что ИТ является одним из главных элементов нормального функционирования организации.

ЛИТЕРАТУРА

1. http://ru.wikipedia.org/wiki/Информационные_технологии
2. http://ru.wikipedia.org/wiki/Информационная_система
3. <http://www.intuit.ru/department/itnngt/misys/1/>

МОТИВАЦИОННЫЕ ПРИЕМЫ В УПРАВЛЕНИИ. МОТИВИРУЮЩИЕ ФАКТОРЫ И ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ

Тадевосян А.Б.

*Ереванский филиал Московского государственного
университета экономики, статистики и информатики,
г. Ереван, РА*

Руководитель: канд. экон. наук Пономарев Е.И.

Управление персоналом включает в себя целую систему. Система работы с персоналом – это совокупность взаимосвязанных действий по обеспечению управления в труде определенного качества и количества. Такая система предполагает не только формальную организацию работы с персоналом (подбор, расстановка, контроль и прочее), но и совокупность факторов социально-психологического, неформального характера.

В системе методов управления персоналом выделяют: административные методы; экономические методы; социально-психологические методы.

Понять, что побуждает людей работать и как это желание можно усилить и развить, помогает изучение вопроса мотивационной сферы человека.

Мотивация – это совокупность процессов, которые определяют поведение и придают определенное направление деятельности человека. Мотивация человека формируется из сочетания различных мотивов, присущих данной личности.

Мотив – это причина, побуждающая к какой-либо деятельности, для удовлетворения имеющихся на настоящий момент потребностей.

Потребности – это осознанные и неосознанные нужды, которые испытывает человек. Потребности показывают, что необходимо человеку для нормальной жизнедеятельности и развития его как личности.

Существуют материальные и нематериальные формы мотивации:

- Система материального стимулирования;

- Нематериальное (моральное) стимулирование работников.

Теория Маслоу (пирамида Маслоу): в соответствии с учением Маслоу человек имеет множество различных потребностей, которые можно разделить на пять основных категорий:

- физиологические потребности;
- потребности безопасности и уверенности в будущем;
- потребности принадлежности и причастности;
- потребности признания и самоутверждения;
- потребности самовыражения.

Концепция Альдерфера выделяет всего три группы потребностей, которые достаточно наглядно соотносятся с группами потребностей «пирамиды» Маслоу. К числу этих потребностей относятся: потребности существования, потребности связи, потребности роста.

Концепция Дэвида Макклеланда делает основной акцент на потребности высших уровней, которые он рассматривает как приобретенные под влиянием опыта, жизненных обстоятельств и обучения. Он считает, что людям присущи три потребности: власть, успех и причастность.

Факторная теория Герцберга: на удовлетворенность работой оказывают влияние две группы факторов:

- Гигиенические факторы: зарплата, безопасность на рабочем месте, условия труда.
- Мотивирующие факторы, которые сам Герцберг назвал «удовлетворяющими»: достижение цели, признание, ответственность, продвижение по службе, работа сама по себе, возможность роста.

ЛИТЕРАТУРА

1. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. - М.: Питер, 2007. - 448 с.
2. Дойль П. Менеджмент: стратегия и тактика. - СПб.: Питер, 2004. - 232 с.
3. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2000. - 312 с.

4. Кокорев В.П. Мотивация в управлении. Курс лекций. Рекомендовано Советом учебно-методического объединения по образованию в области менеджмента.
5. Розанова В.А. Психология управления, ИНФРА-М, 2003. - 304 с.
6. Столяренко Л.Д. Психология управления. Ростов н/Д: Феникс, 2005. - 512 с.

ВЛИЯНИЕ МЕЖДУНАРОДНОГО ФИНАНСОВОГО КРИЗИСА НА РЫНОК НЕДВИЖИМОСТИ

Эмирян Г.А.

Ереванский филиал Московского государственного университета экономики, статистики и информатики, г. Ереван, РА

Руководитель: канд. экон. наук, доцент Месропян Э.М.

Ситуация на рынках недвижимости многих стран за период, предшествующий финансовому кризису носила достаточно позитивный характер. Как отмечают аналитики компании Knight Frank в ежеквартальном Глобальном индексе цен на жилую недвижимость, по итогам 4 квартала 2007 года цены за год в странах Западной Европы поднялись в среднем на 2-5%. При этом наблюдался значительный рост цен на жилую недвижимость в развивающихся странах.

Лидерами рынка стали Болгария, Сингапур, Россия, Черногория, Польша, Гонконг и Армения. На первом месте – Болгария, где рост цен на недвижимость в период с IV квартала 2006 по IV квартал 2007 года составил 33,7%. В Сингапуре этот показатель равен 31,3%, что ставит сингапурскую недвижимость на второе место в Глобальном индексе. Далее следуют Россия (3-е место), Черногория (4-ое место), Польша (5-ое место) и Гонконг (6-ое место). В этих странах рост цен на жилье составил 30%, 26%, 22,4% и 22,3% соответственно, говорится в отчете [1, с.128].

Динамические процессы в Армении также проходили достаточно активно и если бы международные мониторинговые организации проводили аналогичные исследования в Армении,

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАУК
Южный научный центр

XI

**ЕЖЕГОДНАЯ НАУЧНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ
СТУДЕНТОВ И АСПИРАНТОВ
БАЗОВЫХ КАФЕДР ЮЖНОГО НАУЧНОГО ЦЕНТРА РАН**

ТЕЗИСЫ ДОКЛАДОВ

г. Ростов-на-Дону
15-23 апреля 2015 г.

Ростов-на-Дону
Издательство ЮНЦ РАН
2015

Важную роль в государственной поддержке сельского хозяйства России оказывает государственный сектор, в том числе в лице государственных корпораций. Так, агропромышленный комплекс, согласно распоряжению Правительства РФ от 19 ноября 2008 г. № 1697-р, входит в число основных приоритетов инвестиционной деятельности государственной корпорации «Внешэкономбанк». На начало 2011 г. доля кредитов, выданных на развитие и модернизацию АПК, в совокупном кредитном портфеле банка развития составила 12,3 % или 42,9 млрд руб. По итогам 2010 г. в общем объеме банковских кредитов, предоставленных сельскому хозяйству, на кредиты Внешэкономбанка пришлось 4,8 %.

Другим примером поддержки сельского хозяйства со стороны государства является ОАО «Россельхозбанк» (РСХБ), который выступает агентом Правительства РФ по выполнению федеральных целевых программ в аграрном комплексе. Всего с начала реализации национального проекта «Развитие АПК» и в ходе исполнения государственных программ развития сельского хозяйства Россельхозбанк предоставил 1,7 млн кредитов на сумму 2,5 трлн руб. Оказана поддержка в реализации 4555 инвестиционных проектов по строительству, реконструкции и модернизации объектов АПК. В 2014 году РСХБ продолжил финансирование АПК страны, в том числе за счет предоставления кредитов на проведение сезонных полевых работ, инвестиционных кредитов на развитие приоритетных подотраслей сельского хозяйства, а также на техническую и технологическую модернизацию предприятий АПК.

Таким образом, государство не только оказывает финансовую текущую помощь предприятиям АПК, но и стратегически планирует поддержку сельского хозяйства на перспективные годы, непременно ассоциируя развития сельскохозяйственной отрасли страны с развитием и становлением самой России.

Работа выполнена при финансовой поддержке РГНФ в рамках научно-исследовательского проекта № 14-12-34014 «Развитие механизма государственной поддержки регионального АПК в условиях вступления России в ВТО».

ОЦЕНКА СТОИМОСТИ КОМПАНИИ – КРИТЕРИЙ ПРИНЯТИЯ ЭФФЕКТИВНЫХ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В ПЕРИОД КРИЗИСА

А.Б. Тадевосян

*Волгоградский государственный университет
Кафедра государственного и муниципального управления
arturtadevosyan@yandex.ru*

Стоимость компании (*Enterprise Value (EV)*, *Total Enterprise Value (TEV)* или *Firm Value (FV)*) – показатель, представляющий оценку стоимости бизнеса с учётом всех источников его финансирования. Существует несколько видов стоимости: рыночная, инвестиционная, ликвидационная, залоговая, стоимость производства, стоимость замещения и др. При этом Международный комитет по стандартам оценки выделяет 3 основных подхода в оценке стоимости любого

актива, в том числе и компании: 1) доходный (*Income Approach*); 2) сравнительный (*Direct Market Comparison Approach*); 3) затратный (*Cost Approach*).

Стоит отметить, что оценка стоимости бизнеса должна проводиться с учетом перспектив и тенденций конкретного сегмента рынка, ведь банкротства за последние 5–7 лет не удалось избежать многим компаниям, обладающим внушительным размером собственного капитала и дохода. В условиях кризиса методы оценки бизнеса пересматриваются, и для того, чтобы рассчитать объективную стоимость компании, следует учитывать как особенности финансовой политики компании и государства, так и сложившиеся отношения в коллективе. К ним можно отнести проблемы между учредителями по инвестиционной и дивидендной политике. Для управления стоимостью бизнеса применяется несколько методов и оценочных показателей, которые не интегрируются, как при продаже, а сравниваются между собой для принятия наиболее эффективных управленческих решений. Основными стоимостными показателями принято считать рыночную стоимость чистых активов, капитализацию чистой прибыли, дисконтированный денежный поток от капитала компании.

Стоимостная модель управления бизнесом за последнее время стала популярней и ее роль в условиях кризиса возрастает. Для оценки стоимости бизнеса используются различные модели: *SVA* (*Shareholders Value Added* – добавленная акционерная стоимость), *MVA* (*Market Value Added* – добавленная рыночная стоимость), *EVA* (*Economic Value Added* – добавленная экономическая стоимость), *CFROI* (*Cash Flow Return on Investments* – возврат денежного потока на инвестиции) и ряд других. Ориентация на ту или иную модель может достаточно сильно зависеть от специфики бизнеса, капиталоемкости производства, ситуации в отрасли и прочих факторов. По мнению большинства специалистов, *EVA* – наиболее универсальный стоимостной показатель эффективности бизнеса. Он может быть рассчитан не только для компаний, акции которых котируются на рынке, но и для закрытых компаний, что является актуальным для российского рынка.

В рамках концепции *EVA* необходимо осуществить ряд корректировок, которые приближают прибыль компании к ее денежному потоку, помогают корректнее отразить инвестированный капитал, а также устранить влияние изменений учетной политики. Для расчета показателя экономической добавленной стоимости было разработано 164 корректировки, список которых является закрытым. Однако как отмечает ряд исследователей, для управления на основе *EVA* достаточно использовать только некоторые корректировки, которые оказывают существенное влияние на отчетность и понятны менеджменту компании.