

организации работы в компании, о руководстве и т. д. Получив подтверждение через доверенных лиц и в личных беседах, что работник собирается уволиться, СБ обязана усилить контроль за его работой по договорам, с конфиденциальной и коммерческой информацией, материальными ценностями. При этом необходимо убедиться, что условия договоров выполняются; в секретариате, канцелярии проверить наличие конфиденциальных и других документов, с которыми он работал или работает; в бухгалтерии получить сведения о числящихся за ним материальных ценностях и, используя легенду, выборочно проверить их наличие. В случае, если сотрудник подал заявление об увольнении, СБ обязана через руководителя структурного подразделения проконтролировать выполнение процедуры передачи дел и документов, а главное — не допустить нанесения материального ущерба, уничтожения рабочих документов и информационных материалов.

Как показывает практика, наиболее травмирующая сотрудника ситуация — увольнение по инициативе руководства или в связи с сокращением штатов. Специалисты по управлению персоналом рекомендуют: каковы бы ни были причины увольнения, человек должен покидать компанию без чувства обиды, раздражения и жажды мести. В этом случае можно рассчитывать на то, что увольняемый сотрудник не предпримет действий, направленных против компании. В частности, не будет оспаривать решение руководства компании в суде; публиковать или распространять негативную информацию о деятельности компании; готовить физическую расправу над лицами, которых он считает виновными в своих проблемах; уничтожать документы, необходимые для продолжения работы компании; передавать важную информацию конкурентам и т. п. СБ должна предвидеть эту потенциальную опасность. При увольнении сотрудника, который имел доступ к сведениям, содержащим конфиденциальную информацию или коммерческую тайну, СБ должна оценить, информация какого уровня была ему доступна и в каком объеме, а также каковы возможные последствия от утечки этой информации. В случае, если работник уже подал письменное заявление об увольнении, или планируется сокращение его должности, сотруднику СБ рекомендуется провести с ним беседу — индивидуально или совместно с непосредственным руководителем. До беседы целесообразно тщательно изучить имеющиеся данные об увольняющемся (увольняемом), а также выяснить мотивы увольнения. Для проведения беседы нужно создать располагающую обстановку. Во время беседы с увольняющимся сотрудником рекомендуется выслушать его замечания в отношении характера работы, стиля руководства и т. п. Обычно увольняемый весьма критично, остро и правдиво освещает ситуацию в компании. В дальнейшем эта информация может быть использована для улучшения организации и управления компанией. Если увольнение работника проводится по инициативе администрации (но не связано с нарушением дисциплины), то необходимо: предусмотреть возможность решать вопрос об увольнении сотрудника постепенно, используя для увольняемого «легенду»; назначить дублера, которому увольняемый постепенно будет передавать дела и документы; найти компромиссное взаимовыгодное решение (выплатить денежные компенсации, помочь с трудоустройством, приобретением другой профессии). Желательно, чтобы причины увольнения были аргументированы, объективны, достоверны и проверяемы. Важно сохранить с человеком хорошие отношения, поблагодарить его за работу в компании, пожелать успехов на новом месте.

Таким образом, кадровая безопасность нацелена на такую работу с персоналом, на установление таких трудовых и этических отношений, которые можно было бы определить как «безубыточные». И здесь практически не привлекаются какие-либо дополнительные ресурсы, при условии, что в компании присутствуют все этапы организации и управления персоналом.

References:

1. Durakova I.B., Rodin O.A., Taltynov S.M. Teoriya upravlenija personalom: Uchebnoe posobie. Vypusk 3. - Voronezh: Izd-vo VGU, 2004.
2. Kajmakova M. V. Analiz ispol'zovanija chelovecheskih resursov. Ul'janovsk: UIGTU, 2008
3. Alaverdov A.R. Upravlenie kadrovoj bezopasnost'ju organizacii. Market DS, 2010
4. http://www.mfmadi.ru/images/uploaded/file/el-katalog/ekonomika/Upravlenie_personalom_Uchebnoe_posobie_Karyakin_A.M..pdf
5. <http://www.naritsyn.ru/addictions.htm>

ФГАОУ ВПО «Южный Федеральный университет»

УДК 338.984
ББК 65.05
Б 902 Ф 531

Бугаян С.А., Филимонок И. В.

E-mail: irene-007@yandex.ru

ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА ПО СИСТЕМЕ ФРАНЧАЙЗИНГА В ГОРОДЕ РОСТОВЕ-НА-ДОНУ

В статье рассмотрены основные преимущества и недостатки организации бизнеса по системе франчайзинга в городе Ростове-на-Дону на примере различных фирм, эффективность ведения этой формы бизнеса и ее дальнейшие перспективы развития.

Ключевые слова: франчайзинг, франшиза, роялти, предпринимательство.

Bugayan S.A., Filimonenko I.

E-mail: irene-007@yandex.ru

ADVANTAGES AND DISADVANTAGES OF FRANCHISE BUSINESS OPPORTUNITIES IN ROSTOV-ON-DON

In this article are considered main cons and pros of franchise business opportunities in Rostov-on-Don, using different businesses as an example, efficiency of this type of business and its future possibilities.

Keywords: franchising, franchise, royalty, business.

Существует несколько способов открытия собственного бизнеса, но именно франчайзинг приобретает все более широкое распространение среди россиян.

Чтобы решиться начать франчайзинговый бизнес, как и любой другой, следует выяснить, что представляет собой франчайзинг, его особенности для России и нашего региона в отдельности, а также все положительные и отрицательные стороны этого рода деятельности.

Тема, которую я выбрала, очень актуальна, так как на сегодняшний день можно отчетливо проследить тенденцию развития малого и среднего бизнеса по всей России. В городе Ростове-на-Дону на данный момент насчитывается более 6 000 различных фирм и малых предприятий. Этот рост вызван потому, что все большее количество людей стремятся обрести финансовую независимость и становятся на путь предпринимательства.

Суть франчайзинга состоит в «тиражировании» успешно работающего бизнеса, то есть в приобретении готового бизнеса, успешно испытанного на практике. Одна из сторон предоставляет право использовать свое имя, фирменный стиль, опыт, знания,

технологии, ноу-хау в деятельности другой компании. Другая сторона вкладывает инвестиции и приобретает право пользования технологией ведения бизнеса.

При более детальном изучении франчайзинга, оказалось, что данный способ ведения бизнеса имеет не только свои плюсы, но и минусы, которые необходимо учитывать при формировании этого вида договорных отношений.

Обращаясь к Российской Ассоциации Франчайзинга, мы видим, что франчайзинг – это способ организации деловых отношений между юридическими и/или физическими лицами, в рамках которой одна из сторон (франчайзи) получает от другой (франчайзера) официальное разрешение на использование знака обслуживания, фирменного стиля, деловой репутации, ноу-хау и готовой бизнес-модели за определенную плату – роялти. Открывая бизнес по системе франчайзинга, предприниматель может избежать многих рисков, связанных с открытием нового бизнеса.

В первую очередь, на создание предприятия в системе франчайзинга потребуется меньше вложений по сравнению с открытием самостоятельного аналогичного бизнеса, так как франчайзи, используя предыдущий опыт, получает возможность избежать лишних затрат и возможность использования имени и репутации, уже получивших признание у потребителя. Клиенты не видят существенной разницы между покупками в корпоративном или франшизированном фирменном магазине сети. Так, при покупке обуви в фирменных салонах «Эконика-Стиль» в разных городах невозможно понять, какой магазин принадлежит непосредственно франчайзеру, а какой – франчайзи. Кроме того, франчайзер может оказать положительное содействие в доступе к дополнительным кредитным ресурсам для своего клиента. Как известно, в России коммерческие банки неохотно работают с малыми предприятиями. Когда как предприятия франчайзи более привлекательны для банков, так как их кредитование характеризуется более низким уровнем риска, чем при работе с малыми предприятиями, не входящими во франшизную систему.

Еще одним преимуществом франчайзинга является то, что франчайзи, являясь владельцем собственного предприятия, в то же время имеет возможность пользоваться консультациями и информационными услугами главного офиса. Отсутствие у предпринимателя специализированных знаний преодолевается благодаря программе обучения, проводимой франчайзером, к тому же франчайзи с самого начала получает возможность узнать многие тонкости ведения бизнеса, что значительно увеличивает его конкурентоспособность.

К преимуществам франчайзинга также можно отнести то, что для франчайзи затраты на рекламу существенно снижаются, ведь становясь частью сети, он получает возможность использовать результаты широкомасштабных рекламных мероприятий, проводимых франчайзером. Так, франчайзи фирменного салона обуви «Эконика-Стиль», которых в Ростове-на-Дону насчитывается 5, получают мощную рекламную поддержку за счет общей рекламы розничной сети салонов «Эконика-Стиль» и рекламы эксклюзивных торговых марок обуви. В то же время франчайзинг способствует формированию специальных фондов, например, специального рекламного фонда. Так, франчайзи кафе-мороженое «БаскинРоббинс» должны перечислять не менее 5% от объема закупок на рекламу.

Как бизнес-концепция франчайзинг всегда предлагает много преимуществ как для франчайзи, так и для франчайзера. Но есть и недостатки. Именно поэтому при обращении предпринимателей к франчайзингу необходимо рассматривать не только плюсы, но и особое внимание уделять на минусы такого рода деятельности.

К одному из самых главных недостатков ведения бизнеса по системе франчайзинга можно отнести зависимость франчайзи от франчайзера и его планов по ведению и развитию бизнеса. Франчайзи должен четко соблюдать требования, предъявляемые к нему франчайзером и предусмотренные договором между ними. Франчайзи должен, безусловно, следовать принципам, применяемым во франшизной системе, в том числе соблюдать порядок формирования ассортимента, придерживаться единой логистической и маркетинговой политики. Иногда полученная от франчайзера бизнес-технология потребует немалых усилий и затрат на адаптацию и дальнейшее развитие предприятия для франчайзи, для которого как никогда важно минимизировать свои расходы. Например, только затраты на ремонт помещения при покупке франшизы кофейни «Шоколадница» составляют от 1000 долл. США за квадратный метр.

Одним из важных недостатков также является то, что договор франчайзинга, заключенный на продолжительный период времени, делает невозможным для франчайзи быстро выйти из бизнеса, т. е. начинающий предприниматель не имеет возможности протестировать, подходит ли ему данный вид бизнеса или нет.

Перед вступлением в систему франчайзи должен тщательно изучить финансовую состоятельность будущего франчайзера. Успех деятельности франчайзи неразрывно связан с успехом франчайзера и его финансовой стабильностью. Так, например, недавний инцидент со шведской сетью магазинов IKEA, когда выяснилось, что мясо, используемое для изготовления продуктов, не соответствовало санитарным нормам, отрицательно повлияет на количество ее клиентов во всех странах, где расположены магазины этой фирмы. В случае если франчайзер объявит о своем банкротстве, договор будет аннулирован. Франчайзи больше не сможет работать под выбранной маркой, так как имидж данной торговой сети упадет.

Последним недостатком для франчайзи, который мне удалось выделить, является возможное отсутствие поддержки со стороны франчайзера. Поддержка франчайзера является важнейшим аспектом во франчайзинговых отношениях. Будущий франчайзи должен определить уровень этой поддержки по менеджменту предприятия или ведению работ до того, как начнет действовать контракт, ведь недостаток этой поддержки со стороны франчайзера подрывает всю основу франчайзинговой системы.

Таким образом, из вышеперечисленных преимуществ и недостатков франчайзинга можно сделать вывод, что преимущества для франчайзи порой становятся недостатками для франчайзера и наоборот. Этого можно избежать, если требования франчайзера будут являться лишь необходимыми требованиями для успешного существования и развития системы.

Несмотря на все сложности, франчайзинг получает все большее распространение как в городе Ростове-на-Дону, так и на территории Российской Федерации в целом. В качестве подтверждения своих слов я могу привести пример: 5 марта 2013 года в отеле «Дон-Плаза» прошло грандиозное событие, которое посетили более 500 человек – конференция-выставка по франчайзингу, где посетители смогли познакомиться с заинтересовавшими их проектами, пообщаться с представителями компаний на месте и обсудить все вопросы партнерского сотрудничества.

References:

1. Rossijskaja Asociacija franchajzinga
2. Vasil'ev N.N. Franchajzing i osobennosti razvitiya v Rossii//Finansy.-2007.-№2.-S.26-29
3. SHishkov F. Franchajzing v trgovle// Oborudovanie. Rynok. Predlozhenie. Ceny.-2001.-№2(50).-S.32
4. Panjukova V.V. Preimushhestva i nedostatki primenenija franchajzinga dlja rossijskih predpriyatij//Marketing v Rossii i za rubezhom.-2006.-№6.-S.88-93
5. Mjurrej JA. Franchajzing. Tipy franshizy. Gde dostat' finansy. Kak dobit'sja uspeha. - SPb.: Piter, 2004. - 201s.
6. <http://www.roza-v.ru/>
7. <http://www.perekrestok.ru/perekrestok/>
8. <http://subway.ru/franchising/>
9. <http://new.shoko.ru/kiev/franchajzing/>
10. <http://baskinrobbins.ru/franchise/>
11. <http://econika-style.ru/franchising>

Володин Р.С., Дмитриева А.А.
E-mail: romasmok@yandex.ru, nastya18101992@mail.ru

МЕНЕДЖМЕНТ ТАЛАНТА КАК ИНСТРУМЕНТ ЭФФЕКТИВНОГО ВНЕДРЕНИЯ СИСТЕМ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА НА РОССИЙСКИЕ ПРЕДПРИЯТИЯ

В статье рассмотрено взаимодействие менеджмента таланта и систем экологического менеджмента при внедрении современных методов хозяйствования на российские предприятия.

Ключевые слова: экологический менеджмент, менеджмент таланта

Volodin R. S., Dmitrieva A.A.
E-mail: romasmok@yandex.ru, nastya18101992@mail.ru

TALENT MANAGEMENT AS THE INSTRUMENT OF EFFECTIVE INTRODUCTION OF SYSTEMS OF THE ENVIRONMENTAL MANAGEMENT IN RUSSIAN ENTERPRISES

The interaction of the talent management and systems of the environmental management by introduction of the modern methods of economic activity in russian enterprises are examined In the article.

Keywords: environmental management, talent management.

Вступление России в ВТО ставит российский бизнес в достаточно узкие временные границы, за которые компании должны успеть перестроить свою деятельность. Для повышения конкурентоспособности и возможности эффективно взаимодействовать с зарубежными компаниями, организациям России необходимо в кратчайшие сроки освоить и внедрить современные модели и методы ведения хозяйственной деятельности. Последние тенденции увеличения внимания государственных органов РФ к проблемам экологии, а также всеобщая концепция устойчивого развития позволяют нам утверждать, что основным инструментом повышения конкурентоспособности российских компаний может выступить экологический менеджмент. Основная направленность экологического менеджмента, которая проявляется в обеспечении охраны окружающей среды и предотвращении ее загрязнения в балансе с удовлетворением социально-экономических потребностей, в совокупности с моделью построения бизнеса, направленной на постоянное улучшение (рис. 1 [3, с.4]), способны в кратчайшие сроки помочь перестроить деятельность российских компаний в соответствии с мировыми тенденциями развития бизнеса.



Рисунок 1 – Модель системы экологического менеджмента

Внедрение систем экологического менеджмента в России испытывает ряд проблем (рис. 2 [1, с. 45]).



Рисунок 2 – Проблемы внедрения систем экологического менеджмента в России

На наш взгляд, проблема отсутствия системы экологического образования является одной из самых важных. Система экологического менеджмента – это не просто набор правил и норм поведения. Экологический менеджмент – это новое осмысление жизни сегодня, ради жизни завтра. Система образования играет здесь огромную роль. Понятно, что координально изменить мышление современного поколения россиян практически невозможно, но уже сейчас должны закладываться основы экологического сознания у будущих поколений.