

электронное периодическое издание

ЭКОНОМИКА

и

социум

ISSN 2225-1545

№1(56)-2019



ЭЛЕКТРОННОЕ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЕ
ПЕРИОДИЧЕСКОЕ ИЗДАНИЕ

«*Экономика и социум*»

<http://www.iupr.ru>

УДК 004.02:004.5:004.9

ББК 73+65.9+60.5

ISSN 2225-1545

Свидетельство о регистрации
средства массовой коммуникации
Эл № ФС77-45777
от 07 июля 2011 г.

Редакционный совет:

*Зарайский А.А., доктор филологических наук, профессор,
Смирнова Т.В., доктор социологических наук, профессор,
Федорова Ю.В., доктор экономических наук, профессор,
Плотников А.Н., доктор экономических наук, профессор,
Постюшков А.В., доктор экономических наук, профессор,
Тягунова Л.А., кандидат философских наук, доцент*

Отв. ред. А.А. Зарайский

Выпуск № 1(56)-2 (январь, 2019). Сайт: <http://www.iupr.ru>

© Институт управления и социально-экономического развития, 2019

ИНФОРМАЦИОННЫЕ И КОММУНИКАТИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

УДК 614.842.8

*Абаева З.Б.
магистрант
Сметанкина Г.И., к.т.н.
профессор кафедры ОГО и УЧС
Дорохова О.В.
ст. преподаватель
кафедры ГН*

*ВИ ГПС МЧС России – филиал Ивановской пожарно-спасательной
академии МЧС России,
Россия, Воронеж*

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ОБЪЕКТОВ

Аннотация: Рассмотрены причины пожаров на производственных объектах, перечислены мероприятия по пожарной профилактике, которые разделяются на организационные, технические, режимные и эксплуатационные

Ключевые слова: Оценка Обеспечение пожарной безопасности, противопожарная защита, производственные объекты, система обеспечения пожарной безопасности

*Abaeva Z.B.
master student
Smetankina G.I. Ph.D.,
Professor of the Department of CSOs and UES
Dorokhova O.V. Art. teacher
Department of HN*

*VE GPS of the Ministry of Emergency Situations of Russia - a branch of the
Ivanovo Fire and Rescue Academy of the Ministry of Emergency Situations of
Russia,
Russia, Voronezh*

ENSURING THE FIRE SAFETY OF PRODUCTION OBJECTS

Abstract: The causes of fires at production facilities are considered, fire prevention measures are listed, which are divided into organizational, technical, operational and operational.

Keywords: Assessment Fire safety, fire protection, production facilities, fire safety system

Противопожарная защита имеет своей целью изыскание наиболее эффективных, экономически целесообразных и технически обоснованных способов и средств предупреждения пожаров и их ликвидации с

минимальным ущербом при наиболее рациональном использовании сил и технических средств тушения.

Пожарная безопасность – это состояние объекта, при котором исключается возможность пожара, а в случае его возникновения используются необходимые меры по устранению негативного влияния опасных факторов пожара на людей, сооружения и материальных ценностей

Пожарная безопасность может быть обеспечена мерами пожарной профилактики и активной пожарной защиты. Пожарная профилактика включает комплекс мероприятий, направленных на предупреждение пожара или уменьшение его последствий. Активная пожарная защита – меры, обеспечивающие успешную борьбу с пожарами или взрывоопасной ситуацией.

Совокупность сил и средств, а также мер правового, организационного, экономического, социального и научно-технического характера образуют систему обеспечения пожарной безопасности.

Основными элементами системы обеспечения пожарной безопасности являются органы государственной власти, органы местного самоуправления, предприятия и граждане, принимающие участие в обеспечении пожарной безопасности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Производственные объекты отличаются повышенной пожарной опасностью, так как характеризуется сложностью производственных процессов; наличием значительных количеств ЛВЖ и ГЖ, сжиженных горючих газов, твердых сгораемых материалов; большой оснащенностью электрическими установками и другое.

Причины пожаров на производственных объектах:

- 1) Нарушение технологического режима – 33%.
- 2) Неисправность электрооборудования – 16 %.
- 3) Плохая подготовка к ремонту оборудования – 13%.
- 4) Самовозгорание промасленной ветоши и других материалов – 10%

Источниками воспламенения могут быть открытый огонь технологических установок, раскаленные или нагретые стенки аппаратов и оборудования, искры электрооборудования, статическое электричество, искры удара и трения деталей машин и оборудования и др.

А также нарушение норм и правил хранения пожароопасных материалов, неосторожное обращение с огнем, использование открытого огня факелов, паяльных ламп, курение в запрещенных местах, невыполнение противопожарных мероприятий по оборудованию пожарного водоснабжение, пожарной сигнализации, обеспечение первичными средствами пожаротушения и др.

Как показывает практика, авария даже одного крупного агрегата, сопровождающаяся пожаром и взрывом, например, в химической промышленности они часто сопутствуют один другому, может привести к весьма тяжким последствиям не только для самого производства и людей его

обслуживающих, но и для окружающей среды. В этой связи чрезвычайно важно правильно оценить уже на стадии проектирования пожаро- и взрывоопасность технологического процесса, выявить возможные причины аварий, определить опасные факторы и научно обосновать выбор способов и средств пожаро- и взрывопредупреждения и защиты.

Немаловажным фактором в проведении этих работ является знание процессов и условий горения и взрыва, свойств веществ и материалов, применяемых в технологическом процессе, способов и средств защиты от пожара и взрыва.

Мероприятия по пожарной профилактике разделяются на организационные, технические, режимные и эксплуатационные.

Организационные мероприятия: предусматривают правильную эксплуатацию машин и внутризаводского транспорта, правильное содержание зданий, территории, противопожарный инструктаж.

Технические мероприятия: соблюдение противопожарных правил и норм при проектировании зданий, при устройстве электропроводов и оборудования, отопления, вентиляции, освещения, правильное размещение оборудования.

Режимные мероприятия – запрещение курения в неустановленных местах, запрещение сварочных и других огневых работ в пожароопасных помещениях и тому подобное.

Эксплуатационные мероприятия – своевременная профилактика, осмотры, ремонты и испытание технологического оборудования.

Использованные источники:

1. Федеральный закон от 21 декабря 1994 г. № 69-ФЗ «О пожарной безопасности».
2. Федеральный закон № 123 от 22.07.2008г. Технический регламент «О требованиях пожарной безопасности».

Бородина Ю.С.
магистрант

**ВИ ГПС МЧС России – филиал Ивановской пожарно-
спасательной академии МЧС России,**

Разводов М.А.

**преподаватель кафедры основ гражданской обороны и управления в ЧС
Ивановская пожарно-спасательная академия МЧС России
Россия, Воронеж**

ПРАВОВОЙ СТАТУС СОТРУДНИКА ГПС МЧС РОССИИ

Аннотация: Рассмотрен правовой статус сотрудников ГПС МЧС России, определенный нормативными правовыми актами Российской Федерации, особое внимание уделено принятию закона № 141 ФЗ, что представляет собой большой шаг в создании нормативной базы, определяющей статус сотрудников федеральной противопожарной службы

Ключевые слова: Сотрудник МЧС, ответственность, личный состав, правовой статус, статус сотрудников федеральной противопожарной службы, статус служащего

Borodina Yu.S.
master student

**VE GPS of the Ministry of Emergency Situations of Russia - a branch of the
Ivanovo Fire and Rescue Academy of the Ministry of Emergency Situations of
Russia,**

Razvodov M.A.

**Lecturer at the Department of Civil Defense and Management in Emergency
Situations,**

**Ivanovo Fire and Rescue Academy EMERCOM of Russia
Russia, Voronezh**

LEGAL STATUS OF THE STAFF EMERGENCY EMERCOM OF RUSSIA

Abstract: The legal status of employees of the State Fire Service of the Emergencies Ministry of Russia, defined by the regulatory legal acts of the Russian Federation, was considered. Special attention was paid to the adoption of Law No. 141 FZ, which represents a big step in creating a regulatory framework that determines the status of employees of the federal fire service

Keywords: EMERCOM officer, responsibility, personnel, legal status, status of employees of the federal fire service, employee status

Сотрудник МЧС России в силу закона наделен общей правоспособностью, которая включает в себя гражданскую правосубъектность. В соответствии со ст. 7 Федерального закона РФ от 21 декабря 1994 г. № 69-ФЗ «О пожарной безопасности» личный состав

Государственной противопожарной службы включает в себя состоящих на соответствующих штатных должностях:

- 1) лиц рядового и начальствующего состава федеральной противопожарной службы (сотрудники);
- 2) военнослужащих федеральной противопожарной службы;
- 3) лиц, не имеющих специальных или воинских званий (работники);
- 4) государственные гражданские служащие (в органах, где предусмотрен данный вид государственной службы).

Каждая категория лиц, включенная в личный состав ГПС МЧС России и выполняющая свои задачи по предназначению, имеет свой правовой статус, определенный нормативными правовыми актами Российской Федерации. Правовой статус приобретается с момента заключения трудового договора (контракта о службе) и издания приказа о назначении на должность. Утрата же правового статуса работника (служащего) происходит с момента окончания служебно-трудового правоотношения, с момента прекращения службы: увольнения, ухода в отставку, достижения предельного возраста. Контракт заключается в типовой форме, утверждаемой МЧС, в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, подписывается лицом, которое поступает на службу или продолжает службу по контракту, и должностным лицом МЧС, скрепляется гербовой печатью соответствующего органа или подразделения и хранится у каждой из сторон.

Для МЧС России важным этапом совершенствования нормативной базы является принятие Федерального закона от 23.05.2016 № 141-ФЗ «О службе в федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее — закон № 141 ФЗ) [2]. Принятие закона представляет собой большой шаг в создании нормативной базы, определяющей статус сотрудников федеральной противопожарной службы. Закон разработан в целях замены «Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации», которое было принято еще в 1992 г. и распространялось, в том числе, на сотрудников федеральной противопожарной службы.

Федеральный закон № 141 — ФЗ в главе 3 закрепляет следующие элементы статуса служащего: — права служащих (ст. 11); — обязанности служащих (ст. 12); — требования к служебному поведению (ст. 13); — ограничения и запреты для служащих (ст. 14) — ответственность служащих (ст. 15). Нормами закона предусмотрено, что сотрудникам федеральной противопожарной службы сохраняются специальные звания внутренней службы, институты присвоения специальных званий в соответствии с занимаемой должностью, сроки выслуги в присвоенных специальных званиях. В целях обеспечения преемственности с ранее действовавшими нормами закреплено соотнесение специальных званий с воинскими званиями, классными чинами государственной гражданской службы и

иными видами государственной службы Российской Федерации. Квалификационные требования к должностям сотрудников федеральной противопожарной службы определены ст. 9 закона № 141 — ФЗ и Приказом МЧС от 01.12.2016 № 653. Эти требования включают в себя требования к образованию, стажу службы, профессиональным знаниям и профессиональным навыкам. Уровень требования зависит от занимаемой должности. На сотрудников распространяется широкий перечень ограничений и запретов, которые создают основу для борьбы с коррупцией. Не могут занимать должности лица, имеющие судимость (погашенную судимость в том числе), утратившие доверие, не соответствующие требованиям по состоянию здоровья. За нарушение административных запретов, ограничений, неисполнений должностных обязанностей, причинение вреда применяются меры юридической ответственности. Сотрудники федеральной противопожарной службы могут быть привлечены к административной, уголовной, дисциплинарной, гражданско-правовой и материальной ответственности.

Таким образом, в соответствии с Федеральным законом № 141 — ФЗ закреплены следующие элементы статуса служащего:

- права служащих (ст. 11);
- обязанности служащих (ст. 12);
- требования к служебному поведению (ст. 13);
- ограничения и запреты для служащих (ст. 14);
- ответственность служащих (ст. 15).

Использованные источники:

1. Федеральный закон от 21 декабря 1994 г. № 69-ФЗ «О пожарной безопасности» (с изменениями и дополнениями).
2. Федеральный закон от 23.05.2016 № 141-ФЗ «О службе в федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»// Собрание законодательства РФ. 2016. N 22. Ст. 3089.
3. Жданов П. А., Чудиновских М. В. Правовой статус государственного служащего Федеральной противопожарной службы // Молодой ученый. — 2017. — №10. — С. 311-313. — URL <https://moluch.ru/archive/144/40270/> (дата обращения: 19.12.2018).
4. Ковалева О.В. Гражданско-правовой статус сотрудников МЧС России. Вестник Санкт-Петербургского университета Государственной противопожарной службы МЧС России, 2013, с.115-122.

УДК 614.842.8

Ветчинина Н.В.

магистрант

Сметанкина Г.И., к.т.н.

профессор кафедры ОГО и УЧС

Дорохова О.В.

ст. преподаватель кафедры ГН

ВИ ГПС МЧС России – филиал Ивановской пожарно-спасательной

академии МЧС России,

Россия, Воронеж

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ЖИЛЫХ ЗДАНИЙ

Аннотация: Рассмотрены основные причины возникновения пожаров жилым секторе, особое внимание уделено соблюдению мер пожарной безопасности в квартирах, жилых домах, жилых комнатах общежитий, номерах гостиниц с целью предотвращения возникновения пожара

Ключевые слова: Причины пожаров, предотвращение пожара, жилой сектор, квартиры, жилые дома, жилые комнаты общежитий, номера гостиниц

Vetchinina N.V.

master student,

Smetankina G.I. Ph.D.

Professor of the Department of CSOs and UES

Dorokhova O.V.

Art. teacher

Department of HN

VE GPS of the Ministry of Emergency Situations of Russia - a branch of the

Ivanovo Fire and Rescue Academy of the Ministry of Emergency Situations of

Russia,

Russia, Voronezh

ENSURING THE FIRE SAFETY OF RESIDENTIAL BUILDINGS

Abstract: The main causes of fires in the residential sector are considered, special attention is paid to the observance of fire safety measures in apartments, houses, dormitory rooms, hotel rooms in order to prevent fires

Keywords: Causes of fires, fire prevention, residential sector, apartments, residential buildings, dormitory rooms, hotel rooms

Обеспечение пожарной безопасности в жилых зданиях стоит на одном из первоочередных мест, т.к. жилые здания - наиболее многочисленный класс объектов защиты, объекты имеют достаточно сложную классификацию и, соответственно, достаточно развитую матрицу нормативных требований по пожарной безопасности. Основными причинами возникновения пожаров в жилых зданиях являются:

1. Неосторожное обращение с огнем - самая распространенная причина, среди которых:

- неосторожное обращение с огнем при курении;
- неосторожное обращение с огнем в нетрезвом состоянии;
- пользование приборами освещения с открытым пламенем (свечи, керосиновые лампы, факелы и т.п.);
- неосторожное обращение с огнем детей.

2. Нарушение правил эксплуатации электрооборудования и электроприборов;

3. Нарушение правил эксплуатации печей и теплопроводящих установок;

4. Поджог.

В соответствии с классификацией, приведенной в ст.32 Федерального закона от 22.07.2008г. № 123-ФЗ «Технический регламент о требованиях пожарной безопасности» (ФЗ-123), жилые здания разделяются по классам функциональной пожарной опасности, а именно:

1. многоквартирные жилые дома: класс функциональной пожарной опасности Ф1.3;

2. многоквартирные жилые дома, в том числе блокированные: класс функциональной пожарной опасности Ф1.4.

С учетом специфики эксплуатации жилых зданий, можно выделить основные факторы, определяющие их пожарную опасность, а именно:

- пребывание в зданиях большого количества людей (многоквартирные жилые дома);
- наличие в некоторых зданиях общественных помещений;
- наличие подчас неконтролируемых подвальных и чердачных помещений;
- высокой плотностью размещения горючей нагрузки на единицу площади застройки;
- высокой скоростью распространения пожара и его опасных факторов;
- большой протяженностью путей эвакуации, в том числе вертикальных;
- малым количеством времени для проведения эвакуации;
- наличием людей в состоянии сна (как правило в ночное время).

В зданиях III-V степеней огнестойкости (малоэтажные жилые здания) при развившемся пожаре возможно частичное или полное обрушение конструкций здания, в том числе несущих.

В соответствии с требованиями ч.2 ст.78 ФЗ-123 разработке проектной документации на такие здания должны предшествовать разработка и согласование в установленном порядке специальных технических условий в части обеспечения пожарной безопасности (СТУ), учитывающих специфику пожарной опасности каждого конкретного здания. В соответствии с требованиями п.12 Административного регламента МЧС России по предоставлению государственной услуги по согласованию специальных технических условий для объектов, в отношении которых отсутствуют требования пожарной безопасности, установленные нормативными

правовыми актами Российской Федерации и нормативными документами по пожарной безопасности, отражающих специфику обеспечения их пожарной безопасности и содержащих комплекс необходимых инженерно-технических и организационных мероприятий по обеспечению их пожарной безопасности, утвержденного приказом МЧС РФ от 28.11.2011 №710 (зарегистрирован в Минюсте РФ 30.12.2011 №22899), при согласовании СТУ требуется предоставление отчета по расчету пожарного риска для людей, находящихся в нем. В отдельных случаях следует проводить иные расчеты, необходимые для обоснования мероприятий по обеспечению пожарной безопасности высотных зданий, например, расчет предельной площади пожарного отсека, расчет продолжительности пожара, расчет количества воды, а также сил и средств, необходимых для локализации и ликвидации пожара и другие расчеты.

Использованные источники:

1. Федеральный закон от 21.12.1994 № 69-ФЗ (с изменениями по состоянию на 29.07.2018) «О пожарной безопасности» .
2. Федеральный закон «Технический регламент о требованиях пожарной безопасности» от 22.07.2008 № 123-ФЗ (по состоянию на 2018 г.).
3. Постановление Правительства РФ от 25.04.2012 № 390 «О противопожарном режиме».
4. Соломин, В.П. Пожарная безопасность: Учебник для студентов учреждений высшего профессионального образования / Л.А. Михайлов, В.П. Соломин, О.Н. Русак; Под ред. Л.А. Михайлов. — М.: ИЦ Академия, 2013. — 224 с.

*Кагадий Р.А.
магистрант*

Сметанкина Г.И., к.т.н.

профессор кафедры ОГО и УЧС

Дорохова О.В. ст. преподаватель

кафедры ГН

*ВИ ГПС МЧС России – филиал Ивановской
пожарно-спасательной академии МЧС России*

Россия, Воронеж

НАЗНАЧЕНИЕ СИСТЕМ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Аннотация: Рассмотрено назначение системы обеспечения пожарной безопасности, перечислены задачи системы обеспечения пожарной безопасности, сформулированы общие принципы формирования систем безопасности

Ключевые слова: Система обеспечения пожарной безопасности, общие принципы формирования систем безопасности

Kagadiy R.A.

master student

Smetankina G.I. Ph.D.

Professor of the Department of CSOs and UES

Dorokhova O.V.

Art. teacher

Department of HN

*VE GPS of the Ministry of Emergency Situations of Russia - a branch of the
Ivanovo Fire and Rescue Academy of the Ministry of Emergency Situations of
Russia,*

Russia, Voronezh

PURPOSE OF FIRE SAFETY SECURITY SYSTEMS

Abstract: The purpose of the fire safety system is considered, the tasks of the fire safety system are listed, the general principles of the formation of safety systems are formulated

Keywords: Fire safety system, general principles of the formation of security systems

Проблема обеспечения безопасности сегодня весьма актуальна. Однако и по сей день отсутствует ее четко разработанная концепция, включающая систему принципов и форм деятельности по ее достижению, единый документ долговременного действия, обеспечивающий полноценную и взаимообусловленную жизнедеятельность личности, общества и государства в интересах всего общественного развития. Безопасность каждого объекта защиты - государства, общества, человека - должна обеспечиваться в экономической, политической, социальной и

духовно-культурной сферах общества с учетом внешних и внутренних угроз и среды их возникновения. Социальная безопасность этих субъектов, решающая вопросы воспроизводства их социальной жизнедеятельности, неизбежно будет включать экономические, политические и духовно-культурные компоненты.

Система обеспечения пожарной безопасности - совокупность сил и средств, а также мер правового, организационного, экономического, социального и научно-технического характера, направленных на профилактику пожаров, их тушение и проведение аварийно-спасательных работ.

Основными элементами системы обеспечения пожарной безопасности являются органы государственной власти, органы местного самоуправления, организации, граждане, принимающие участие в обеспечении пожарной безопасности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Основные функции системы обеспечения пожарной безопасности:

- нормативное правовое регулирование и осуществление государственных мер в области пожарной безопасности;
- создание пожарной охраны и организация ее деятельности;
- разработка и осуществление мер пожарной безопасности;
- реализация прав, обязанностей и ответственности в области пожарной безопасности;
- проведение противопожарной пропаганды и обучение населения мерам пожарной безопасности;
- содействие деятельности добровольных пожарных, привлечение населения к обеспечению пожарной безопасности;
- научно-техническое обеспечение пожарной безопасности;
- информационное обеспечение в области пожарной безопасности;
- осуществление федерального государственного пожарного надзора и других контрольных функций по обеспечению пожарной безопасности;
- производство пожарно-технической продукции;
- выполнение работ и оказание услуг в области пожарной безопасности;
- лицензирование деятельности в области пожарной безопасности (далее - лицензирование) и подтверждение соответствия продукции и услуг в области пожарной безопасности (далее - подтверждение соответствия);
- тушение пожаров и проведение аварийно-спасательных работ;
- учет пожаров и их последствий;
- установление особого противопожарного режима;
- организация и осуществление профилактики пожаров.

Основными элементами системы обеспечения пожарной безопасности являются органы государственной власти, органы местного самоуправления, организации, граждане, принимающие участие в обеспечении пожарной безопасности в соответствии с российским законодательством.

Система обеспечения пожарной безопасности объекта защиты включает в себя:

Систему предотвращения пожара;
Систему противопожарной защиты;

Комплекс организационно-технических мероприятий по обеспечению пожарной безопасности.

Представляется возможным и формулирование общих принципов формирования систем безопасности:

1. Социально-экономическая роль систем безопасности - предотвратить гибель и травматизм людей, а также, избавить общество от необходимости добавочного производства.

2. По своей социально-экономической природе система обеспечения безопасности может не оказывать прямого воздействия на предотвращение гибели людей, снижение числа опасных ситуаций и ущерба от них. Она лишь создает условия для снижения значений этих показателей и воздействует на них опосредованно. Потребность в безопасности удовлетворяется на доступном для общества уровне.

Использованные источники:

1. Федеральный закон "О пожарной безопасности" от 21.12.1994 N 69-ФЗ (последняя редакция).
2. Старшинов, Б.П. Системы пожарной безопасности: учебное пособие, М.: 2003 г. - 122 с.
3. Шевчук, И. А. Некоторые актуальные аспекты концепции обеспечения пожарной безопасности высотных зданий / И. А. Шевчук, С. А. Никонов // Строительные материалы, оборудование, технологии XXI века, 2006. - № 6. - С. 66-67. - Библиогр.: с. 67 (4 назв.).

Конопкин Ю. А.

магистрант

Сметанкина Г.И., к.т.н.

профессор кафедры ОГО и УЧС

Дорохова О.В.

ст. преподаватель

кафедры ГН

ВИ ГПС МЧС России – филиал Ивановской пожарно-спасательной

академии МЧС России,

Россия, Воронеж

КОНТРОЛЬНО-НАДЗОРНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОРГАНОВ ГПН МЧС

Аннотация: Рассмотрено снижение административной нагрузки на организации и граждан, осуществляющих предпринимательскую деятельность, повышение качества администрирования контрольно-надзорных функций, проанализирована контрольно-надзорная функция органов ГПН, которая заключается в надзоре за соблюдением требований пожарной безопасности федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, организациями, а также должностными лицами и гражданами

Ключевое слово: Пожарная безопасность, государственный надзор, административная нагрузка, риск-ориентированный подход, осуществление контрольно-надзорной деятельности

Konopkin Yu. A.

master student,

Smetankina G.I. Ph.D.,

Professor of the Department of CSOs and UES

Dorokhova O.V.

Art. teacher

Department of HN

VE GPS of the Ministry of Emergency Situations of Russia - a branch of the

Ivanovo Fire and Rescue Academy of the Ministry of Emergency Situations of

Russia,

Russia, Voronezh

MONITORING AND SUPERVISION ACTIVITY OF THE ORGANS OF GPN EMERCOM

Abstract: Considered reducing the administrative burden on organizations and citizens engaged in entrepreneurial activities, improving the quality of administration of control and supervisory functions, analyzed the control and supervisory function of GPN, which is to monitor compliance with fire safety requirements by federal executive bodies, executive bodies of the Russian Federation, local governments, organizations, as well as officials and citizens

Keywords: Fire safety, state supervision, administrative burden, risk-oriented approach, the implementation of control and supervisory activities

Проблема контрольных институтов и функций государства, особенно в системе исполнительной власти, является актуальной. Государство ответственно перед обществом за надлежащее осуществление своих функций. Ответственность государственных институтов возможна лишь тогда, когда имеется реальная возможность контролировать их действия.

Министерство Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий реализует проект приоритетной программы «Совершенствование функций государственного надзора МЧС России» по реформированию контрольно-надзорной деятельности, основные параметры которого одобрил в конце 2016 года президиум президентского Совета по стратегическому развитию и приоритетным проектам. Целью проекта является снижение административной нагрузки на организации и граждан, осуществляющих предпринимательскую деятельность, повышение качества администрирования контрольно-надзорных функций, а также уменьшение числа смертельных случаев, числа пострадавших и травмированных по контролируемым видам рисков (при чрезвычайных ситуациях, пожарах, при происшествиях на водных объектах) не менее чем на 10% от уровня 2015 года к концу 2018 года (к концу 2025 года – не менее чем на 30%). Внедрение риск-ориентированного подхода при осуществлении контрольно-надзорной деятельности устранил осуществление сплошных проверок подконтрольных субъектов, и создаст систему эффективного расходования ресурсов, позволит распределению объектов контроля по категориям риска при осуществлении плановых проверок. Внедрены методики оценки риска в целях снижения общей административной нагрузки на субъекты хозяйственной деятельности с одновременным повышением уровня эффективности контрольно-надзорной деятельности, в том числе при внеплановых проверках. В настоящее время планирование проверок реализуется в зависимости от уровня риска причинения вреда, увеличивается процент охвата потенциальных нарушителей обязательных требований, представляющих непосредственную угрозу причинения вреда жизни и здоровью людей, число проверок снижено не менее чем на 30-50%, а отдельные категории объектов и вовсе освобождены от надзорных мероприятий. Разработка и внедрение в государственное управление совокупности механизмов оценки результативности и эффективности контрольно-надзорной деятельности сфокусировало планирование и осуществление контрольно-надзорных мероприятий на максимальное сокращение ущерба жизни и здоровью человека, материального ущерба граждан и организаций. Применительно к области пожарной безопасности непосредственной целью надзора будет являться предупреждение и пресечение нарушений требований пожарной безопасности субъектами

общественных отношений. Конечная цель заключается в защите жизни и здоровья граждан, имущества граждан, юридических лиц, государства и общества от пожаров и ограничение их последствий. Непосредственно в целях осуществления контрольно-надзорной функции органы ГПН в рамках своей компетенции организуют и осуществляют надзор за соблюдением требований пожарной безопасности федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, организациями, а также должностными лицами и гражданами; определяют должностных лиц органов государственного пожарного надзора для проведения мероприятий по контролю и для включения в состав комиссий по выбору площадок (трасс) строительства, а также комиссий по приемке завершенных строительством (реконструкцией) объектов. Кроме того, они проводят в соответствии с законодательством Российской Федерации дознание по делам о пожарах и по делам о нарушениях требований пожарной безопасности; ведут в установленном порядке производство по делам об административных правонарушениях в области пожарной безопасности; осуществляют взаимодействие с федеральными органами исполнительной власти, в том числе с органами государственного контроля (надзора), органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, общественными объединениями и организациями, по вопросам обеспечения пожарной безопасности, и наделены рядом других полномочий.

Использованные источники:

1. Федеральный закон от 21.12.1994 № 69-ФЗ (с изменениями по состоянию на 29.07.2018) «О пожарной безопасности» .
2. Федеральный закон от 10 июля 2012 г. № 117-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Технический регламент о требованиях пожарной безопасности» (с изменениями и дополнениями).
3. Жуков И.В., Жукова Т.В. К вопросу о сущности контрольно-надзорной деятельности органов МЧС России в современных условиях // Вестник Санкт-Петербургского университета Государственной противопожарной службы МЧС России, 2009.

*Куанов Р.А.
магистрант
Сметанкина Г.И., к.т.н.
профессор кафедры ОГО и УЧС
Дорохова О.В.
ст. преподаватель кафедры ГН
ВИ ГПС МЧС России – филиал Ивановской
пожарно-спасательной академии МЧС России,
Россия, Воронеж*

СИСТЕМА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ЗДАНИЙ И СООРУЖЕНИЙ

Аннотация: Рассмотрена система обеспечения пожарной безопасности зданий и сооружений, которая включает составление декларации, проектирование производственных объектов, зданий, технологических линий с соблюдением всех норм пожарной безопасности и др.

Ключевые слова: Пожарная безопасность, система обеспечения пожарной безопасности, устройство, проектирование, декларация, здания и сооружения

*Kuanov R.A.,
master student,
Smetankina G.I. Ph.D.,
Professor of the Department of CSOs and UES
Dorokhova O.V.
Art. teacher
Department of HN
VE GPS of the Ministry of Emergency Situations of Russia - a branch of the
Ivanovo Fire and Rescue Academy of the Ministry of Emergency Situations of
Russia,
Russia, Voronezh*

FIRE SAFETY SYSTEM FOR BUILDINGS AND CONSTRUCTIONS

Annotation: The system of ensuring fire safety of buildings and structures was considered, which includes drawing up a declaration, designing industrial facilities, buildings, technological lines in compliance with all fire safety standards, etc.

Keywords: Fire safety, fire safety system, device, design, declaration, buildings and structures

Система противопожарной защиты — совокупность организационных мероприятий и технических средств, направленных на предотвращение воздействия на людей опасных факторов пожара и ограничение материального ущерба от него.

Системы пожарной безопасности должны характеризоваться уровнем обеспечения пожарной безопасности людей и материальных ценностей с учетом всех стадий жизненного цикла объектов и выполнять одну из следующих задач: исключать возникновение пожара; обеспечивать пожарную безопасность людей; обеспечивать пожарную безопасность материальных ценностей; обеспечивать пожарную безопасность людей и материальных ценностей одновременно.

Предотвращение пожара должно достигаться предотвращением образования горючей среды и (или) предотвращением образования в горючей среде (или внесения в нее) источников зажигания.

Предотвращение образования горючей среды должно обеспечиваться одним из следующих способов или их комбинаций:

- максимально возможным применением негорючих и трудногорючих веществ и материалов;

- максимально возможным по условиям технологии и строительства ограничением массы и (или) объема горючих веществ, материалов и наиболее безопасным способом их размещения;

- изоляцией горючей среды (применением изолированных отсеков, камер, кабин и т. п.);

- поддержанием безопасной концентрации среды в соответствии с нормами и правилами и другими нормативно-техническими, нормативными документами и правилами безопасности;

- достаточной концентрацией флегматизатора в воздухе защищаемого объема (его составной части);

- поддержанием температуры и давления среды, при которых распространение пламени исключается;

- максимальной механизацией и автоматизацией технологических процессов, связанных с обращением горючих веществ;

- установкой пожароопасного оборудования по возможности в изолированных помещениях или на открытых площадках;

- применением устройств защиты производственного оборудования с горючими веществами от повреждений и аварий, установкой отключающих, отсекающих и других устройств.

Противопожарная защита должна достигаться применением одного из следующих способов или их комбинацией: применением средств пожаротушения и соответствующих видов пожарной техники; применением автоматических установок пожарной сигнализации и пожаротушения; применением основных строительных конструкций и материалов, в том числе используемых для облицовок конструкций, с нормированными показателями пожарной опасности; применением прописки конструкций объектов антипиренами и нанесением на их поверхности огнезащитных красок (составов); применением средств противодымной защиты.

Ограничение распространения пожара за пределы очага должно достигаться применением одного из следующих способов или их комбинацией:

- устройством противопожарных преград;
- установлением предельно допустимых по технико-экономическим расчетам площадей противопожарных отсеков и секций, а также этажности зданий и сооружений, но не более определенных нормами;
- устройством аварийного отключения и переключения установок и коммуникаций;
- применением средств, предотвращающих или ограничивающих разлив и растекание жидкостей при пожаре;
- применением огнепреграждающих устройств в оборудовании.

На стадии проектирования и строительства каждого производственного объекта система обеспечения пожарной безопасности включает в себя следующее:

- проектирование производственных объектов, зданий, технологических линий с соблюдением всех норм пожарной безопасности.;
- составление декларации пожарной безопасности на проектируемый объект;
- государственную экспертизу готовой проектной документации на предмет наличия и полноты в ней системы обеспечения пожарной безопасности (пожарная сигнализация) всего производственного цикла;
- ограничение применения пожароопасных материалов; применение в конструкциях зданий и сооружений строительных материалов с нормируемыми показателями пожароопасности;
- устройство противопожарных преград;
- устройство эвакуационных выходов и путей эвакуации, обеспечивающих вывод людей в безопасную зону до нанесения им вреда вследствие пожара;

Использованные источники:

1. Федеральный закон «Технический регламент о требованиях пожарной безопасности» от 22.07.2008 № 123-ФЗ (по состоянию на 2018 г.).
2. Федеральный закон от 21.12.1994 № 69-ФЗ (с изменениями по состоянию на 29.07.2018) «О пожарной безопасности».
3. Федеральный закон от 10 июля 2012 г. № 117-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Технический регламент о требованиях пожарной безопасности» (с изменениями и дополнениями).

*Максимов Д.М.
магистрант
Сметанкина Г.И., к.т.н.
профессор кафедры ОГО и УЧС
Дорохова О.В.
ст. преподаватель
кафедры ГН
ВИ ГПС МЧС России – филиал Ивановской
пожарно-спасательной академии МЧС России
Россия, Воронеж*

ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ СОВРЕМЕННЫХ ТОРГОВО-РАЗВЛЕКАТЕЛЬНЫХ КОМПЛЕКСОВ

Аннотация: Рассмотрены особенности проектирования и функционирования торгово-развлекательного центра, которые являются многофункциональными зданиями, включающими множество помещений различного функционального назначения с точки зрения пожарной безопасности

Ключевые слова: Торгово-развлекательный центр (ТРЦ), пожарная безопасность, функционирование, проектирование, огнезащитные материалы, строительство

*Maksimov D.M.
master student,
Smetankina G.I. Ph.D.,
Professor of the Department of CSOs and UES
Dorokhova O.V.
Art. teacher
Department of HN
VE GPS of the Ministry of Emergency Situations of Russia - a branch of the
Ivanovo Fire and Rescue Academy of the Ministry of Emergency Situations of
Russia,
Russia, Voronezh*

FIRE SAFETY OF COMPETITIVE TRADE AND ENTERTAINMENT COMPLEXES

Abstract: The features of the design and operation of the shopping and entertainment center, which are multifunctional buildings, including many premises of various functional purposes from the point of view of fire safety are considered.

Keywords: Shopping and entertainment center (SEC), fire safety, functioning, design, fireproof materials, construction

В конце 1990-х годов в нашей стране появились первые торгово-развлекательные комплексы (ТРЦ). Это крупные многофункциональные центры, в которых помимо магазинов находятся кафе, рестораны,

кинотеатры, детские аттракционы, службы бытового обслуживания, офисы турфирм и т.д. Как правило, ТРЦ возводятся в местах, удобных с точки зрения транспортной доступности (например, рядом со станциями метро), и снабжены парковками для личных автомобилей посетителей. В настоящее время крупные ТРЦ перестали быть для россиян диковинкой – в последнее десятилетие их построено достаточно много в разных городах страны, и они пользуются заслуженной популярностью. Ведь здесь можно не только сделать нужные покупки, но и заодно комфортно провести досуг. В течение дня в крупном торгово-развлекательном центре имеют возможность побывать сразу несколько тысяч посетителей, и всем им необходимо обеспечить не только удобные условия для покупок и отдыха, но максимальную безопасность, в частности – в случае возникновения пожара. Пожар – одна из наиболее опасных угроз для гражданских объектов, поэтому основной обязанностью руководства является обеспечение безопасности работников и потребителей. Для ТЦ и ТРЦ сложность состоит в том, что они представляют собой комплекс различных предприятий, в которых трудятся свои коллективы и приходят свои клиенты. В связи с этим требования пожарной безопасности к торговым центрам достаточно высоки. Вся структура должна быть тщательно проработана с учетом конкретного объекта и нормативами. Кроме этого, есть дополнительное требование к каждому ТЦ – составления Декларации пожарной безопасности.

Современные торговые комплексы, проектируемые сегодня, по сути, являются многофункциональными зданиями, включающими множество помещений различного функционального назначения, среди которых могут быть помещения торговли, общественного питания, досугово-развлекательные, спортивно-оздоровительные, офисные, складские, производственные и другие.

Мероприятия по обеспечению пожарной безопасности при проектировании торговых комплексов разрабатываются в соответствии с требованиями Технического регламента о безопасности зданий и сооружений, Технического регламента о требованиях пожарной безопасности и перечнями национальных стандартов и сводов правил, в результате применения которых на обязательной и добровольной основе обеспечивается соблюдение требований указанных технических регламентов.

Проектирование торговых комплексов по действующим требованиям пожарной безопасности накладывает большое количество ограничений на предусматриваемые решения, с которыми собственники иногда не соглашаются. Не выполняются требования пожарной безопасности, установленные в национальных стандартах и сводах правил. Принимаемые в проектной документации объемно-планировочные, конструктивные и инженерно-технические решения по ряду вопросов зачастую идут в разрез с действующими требованиями законодательства в области пожарной безопасности.

В процессе проектирования и возведения здания ТРЦ самое серьёзное внимание уделяется выбору оптимальных стройматериалов, особенно отделочных, изоляционных и используемых в обустройстве коммуникационных систем. И зачастую сложность состоит в том, что большинство объектов, которые строятся сегодня, спроектированы 5-6, а то и более лет назад. За обозначенный период времени сменилось не менее двух поколений огнезащитных материалов. Поэтому нередко складываются парадоксальные ситуации, когда проектом строительства предусмотрены огнезащитные материалы, производство которых уже прекращено. С другой стороны, сегодняшний рынок предлагает огромное количество огнезащитных материалов, выпуск которых начат не более двух лет назад. Но опыт применения таких материалов в строительстве зачастую отсутствует. Связано это как с опасениями заказчиков и их нежеланием менять проектные решения, так и с нежеланием самих подрядчиков, выполняющих работы по огнезащите, использовать незнакомые материалы и, соответственно, брать на себя определённые риски. И всё же, как показывает практика, новые материалы позволяют существенно экономить и средства, и трудовые ресурсы при выполнении работ.

При проектировании ТРЦ можно использовать все или некоторые из существующих типовых решений пожарной безопасности. К ним относятся:

- системы видеонаблюдения. Правильный выбор телевизионных камер и их рациональное размещение могут решить множество проблем в будущем;
- первичные средства пожаротушения;
- система контроля и управления доступом автотранспорта или персонала (СКУД);
- планы и знаки эвакуации. Расстановка эвакуационных знаков и их внешний вид регламентируется нормативной документацией;
- внутренний противопожарный водопровод. Он должен обеспечивать подачу определенного количества воды под необходимым напором к любому пожарному крану, расположенному на нем;
- огнезащитная обработка строительных конструкций. Нанесению защитных покрытий подлежат как деревянные конструкции, так и металлические элементы, электропроводка, воздуховоды и т.д.
- системы оповещения о пожаре и управления эвакуацией;
- системы автоматического пожаротушения.

Использованные источники:

1. Федеральный закон от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности».
2. Федеральный закон от 22.07.2008 № 123-ФЗ «Технический регламент о требованиях пожарной безопасности».

*Маркин А.В.
магистрант
Сметанкина Г.И., к.т.н.
профессор кафедры ОГО и УЧС
Дорохова О.В.
ст. преподаватель
кафедры ГН
ВИ ГПС МЧС России – филиал Ивановской
пожарно-спасательной академии МЧС России
Россия, Воронеж*

ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ КАК ОБЪЕКТ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Аннотация: Рассмотрена цель обеспечения пожарной безопасности, проанализировано понятие обеспечения безопасности, сформулировано заключение, что обеспечение пожарной безопасности выражено как в форме правоприменения, так и в форме административного правотворчества

Ключевые слова: Обеспечение пожарной безопасности, объект, безопасность, обеспечение безопасности

*Markin A.V.
master student,
Smetankina G.I. Ph.D.,
Professor of the Department of CSOs and UES
Dorokhova O.V.
Art. teacher
Department of HN
VE GPS of the Ministry of Emergency Situations of Russia - a branch of the
Ivanovo Fire and Rescue Academy of the Ministry of Emergency Situations of
Russia,
Russia, Voronezh*

FIRE SAFETY AS AN OBJECT OF LEGAL REGULATION

Abstract: The goal of ensuring fire safety is considered, the concept of security is analyzed, the conclusion is formulated that ensuring fire safety is expressed both in the form of law enforcement and in the form of administrative law-making

Keywords: Fire safety, facility, safety, security

К объекту обеспечения пожарной безопасности можно отнести состояние защищенности жизненно важных интересов личности, общества и государства от потенциальных и реальных угроз пожара. В данном случае вышеупомянутое состояние защищенности представляется социально-правовым критерием, который позволяет беспрепятственно удовлетворить указанные интересы обществу, личности, и государству. Исходя из

изложенного, считаем, что целью обеспечения пожарной безопасности целесообразно признать создание и поддержание уровня защищенности жизненно важных интересов общества, личности, государства, адекватного потенциальной и реальной угрозе пожара. Для достижения названной цели необходимо устранить факторы и условия, которые составляют угрозу пожара, которые препятствуют удовлетворению жизненно важных интересов. К главной функции обеспечения пожарной безопасности, на наш взгляд, относится устранение факторов и условий, угрожающих и препятствующих достижению удовлетворения жизненно важных интересов общества, личности, государства.

В научной литературе в понимании понятия обеспечения безопасности выделяют широкий и узкий подход. По мнению В.А. Гуциева, под обеспечением безопасности необходимо понимать социальный процесс, который заключается в деятельности субъектов общественных отношений, представляющий собой деятельность субъектов общественных отношений по разработке и (или) реализации мероприятий в целях создания и сохранения условий, при которых отсутствуют источники опасности, а при их наличии или возникновении предотвращается ущерб окружающей среде, интересам личности, коллективных образований, общества и государства. Согласимся с мнением В.А. Гуциева в том, что обеспечение пожарной безопасности - составная часть названного выше социального процесса, которое связано с разработкой, воплощением противопожарных мероприятий, целью которых является предупреждение и ликвидация пожаров, загораний, снижение ущерба, причиненного пожарами.

Ю.Н. Коряковцев рассматривает под обеспечением пожарной безопасности постоянный социальный процесс, состоящий из подвижной системы социальных взаимосвязей, цель функционирования которой заключается в создании и поддержании стабильного пожаробезопасного состояния объектов, территорий, населенных пунктов. К обязательным компонентам этой системы относятся субъекты обеспечения пожарной безопасности, объекты обеспечения пожарной безопасности и связи между ними. Полагаем, что для того, чтобы в полной мере раскрыть юридическое содержание понятия «обеспечение пожарной безопасности» следует исходить из того, что обеспечение пожарной безопасности не должно и не может ограничиваться мерами, которые направлены на реализацию прав и свобод (связанных, в первую очередь, с инициативой носителя права). Меры обеспечения пожарной безопасности связаны с инициативой субъектов обеспечения пожарной безопасности, и одновременно могут быть направлены на охрану, защиту жизненно важных интересов личности, общества и государства. Необходимо также учитывать связь правовых мер обеспечения пожарной безопасности не только с нарушениями требований пожарной безопасности, но и с саморазвивающимся пожаром и его последствиями. Обеспечение пожарной безопасности выражено как в форме правоприменения, так и в форме административного правотворчества,

которое направлено на установление технико-правовых и правовых норм (требований) пожарной безопасности.

В соответствии со ст. 4 Федерального Закона Российской Федерации от 28.12.2010 № 390 – ФЗ «О безопасности» ФЗ (ред. от 05.10.2015) обеспечение безопасности достигается политическими, организационными, социально-экономическими, военными, правовыми, информационными, специальными и иными мерами. В соответствии со ст. 4 вышеназванного Закона федеральные органы государственной власти, органы государственной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, реализуют государственную политику в области обеспечения безопасности, граждане и общественные объединения участвуют в ее реализации и, таким образом, составляют систему безопасности РФ. Правовая основа обеспечения безопасности состоит из Конституции Российской Федерации, общепризнанных принципов и норм международного права, международных договоров Российской Федерации, федеральных конституционных законов, Федерального закона «О безопасности», других федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, принятых в пределах их компетенции в области безопасности. Аналогичный подход прослеживается в сфере пожарной безопасности. Федеральным законом № 69 от 21.12.1994 г. введено понятие координация в области пожарной безопасности, к которой относится «деятельность по обеспечению взаимосвязи (взаимодействия) и слаженности элементов системы обеспечения пожарной безопасности.

Использованные источники:

1. Федеральный Закон Российской Федерации от 28.12.2010 № 390 – ФЗ «О безопасности» ФЗ (ред. от 05.10.2015) .
2. Федеральный закон от 21.12.1994 г. № 69 – ФЗ « О пожарной безопасности».

Муртазова М.А.
студент магистратуры 1 курс
факультет «Строительства и землеустройства»
Шафиева Э.Т., к.э.н.
доцент кафедры «Высшая математика и информатика»
Кабардино-Балкарский Государственный аграрный университет им.
В.М. Кокова,
Россия, г. Нальчик

СИСТЕМА ИНФОРМАТИЗАЦИИ В СТРОИТЕЛЬСТВЕ

Аннотация: Деятельность хозяйствующих субъектов в условиях рыночной экономики не может базироваться исключительно на интуитивных подходах. Она связана с учетом, контролем, планированием, анализом и регулированием, на основе которых формируется информация о ходе работы организации, проводится сопоставление фактических показателей со сметными (нормативными), формируются глобальные и локальные направления деятельности, анализируются причины возникших отклонений и осуществляется прогнозирование выбранной политики управления предприятием.

Ключевые слова: инвестиционно-строительная сфера, технологии, строительство, модель

INFORMATION SYSTEM IN CONSTRUCTION

Abstract: the Activities of economic entities in a market economy can not be based solely on intuitive approaches. It is related to accounting, control, planning, analysis and regulation, on the basis of which information on the progress of the organization is formed, a comparison of actual indicators with the estimated (normative), global and local activities are formed, the causes of the deviations are analyzed and the forecasting of the selected enterprise management policy is carried out.

Keywords: investment and construction sphere, technologies, construction, model.

Строительство – одна из самых древних сфер деятельности человека. Возводили жилища и хозяйственные сооружения люди еще тысячи лет назад. По мере становления и развития общества технологии строительства постепенно совершенствовались. Современные здания, возведенные с применением инновационных методик и совершенных материалов максимально удобны в использовании, надежны и долговечны. Сама же строительная отрасль в наши дни имеет достаточно сложную и динамичную структуру.

Система управления строительной организацией, как и другие системы управления, относится к классу больших систем, то есть структуру, которой можно описать только с применением иерархического построения. Для того чтобы исследовать такую систему нужно воспользоваться

подсистемами, которые способны точно описать каждое из направлений деятельности организации.

Для того, чтобы систему рассматривать как целое, составленное из частей, нужно определить, какие подсистемы образуют её при реализации строительных проектов. Для того, чтобы решить эту задачу, используем понятием «Модель», которая понимается, как формальное графическое, математическое, описательное или материальное отображение существенных свойств исследования. Из этого следует, что, сложная иерархия большой системы преобразуется в иерархичность моделей, описывающих эту систему.

Признаки, выделяющие подсистему бывают различные. К примеру, в теории стратегического менеджмента, в качестве одной из них рассматриваются бизнес-функции, то есть основные области операционной деятельности предприятия или организации, среди которых обычно выделяют маркетинг, сбыт, научно-исследовательскую и опытно-конструкторскую работу (НИОКР), инжиниринг, производство, финансы, кадры, общее управление.

Любая подсистема имеет как общие с другими элементы управления, так и особые, которые свойственны только ей. В строительных организациях для любой подсистемы создают два уровня менеджмента. Первый уровень, используется при выполнении определенных управленческих функций во всей корпоративной организации, а 2-ой уровень - для специфических действий на уровне проектов.

По сути, в главном офисе организации создается макроподсистема, а на её основе - микроподсистемы для каждой стройплощадки. Важно взаимоотношение между макро- и микроподсистемами. Системы и подсистемы должны взаимодействовать в самом широком смысле. Быть совместимыми, поскольку и те, и другие взаимно поддерживают друг друга и связаны воедино с системой ключевого бизнеса. Кроме того, должны существовать общность и согласованность подхода в рамках каждой подсистемы, так как им приходится обмениваться информацией с другими. Это относится, например, к передаче информации от одного объекта к другому или совместному пользованию подсистемой финансового менеджмента и подсистемой управления качеством [2].

Для того, чтобы привязать функции всех подсистем и починить их действиям основной управляющей системы организации, а также для установления наиболее эффективной структурной взаимосвязи для достижения основных целей организации и реализации стратегических целей, нужно выработать такой метод взаимодействия и консолидации усилий, который приведет к высокому результату. Одним из таких методов построения системы являются автоматизированные системы управления проектами, широко применяемые на сегодняшний день в современном строительстве крупными организациями.

Задачи, решаемые с помощью внедрения информационных систем управления проектами:

Первый уровень - на уровне стратегических целей

- поддерживают процессы формирования, сбора и оценки инвестиционных заявок;
- поддерживают процессы отбора проектов, оптимизации портфеля, запуска проектов;
- мониторинг портфеля и бизнес-анализ.

Второй уровень - на уровне отдельных проектов

- разрабатывают общие модели проекта и бизнес-плана;
- разрабатывают и оптимизируют календарный план;
- разрабатывают сметы и бюджет проекта;
- поддерживают документооборот, сбор отчетности;
- обеспечивают единый информационный пространственный доступ к информации для всех участников проекта в соответствии с правами доступа.

Когда выбирают автоматизированные системы управления проектами перед строительной компанией часто встает вопрос, какие продукты и решения в сфере управления проектами выбрать для определенных условий производства, при условии соблюдения оптимального баланса между усилиями, которые затрачены на внедрение конкретного решения, и эффективностью использования данной программы.

Рассмотрим случай, когда строительная организация впервые рассматривает вопрос применения специализированных программных продуктов по управлению проектами. Тогда можно отметить такие проблемы, с которыми сталкивается каждое предприятие на пути выбора системы управления проектами в строительной отрасли:

1. Большой выбор систем управления проектами и сложность оценки каждого программного продукта в разрезе применимости и эффективности работы данного решения по управлению проектами в условиях конкретной организации, основываясь исключительно на данных из рекламных материалов каждой из систем.

2. Соотношение конкретного программного продукта с целями организации, так как в сравнительных обзорах специализированных компьютерных изданий большее значение уделяют функциональным возможностям продуктов, однако не вопросами управленческой эффективности применения программного обеспечения в той или в другой ситуации.

3. Много участников строительного процесса (инвестор, заказчик, проектировщик, генподрядчик, подрядчики и пр.) И у них у всех различные функции.

4. Нехватка у предприятия четкого представления о всех доступных функциях современных систем управления проектами, и как следствие,

затруднения в формировании списка требований, которые будут предъявляться к программному обеспечению.

5. Специфические особенности предприятий строительной отрасли. Вероятностный характер строительной отрасли в целом заставляет серьезно оптимизировать существующие средства автоматизации для целей конкретного проекта.

6. Невозможность в полной мере соотнести нормативную базу, методологию и стандарты управления проектами в организации со структурой управленческих решений, которые предлагают автоматизированные системы управления, без дополнительного программирования или приобретения дополнительных продуктов, не входящих в состав базового комплекта поставки.

Таким образом, для выявления потребностей строительных организаций в сфере автоматизированных строительных систем управления проектами нужно выработать критерии оценки предприятий, позволяющие из всего множества вариантов разработки, внедрения и применения программных продуктов выбрать наиболее подходящий целям конкретной организации при всех ограничениях материальных и трудовых ресурсов, времени и других факторов, для улучшения взаимодействия как структурных подразделений между собой, так и со всеми участниками строительства

Наилучшим направлением в решении этого вопроса мы считаем выявление потребностей организации, определения её возможностей и задач, а также оценка наиболее распространенных программных продуктов, используемых на сегодняшний день в строительстве.

Использованные источники:

1. Михненко О.В., Куприянов Н.С. Производственный менеджмент в строительстве: Учебное пособие, 2-е изд. дополн. - М.: Книжный мир, 2009.- 208 с.
2. Гриффит Алан, Стивенсон Пол, Уотсон Пол Системы управления в строительстве / Пер. с англ. - М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2007.- 464 с.
3. Большой энциклопедический словарь: В 2 т. М.: Сов. энцикл., 1991-1992.
4. <http://www.pmpractice.ru> Управление девелоперскими проектами. Проблемы и решения. Виталий Талдыкин, директор по маркетингу ГК «Проектная ПРАКТИКА», к.т.н.
5. Чего хочет бизнес от IT : Стратегия эффективного сотрудничества руководителей бизнеса и IT-директоров / Терри Уайт; пер. с англ. А.Н. Поплавская. - Минск: Гревцов Паблишер, 2007.- 256 с.
6. Аникин Б.А., Рудая И.Л. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента: Учеб. пособие, 2-е изд., перераб. и доп. -М.: ИНФРА-М, 2009.- 320 с.
7. Волков А.А. Информационное обеспечение в рамках концепции интеллектуального жилища // Жилищное строительство. - 2001. - №8. - с. 4-5.

8. Волков А.А. Виртуальный информационный офис строительной организации // Строительные материалы, оборудование, технологии XXI века. - 2002. - № 2. - с. 28-29.

УДК 614.842.8

Новиков И.В.

магистрант

Сметанкина Г.И., к.т.н.

профессор кафедры ОГО и УЧС

Дорохова О.В.

ст. преподаватель кафедры ГН

ВИ ГПС МЧС России – филиал Ивановской

пожарно-спасательной академии МЧС России,

Россия, Воронеж

ОЦЕНКА ПРОТИВОПОЖАРНОГО СОСТОЯНИЯ ОБЪЕКТА

Аннотация: Рассмотрено понятие пожарная безопасность, противопожарное состояние объекта, перечислены направления, по которым осуществляется анализ противопожарного состояния объекта

Ключевые слова: Требования пожарной безопасности, пожарная безопасность, противопожарное состояние объекта

Novikov I.V.

master student,

Smetankina G.I. Ph.D.,

Professor of the Department of CSOs and UES

Dorokhova O.V.

Art. teacher

Department of HN

**VE GPS of the Ministry of Emergency Situations of Russia - a branch of the
Ivanovo Fire and Rescue Academy of the Ministry of Emergency Situations of
Russia,**

Russia, Voronezh

EVALUATION OF FIRE-PREVENTION CONDITION OF THE OBJECT

Abstract: The concept of fire safety, the fire condition of the object is considered, the directions in which the analysis of the fire state of the object is carried out are listed.

Keywords: Fire safety requirements, fire safety, fire condition of the object

Безопасность в современном мире рассматривают как одну из первостепенных целей деятельности людей, государства и мирового сообщества. Полагаем, что пожарная безопасность - состояние личности, общества, имущества, государства, при котором исключена возможность возникновения и распространение пожара и его последствий.

Правовое регулирование в области пожарной безопасности затрагивает все виды деятельности органов государственной власти РФ,

органов местного самоуправления, организаций различных форм собственности и граждан, пронизывая, таким образом, содержание муниципального и локального обеспечения пожарной безопасности.

Противопожарное состояние объекта - состояние объекта, характеризующееся числом пожаров и ущербом от них, числом загораний, а также травм, отравлений и погибших людей, уровнем реализации требований пожарной безопасности, уровнем боеготовности пожарных подразделений и добровольных формирований, противопожарной агитации и пропаганды. Оценка противопожарного состояния объекта — определение возможности возникновения или развития пожара на объекте на основе анализа соответствия принятых технических решений по обеспечению его пожарной безопасности требованиям действующих нормативных документов. Анализ противопожарного состояния объекта осуществляется по следующим основным направлениям:

1. технологическая часть;
2. строительная часть;
3. инженерное оборудование;
4. пожарная автоматика;
5. боеготовность и техническая оснащённость пожарных подразделений и добровольных формирований;
6. противопожарная пропаганда и агитация.

Пожарная опасность технологических процессов (технологическая часть) определяется путём изучения технологического регламента, технологической схемы производства продукции, показателей взрывопожароопасности веществ и материалов, используемых в технологическом процессе, конструктивных особенностей аппаратов, машин и агрегатов, схемы (карты) размещения пожароопасного оборудования. На основе перечисленного, а также данных и схем (карт) устанавливаются:

- оборудование, участки и места сосредоточения горючих веществ и материалов или пыле- и парогазовоздушных горючих смесей;
- возможность образования в горючей среде источников зажигания;
- различные варианты аварий, пути распространения пожара;
- категории помещений, зданий и наружных установок по взрывопожарной и пожарной опасности, классы зон размещения электрооборудования, в том числе во взрывозащищённом исполнении;
- состав систем предотвращения пожаров и противопожарной защиты технологических процессов;
- мероприятия по повышению пожарной безопасности технологических процессов и отдельных участков.

Большая роль в обеспечении противопожарного состояния объекта отводится инженерному оборудованию, противопожарному водоснабжению (внутреннему и наружному), приточно-вытяжной противодымной вентиляции, противодымной защите, отоплению,

канализации, освещению, электроснабжению и электроустановкам, молниезащите, пожарным лифтам.

На пожарную охрану объекта возложены задачи по организации предупреждения пожаров, включающей в себя:

- контроль за соблюдением на объекте требований пожарной безопасности;

- разработку и реализацию мер пожарной безопасности, и их тушению.

Использованные источники:

1. Исследование и экспертиза пожаров: словарь общих и специальных терминов / под ред. И. Д. Чешко. – М. : ВНИИПО, 2009. – 520 с.
2. Смирнов, С.Н. Противопожарная безопасность / С.Н. Смирнов. — М.: ДиС, 2010. — 144 с.

УДК 614.842.8

Овчинников Р.Ю.

магистрант

Сметанкина Г.И., к.т.н.

профессор кафедры ОГО и УЧС

Дорохова О.В.

ст. преподаватель кафедры ГН

***ВИ ГПС МЧС России – филиал Ивановской
пожарно-спасательной академии МЧС России,***

Россия, Воронеж

ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ОБЪЕКТОВ

Аннотация: Рассмотрены нормы пожарной безопасности производственных помещений, проанализирована повышенная пожаровзрывоопасность объектов производственного и складского назначения

Ключевые слова: Пожарная безопасность, повышенная пожаровзрывоопасность, производственные помещения, нормы пожарной безопасности

Ovchinnikov R. Yu.

master student,

Smetankina G.I. Ph.D.,

Professor of the Department of CSOs and UES

Dorokhova O.V.

Art. teacher

Department of HN

***VE GPS of the Ministry of Emergency Situations of Russia - a branch of the
Ivanovo Fire and Rescue Academy of the Ministry of Emergency Situations of
Russia,***

Russia, Voronezh

FIRE SAFETY OF INDUSTRIAL FACILITIES

Abstract: The norms of fire safety of industrial premises are considered, the increased fire and explosion hazard of production and storage facilities is analyzed

Keywords: Fire safety, increased fire and explosion hazard, production facilities, fire safety standards

Существуют следующие нормы пожарной безопасности производственных помещений:

- все помещения нужно классифицировать по категориям пожароопасности в согласно нормативам;
- рядом с электрооборудованием, характеризующимся высокими параметрами пожароопасности, нужно установить специальные обозначения;
- все технические средства должны содержаться эффективными и работоспособными, включая сигнализацию, инструментарий, двери и другие;
- самозакрывающиеся замки должны содержаться работоспособными, они не должны дополняться фурнитурой, которая затрудняет обычное открывание дверного полотна;
- ограда на кровле, наружные лестницы должны быть надежны, согласно противопожарным требованиям к производственным помещениям, должны проводиться проверки не реже 1 раза в 5 лет;
- если в здании обустроен только 1 эвакуационный выход, выводить людей в случае ЧС нужно группами, если в помещениях отключена электрическая энергия, люди должны пользоваться портативными фонарями, их число определяется штатом предприятия;
- цокольные и технические этажи, а так же подвалы должны иметь проходы, а в обычное время эти помещения закрываются, сотрудники должны знать место нахождения ключей;

Объекты производственного и складского назначения во многих случаях имеют повышенную пожаровзрывоопасность. Об этом свидетельствует статистика пожаров. Так, из почти 220 тыс. пожаров, ежегодно регистрируемых в России, около 3,5% приходится на производственные здания, 0,5% — на склады и базы производственных предприятий. При общих потерях от пожаров, оцениваемых примерно в 50 млрд.р., доля указанных объектов составляет соответственно 6,2% и 18,2%.

В отношении производственных объектов — в год фиксируется всего 200 — 260 пожаров (примерно 0,1% от общего числа пожаров), где имелась пожарная автоматика, причем почти в 80% случаев это установки охранно-пожарной и пожарной сигнализации. Согласно отчетности установки пожарной сигнализации примерно в 60% случаев выполнили свою задачу, а охранно-пожарной — более чем в 70% случаев. При этом весьма труднообъяснимая цифра — из числа погибших и травмированных практически 100% приходится на пожары, где считается, что охранно-

пожарная сигнализация свою задачу выполнила.

Исходя из этого, большое значение имеет деление здания на пожарные отсеки и защита проемов в противопожарных преградах. Особенно это касается производственных зданий, где один из основных принципов противопожарной защиты — объемно-планировочные и конструктивные решения, существенно ограничивающие возможность развития пожара или его опасных факторов из одной части здания в другую, создание условий для безопасной эвакуации людей и успешного тушения пожара. Имеют место случаи, когда угроза людям на объекте установлена, а требования в НД по обеспечению их безопасности отсутствуют, либо они не эффективны. Примером может служить наличие угрозы людям в помещениях категорий А, Б и В1-В4, в которых может произойти взрыв, когда критические значения ОФП наступают мгновенно. Особенно опасны в этом отношении помещения категорий В1-В4, где может произойти взрыв с избыточным давлением менее 5кПа, поскольку для помещений категории В не предусмотрены мероприятия по снижению нижнего концентрационного предела распространения пламени (НКПР), а также по взрывозащите и предотвращению распространения пожара в соседние помещения категорий В1-В4. К такой же ситуации относятся случаи возможного взрыва (быстрого распространения пожара) в вентиляционных воздуховодах, каналах, шахтах и пустотах.

Использованные источники:

1. Федеральный закон от 21.12.1994 № 69-ФЗ (с изменениями по состоянию на 29.07.2018) «О пожарной безопасности» .
2. Федеральный закон от 10 июля 2012 г. № 117-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Технический регламент о требованиях пожарной безопасности» (с изменениями и дополнениями).

Руденко Г.С.

магистрант

Сметанкина Г.И., к.т.н.

профессор кафедры ОГО и УЧС

Дорохова О.В.

ст. преподаватель

кафедры ГН

ВИ ГПС МЧС России – филиал Ивановской пожарно-спасательной

академии МЧС России,

Россия, Воронеж

ОСОБЕННОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЧАСТНОЙ ПОЖАРНОЙ ОХРАНЫ В РОССИИ

Аннотация: Рассмотрены особенности организации и деятельности частной пожарной охраны, перечислены основные виды пожарной охраны объектов; перечислены положения, касающиеся частной пожарной охраны, установленные в соответствии с ФЗ «О пожарной безопасности»

Ключевые слова: Объект, частная пожарная охрана, виды пожарной охраны, основная задача, услуги в области пожарной безопасности

Rudenko G.S.

master student

Smetankina G.I. Ph.D.,

Professor of the Department of CSOs and UES

Dorokhova O.V.

Art. teacher

Department of HN

VE GPS of the Ministry of Emergency Situations of Russia - a branch of the

Ivanovo Fire and Rescue Academy of the Ministry of Emergency Situations of

Russia,

Russia, Voronezh

FEATURES OF THE ACTIVITY OF THE PRIVATE FIRE PROTECTION IN RUSSIA

Abstract: The features of the organization and activities of a private fire brigade are considered, the main types of fire brigade of objects are listed; lists provisions relating to private fire protection, established in accordance with the Federal Law "On Fire Safety"

Keywords: Object, private fire brigade, types of fire protection, main task, services in the field of fire safety

На основании федерального закона «О пожарной безопасности» от 21.12.1994г. № 69-ФЗ к основным видам пожарной охраны объектов относятся:

- государственная противопожарная служба;
- ведомственная пожарная охрана;
- частная пожарная охрана;

- добровольная пожарная охрана.

Поскольку ведомственная пожарная охрана развивается только в рамках подконтрольных государству структур, таких как ОАО «РЖД», Федеральная авиационная служба России и ряд других, то для собственников коммерческих объектов и органов исполнительной власти на местах при выборе способа противопожарной защиты существует только одна реальная альтернатива договорным подразделениям государственной противопожарной службы – частная пожарная охрана. Нормативно-правовые основы частной пожарной охраны определены в федеральном законе «О пожарной безопасности» от 21.12.1994г. № 69-ФЗ и федеральном законе «Технический регламент о требованиях пожарной безопасности» от 22.07.2008г. № 123-ФЗ. В частности в ФЗ «О пожарной безопасности» определены следующие положения, касающиеся частной пожарной охраны:

- частная пожарная охрана создается в населенных пунктах и организациях;
- создание, реорганизация и ликвидация подразделений частной пожарной охраны осуществляются в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации;
- нормы численности технической оснащенности частной пожарной охраны устанавливаются ее собственником самостоятельно;
- подразделения частной пожарной охраны оказывают услуги в области пожарной безопасности на основе заключенных договоров.

Частная пожарная охрана — это совокупность органов управления и подразделений, создаваемых в организациях для оказания услуг в области пожарной безопасности на основании заключенных договоров. Финансовое обеспечение деятельности частной пожарной охраны осуществляется собственником за счет средств охраняемых объектов. То есть, частная пожарная охрана – это профессиональная пожарная охрана, которая осуществляет свою деятельность как коммерческая организация на договорной основе. Естественно, такая деятельность осуществляется исключительно на основании соответствующей лицензии. Частная пожарная охрана создается в населенных пунктах и организациях. Создание, реорганизация и ликвидация подразделений частной пожарной охраны осуществляются в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации. Нормы численности и технической оснащенности частной пожарной охраны устанавливаются ее собственником самостоятельно. Подразделения частной пожарной охраны оказывают услуги в области пожарной безопасности на основе заключенных договоров.

Основная задача частной пожарной охраны - это работа с объектами и на объектах, в зависимости от которых формируются задачи. Вообще, частная пожарная охрана – включает в себя такие направления, как тушение пожаров, профилактику и ведомственный контроль. Но первая задача – это профилактика. Частная пожарная охрана ежедневно взаимодействует с государственной пожарной охраной. Приходя на какой-либо объект, частная

пожарная охрана обязана подать в ФПС сведения о том, что она работает здесь. С этого момента лицензирующий орган на месте отвечает за работу частной пожарной охраны. В обязательном порядке частная пожарная охрана предоставляет полную информацию по конкретному объекту: количество и вид пожарной техники, сколько дыхательных аппаратов, какое количество людей и т.д. Ведомственная пожарная охрана создается на базе заказчика, в то время как частная – независимая организация. Частная пожарная охрана оказывает услуги в области пожарной безопасности на основании заключенных договоров.

Подразделения частной пожарной охраны обязаны иметь в боевом расчете пожарные машины, установленные в договоре на оказание услуг в области пожарной безопасности.

Права, обязанности и ответственность подразделений частной пожарной охраны при осуществлении ими своих функций определяются договорами на оказание услуг в области пожарной безопасности.

Включение подразделений частной пожарной охраны в План (порядок) привлечения сил и средств на тушение пожаров осуществляется по согласованию с этими подразделениями с последующим утверждением Плана в установленном порядке.

Выезд подразделений частной пожарной охраны на тушение пожаров и проведение аварийно-спасательных работ в организации, с которыми имеются договорные отношения, осуществляется в безусловном порядке и без последующей компенсации затрат на тушение пожаров и проведение аварийно-спасательных работ.

Использованные источники:

1. Федеральный закон «О пожарной безопасности» от 21.12.1994 № 69-ФЗ (последняя редакция).
2. Федеральный закон «Технический регламент о требованиях пожарной безопасности» от 22.07.2008 № 123-ФЗ (последняя редакция).

*Степченков С.И.
магистрант
Сметанкина Г.И., к.т.н.
профессор кафедры ОГО и УЧС
Дорохова О.В.
ст. преподаватель кафедры ГН
ВИ ГПС МЧС России – филиал Ивановской
пожарно-спасательной академии МЧС России
Россия, Воронеж*

ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ОБЪЕКТА ЗАЩИТЫ

Аннотация: Рассмотрены условия, при которых пожарная безопасность объекта защиты считается обеспеченной, проанализирована цель создания системы обеспечения пожарной безопасности объекта защиты - предотвращение пожара, обеспечение безопасности людей и защита имущества при пожаре

Ключевые слова: Пожарная безопасность, объект защиты, пожар, требования пожарной безопасности, система обеспечения пожарной безопасности

*Stepchenkov S.I.
master student
Smetankina G.I. Ph.D.
Professor of the Department of CSOs and UES
Dorokhova O.V.
Art. teacher
Department of HN
VE GPS of the Ministry of Emergency Situations of Russia - a branch of the
Ivanovo Fire and Rescue Academy of the Ministry of Emergency Situations of
Russia,
Russia, Voronezh*

FIRE SAFETY PROTECTION SITE

Abstract: The conditions under which the fire safety of the object of protection is considered to be provided are considered, the purpose of creating a system for ensuring the fire safety of the object of protection - fire prevention, ensuring the safety of people and property protection in case of fire is analyzed

Keywords: Fire safety, protection object, fire, fire safety requirements, fire safety system

Пожарная безопасность объекта защиты - состояние объекта защиты, характеризующееся возможностью предотвращения возникновения и развития пожара, а также воздействия на людей и имущество опасных факторов пожара.

Пожарная безопасность объекта защиты считается обеспеченной при выполнении одного из следующих условий:

1) в полном объеме выполнены требования пожарной безопасности, установленные техническими регламентами, принятыми в соответствии с Федеральным законом «О техническом регулировании», и пожарный риск не превышает допустимых значений, установленных настоящим Федеральным законом;

2) в полном объеме выполнены требования пожарной безопасности, установленные техническими регламентами, принятыми в соответствии с Федеральным законом «О техническом регулировании», и нормативными документами по пожарной безопасности.

Система обеспечения пожарной безопасности объекта защиты строится целостно с учётом того, что элементы взаимосвязаны между собой как непосредственно, так и опосредовано. Проверку соответствия объектов защиты требованиям пожарной безопасности оптимальнее начинать именно с требований технических регламентов, поскольку они могут в целом устанавливать равные или более низкие требования, чем требования, действовавшие до дня вступления в силу соответствующих положений федерального закона от 10.07.2012 № 117-ФЗ. Иначе проверка соответствия объектов защиты, введенных в эксплуатацию либо проектная документация на которые была направлена на экспертизу до дня вступления в силу соответствующих положений федерального закона от 10.07.2012 № 117-ФЗ, требованиям, действовавшим до дня вступления в силу соответствующих положений федерального закона, может противоречить целям технического регулирования: установлению с учётом степени риска причинения вреда минимально необходимых требований, обеспечивающих безопасность.

В соответствии с определением федерального закона от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности», требования пожарной безопасности ставят специальные условия социального и (или) технического характера. Требования пожарной безопасности, устанавливающие правила поведения людей, порядок организации производства и (или) содержания территорий, зданий, сооружений, помещений организаций и других объектов в целях обеспечения пожарной безопасности, относятся к противопожарному режиму и установлены «Правилами противопожарного режима в Российской Федерации», утвержденными Постановлением Правительства от 25 апреля 2012 г. № 390 «О противопожарном режиме» на основании ст. 16 федерального закона от 10.07.2012 № 117-ФЗ.

Таким образом, каждый объект защиты должен иметь систему обеспечения пожарной безопасности. Целью создания системы обеспечения пожарной безопасности объекта защиты является предотвращение пожара, обеспечение безопасности людей и защита имущества при пожаре. Система обеспечения пожарной безопасности объекта защиты включает в себя систему предотвращения пожара, систему противопожарной защиты, комплекс организационно-технических мероприятий по обеспечению пожарной безопасности. Система обеспечения пожарной безопасности объекта защиты в обязательном порядке должна содержать комплекс

мероприятий, исключающих возможность превышения значений допустимого пожарного риска, установленного настоящим Федеральным законом, и направленных на предотвращение опасности причинения вреда третьим лицам в результате пожара.

Использованные источники:

1. Федеральный закон «Технический регламент о требованиях пожарной безопасности» от 22.07.2008 № 123-ФЗ (по состоянию на 2018 г.).
2. Федеральный закон от 21.12.1994 № 69-ФЗ (с изменениями по состоянию на 29.07.2018) «О пожарной безопасности» .
3. Федеральный закон от 10 июля 2012 г. № 117-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Технический регламент о требованиях пожарной безопасности» (с изменениями и дополнениями).
4. Постановление Правительства РФ №390 от 25 апреля 2012 года «О противопожарном режиме» (с изменениями 2018 г.).

Тиняков Д.И.

магистрант

Сметанкина Г.И., к.т.н.

профессор кафедры ОГО и УЧС

Дорохова О.В.

ст. преподаватель

кафедры ГН

ВИ ГПС МЧС России – филиал Ивановской пожарно-спасательной

академии МЧС России,

Россия, Воронеж

СИСТЕМА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРИ ПРОЕКТИРОВАНИИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ОБЪЕКТОВ

Аннотация: Рассмотрена система обеспечения пожарной безопасности на стадии проектирования и строительства производственного объекта, которая включает в себя составление декларации, проектирование производственных объектов, зданий, технологических линий с соблюдением всех норм пожарной безопасности, государственную экспертизу готовой проектной документации и др.

Ключевые слова: Пожарная безопасность, требования пожарной безопасности, система обеспечения пожарной безопасности, устройство, проектирование, декларация, здания и сооружения

Tinyakov D.I.

master student

Smetankina G.I. Ph.D.

Professor of the Department of CSOs and UES

Dorokhova O.V.

Art. teacher

Department of HN

VE GPS of the Ministry of Emergency Situations of Russia - a branch of the

Ivanovo Fire and Rescue Academy of the Ministry of Emergency Situations of

Russia,

Russia, Voronezh

FIRE SAFETY SYSTEM IN THE DESIGN OF PRODUCTION FACILITIES

Abstract: The fire safety system was considered at the design and construction stage of the production facility, which includes drawing up a declaration, designing production facilities, buildings, technological lines in compliance with all fire safety standards, state expertise of the finished design documentation, etc.

Keywords: Fire safety, fire safety requirements, fire safety system, device, design, declaration, buildings and structures

На стадии проектирования и строительства каждого производственного объекта система обеспечения пожарной безопасности включает в себя следующее:

- проектирование производственных объектов, зданий, технологических линий с соблюдением всех норм пожарной безопасности. При этом состав и функциональные характеристики систем обеспечения пожарной безопасности оформляют в виде самостоятельного раздела проектной документации;

- составление декларации (оценки соответствия) пожарной безопасности на проектируемый объект, предусматривающий оценку пожарного риска (не должна превышать одну миллионную в год) и оценку возможного ущерба имуществу третьих лиц от пожара (в тех случаях, когда это требует законодательство);

- государственную экспертизу готовой проектной документации на предмет наличия и полноты в ней системы обеспечения пожарной безопасности (пожарная сигнализация) всего производственного цикла;

- приемку законченных строительством производственных объектов на предмет соответствия этих объектов проектной документации требованиям пожарной безопасности;

- указание изготовителем в соответствующей технической документации (паспорта, технические условия, технологические регламенты) показателей пожарной опасности выпускаемых им веществ, материалов, изделий и оборудования, а также мер пожарной безопасности при обращении с ними;

- подтверждение соответствия выпускаемой продукции требованиям пожарной безопасности в форме декларации или обязательной сертификации через аккредитованные органы по сертификации с получением соответствующего сертификата соответствия. Обязательной сертификации подлежит продукция, предназначенная для защиты граждан от опасных (вредных) внешних воздействий пожара, в том числе средства обнаружения, оповещения, локализации и тушения пожаров, средства индивидуальной защиты пожарных и граждан от пожара, другая пожарно-техническая продукция, а также строительные, отделочные материалы и др.;

- ограничение применения пожароопасных материалов; применение в конструкциях зданий и сооружений строительных материалов с нормируемыми показателями пожароопасности;

- устройство противопожарных преград. В противопожарных преградах все проемы (двери, люки, ворота и т. п.) выполняют также противопожарными с нормированными пределами огне стойкости;

- устройство эвакуационных выходов и путей эвакуации, обеспечивающих вывод людей в безопасную зону до нанесения им вреда вследствие пожара;

- устройство, там где это необходимо (на взрывопожароопасных объектах категорий А и Б) легкобрасываемых конструкций, выпускающих

энергию взрыва и предохраняющих от разрушения основные строительные конструкции сооружения;

- устройство систем наружного и внутреннего пожарного водопровода с установкой нормативного количества наружных гидрантов и внутренних пожарных шкафов, обеспечивающих тушение пожара в любой его точке не менее чем из двух стволов;

- устройство систем противодымной защиты зданий, обеспечивающей удаление продуктов горения из горящих помещений, холлов, коридоров, путей эвакуации и подачу чистого воздуха с созданием избыточного давления в смежные с горящими помещениями, препятствующие поступлению в них продуктов горения;

- устройство нормируемого числа выходов на кровли, нормированного количества наружных пожарных лестниц и другого оборудования для подъема личного состава пожарной охраны и пожарной техники на этажи и на кровлю зданий во время пожара, а также для возможного спасения людей;

- устройство систем молниезащиты зданий и сооружений.

Использованные источники:

1. Федеральный закон «Технический регламент о требованиях пожарной безопасности» от 22.07.2008 № 123-ФЗ (по состоянию на 2018 г.).
2. Федеральный закон от 21.12.1994 № 69-ФЗ (с изменениями по состоянию на 29.07.2018) «О пожарной безопасности» .
3. Федеральный закон от 10 июля 2012 г. № 117-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Технический регламент о требованиях пожарной безопасности» (с изменениями и дополнениями).

Хоружий В.А.

магистрант

Сметанкина Г.И., к.т.н.

профессор кафедры ОГО и УЧС

Дорохова О.В.

ст. преподаватель кафедры ГН

ВИ ГПС МЧС России – филиал Ивановской пожарно-спасательной

академии МЧС России,

Россия, Воронеж

ОРГАНИЗАЦИЯ СЛУЖБЫ ПОЖАРНОЙ ОХРАНЫ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ РЖД

Аннотация: Рассмотрены задачи и функции сектора пожарной безопасности, которые входят в Службу охраны труда и промышленной безопасности в филиалах ОАО «РЖД», перечислены основные обязанности руководителей подразделений и лиц, ответственных за пожарную безопасность в помещениях и в подвижном составе РЖД

Ключевые слова: Железная дорога, ведомственная пожарная охрана, РЖД, сектор пожарной безопасности, законодательство, объекты железнодорожного транспорта

Khoruzhy V.A.

master student

Smetankina G.I. Ph.D.,

Professor of the Department of CSOs and UES

Dorokhova O.V.

Art. teacher

Department of HN

VE GPS of the Ministry of Emergency Situations of Russia - a branch of the

Ivanovo Fire and Rescue Academy of the Ministry of Emergency Situations of

Russia,

Russia, Voronezh

ORGANIZATION OF FIRE PROTECTION SERVICE AT RZD ENTERPRISES

Abstract: The tasks and functions of the fire safety sector, which are part of the Labor Protection and Industrial Safety Service in the branches of JSCo Russian Railways, are considered

Keywords: Railway, departmental fire protection, Russian Railways, fire safety sector, legislation, railway transport facilities

На каждой железной дороге ОАО «РЖД» созданы филиалы «ВО ЖДТ РФ». Деятельность по предупреждению и тушению пожаров на объектах железнодорожного транспорта осуществляет ведомственная пожарная охрана. Ведомственная пожарная охрана как составная часть ведомственной охраны Федерального агентства железнодорожного транспорта представляет

собой совокупность органов управления и подразделений ФГП «ВО ЖДТ РФ». В филиалах ОАО «РЖД» на каждой железной дороге действует Служба охраны труда и промышленной безопасности, в структуре которой также имеется сектор пожарной безопасности.

В задачу данного сектора входит контроль за организацией работы по профилактике и обеспечению пожарной безопасности на стационарных объектах и подвижном составе железной дороги. Сектор пожарной безопасности в пределах своей компетенции обеспечивает взаимодействие железной дороги с Государственной противопожарной службой Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, филиалом «ВО ЖДТ РФ» на железной дороге, другими подразделениями пожарной охраны федеральных органов исполнительной власти по вопросам нормативного регулирования в области пожарной безопасности железной дороги.

К основным задачам сектора относятся:

- разработка организационных и технических мероприятий, направленных на обеспечение пожарной безопасности на объектах и подвижном составе железной дороги;
- организация и осуществление контроля за соблюдением требований пожарной безопасности;
- организация взаимодействия службы охраны труда и промышленной безопасности с филиалом «ВО ЖДТ РФ» по вопросам предупреждения и тушения пожаров на объектах и подвижном составе железной дороги и объектах, принадлежащих ОАО «РЖД»;
- контроль за выполнением «ВО ЖДТ РФ» договорных обязательств по тушению пожаров;
- организационно-методическое руководство и совершенствование деятельности отделов (секторов) охраны труда и промышленной безопасности в области обеспечения пожарной безопасности объектов и подвижного состава отделений железной дороги.

К основным функциям сектора относятся:

- организация сбора, обобщение и анализ информационного материала по вопросам состояния пожарной безопасности, определение приоритетных направлений развития и совершенствования противопожарной защиты объектов и подвижного состава железной дороги;
- подготовка нормативно-правовых документов по вопросам пожарной безопасности и содействие их реализации;
- разработка целевых программ внедрения систем противопожарной защиты, нового подвижного состава для пожарных поездов;
- рассмотрение проектной документации на оборудование объектов системами пожарной автоматики, противопожарного водоснабжения;
- подготовка и направление в службы железной дороги, отделы отделений и другие подразделения методических рекомендаций, обзоров,

информационных писем, экспресс-информаций по проблемам пожарной безопасности;

— участие в подготовке предложений по разработке стандартов организации и других локальных нормативных документов по пожарной безопасности;

— внесение руководству железной дороги предложений о дисциплинарной ответственности лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности;

— ведение делопроизводства и хранение документации по пожарной безопасности;

— осуществление контроля за соблюдением законодательных документов в области пожарной безопасности;

— осуществление других полномочий, отнесенных к компетенции сектора пожарной безопасности.

Начальник сектора несет персональную ответственность за надлежащее выполнение возложенных на него задач и функций. В ОАО «РЖД» предусмотрена ответственность и определены обязанности руководителей объектов, входящих в состав его филиалов с учетом действующего законодательства. Руководители подразделений и лица, ответственные за пожарную безопасность в помещениях и в подвижном составе, обязаны знать пожарную опасность технологических процессов, производственного оборудования, требования пожарной безопасности, предъявляемые к ним, обеспечивать обязательное их соблюдение; разрабатывать планы эвакуаций людей и материальных; проводить мероприятия по обеспечению пожарной безопасности, предложенные ведомственной пожарной охраной.

Лица, виновные в нарушении правил пожарной безопасности, в зависимости от характера нарушений и их последствий, могут привлекаться к административной, дисциплинарной, материальной и уголовной ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Использованные источники:

1. Федеральный закон «Технический регламент о требованиях пожарной безопасности» от 22.07.2008 № 123-ФЗ (по состоянию на 2018 г.).
2. Правила технической эксплуатации железных дорог Российской Федерации. ЦРБ-756. — М.: Транспорт, 2000.

УДК 316:334.2

*Берсенева Н.В., к.п.н.
доцент кафедры «Конфликтология»*

*Мельник П. И.
студент 3-й курс
факультет «Конфликтология»*

*Санкт-Петербургский Гуманитарный университет профсоюзов
Россия, г. Санкт-Петербург*

**ПРЕДПОСЫЛКИ ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОГО
ПАРТНЁРСТВА КАК МЕХАНИЗМА РЕГУЛИРОВАНИЯ
СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИИ В XVIII И XIX
В.В.**

Аннотация: Актуальность данной работы заключается в том, что в настоящее время существует множество конфликтов в социально-трудовой сфере и для их решения необходимо искать эффективные способы и механизмы регулирования. Одним из важнейших механизмов регулирования социально-трудовых конфликтов между работником, работодателем и государством является социальное партнёрство. В данной статье рассмотрены предпосылки возникновения системы социального партнёрства в России в XVIII и XIX веках, проанализированы законодательные документы во время правления Петра I, Николая I, Александра II и Александра III. В исторических документах рассмотрены принципы современного социального партнёрства.

Ключевые слова: социальное партнёрство, реформы, законодательные акты, коллективные договоры, трудовые отношения, мирное регулирование споров.

*Berseneva N.V.
candidate of pedagogical sciences, associate
professor associate professor "Conflictology" St.*

*Miller P. I.
student
The 3rd course, faculty
"Conflictology"
St. Petersburg Humanities
university of labor unions
Russia, St. Petersburg*

**PREREQUISITES of FORMATION of SOCIAL PARTNERSHIP AS
MECHANISM of REGULATION of the SOCIAL AND LABOR
RELATIONS IN RUSSIA In the 18th and 19th century of century.**

Annotation: Actuality hired consists in that presently exists great number of conflicts in a socially-labour sphere and for their decision it is necessary to search effective methods and adjusting mechanisms. One of major mechanisms of

adjusting of socially-labour conflicts between a worker, employer and state is social partnership. In this article pre-conditions of origin of the system of social partnership are considered in Russia in XVIII and XIX eyelids, legislative documents are analysed during a rule Peter I, Nikolay I, Alexander II and Alexander III. Principles of modern social partnership are considered in historical documents.

Key words: social partnership, reforms, legislative acts, collective agreements, labour relations, peaceful adjusting of spores.

Как известно в статье 23 Трудового Кодекса РФ социальное партнерство определяется как система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, местного самоуправления, направленной на согласование интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Принципами социального партнёрства являются: равноправие сторон, заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях, полномочность представителей сторон, свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, добровольность принятия сторонами на себя обязательств, реальность обязательств, контроль за выполнением принятых коллективных договоров и соглашений и др.

О предпосылках появления системы социального партнёрства в России можно говорить с начала XVIII века. В этот период были проведены системные реформы Петра 1. Среди них можно отметить: военная реформа, преобразования в промышленности и торговле, административные реформы, реформы социальные и культурные.

Одной из важнейших является реформа государственного аппарата, благодаря которой появилась эффективная система управления Сената и Синода. Первым инициатором регулирования отношений между работником и работодателем был Петр 1. В 1720 году он издаёт первый законодательный документ под названием генеральный регламент, в котором указан порядок работы коллегий, ведения в них делопроизводства, а также обязанности работников канцелярии. В нём также говорится о времени начала работы, времени отпусков, приёма посетителей, награждения и наказания работников. В первой главе законодательного документа говорится, что все члены коллегий должны при вступлении в должность принимать присягу на верность государству. Во второй главе документа устанавливалась шестидневная рабочая неделя, регламентировалась длительность рабочего дня, указывались взыскания. Так, например, если член коллегии покидал своё рабочее место на час раньше окончания рабочего дня, то он лишался получения зарплаты на

неделю.¹ Таким образом, в данном документе были закреплены те принципы отношений между работником и работодателем, которые и сейчас зафиксированы в Трудовом Кодексе РФ: обязательность выполнения договоров, контроль за их выполнением и ответственность сторон при заключении соглашений.

Следующий шаг по развитию системы социального партнёрства был сделан во время правления Николая I (1825-1855 гг.). Рассмотрим основные положения правового документа от 1835 года «положение об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими оные по найму». В данном документе подробно описан порядок приёма на работу, документы, обязательства сторон при заключении договора. Так, например, для заключения договора работник должен был предъявить паспорт. Хозяин фабрики или заведения не имел право отпускать работника по истечению договорного срока, даже в том случае, если работник не выполнил свои обязанности или явился на работу в непристойном виде. В документе указывается заработная плата и условия её заключения. Согласно тексту она должна быть записана на листах и указывать каждую выдачу денег, взыскания или удержания за прогул или причинения вреда хозяину фабрики. Отмечается внутренний распорядок фабрик, который должен соблюдать рабочий. Работник по завершению договора, сделав с хозяином расчёт, имел право забрать паспорт у хозяина фабрики. Документ предписывался для фабрик и заведений на мануфактурные города и большие фабрики Российской империи.

Это был первый законодательный акт общей регламентации социально-трудовых отношений в России.²

Следующий шаг по развитию отношений между работником и работодателем был сделан во время правления Александра II (1855-1881 г.г.). Николай Васильевич Гоголь определял роль мировых посредников в сфере трудовых отношений следующей фразой: «Людам трудно самим умириться между собой, но как только станет между ними третий, он их вдруг примирит».

Мирное регулирование споров в России имеет глубокие исторические корни. Так, например, должность мировой посредник стоит в одном ряду с такими понятиями как справедливость, спокойствие и мир. Александр II допускал обсуждение проблем, связанных с крепостным правом в печати. В связи с этим широкую известность получила «Записка об освобождении крестьян», написанная русским историком, правоведом, психологом, социологом и публицистом К.Д. Кавелиным в 1856 году.³ В ней он высказывал мысль о том, что освобождение крестьян должно дать им не только личную свободу, но и обязательно землю в том объёме, которым они владели до отмены крепостного права. К.Д. Кавелин считал, что крестьянин

¹ Лебедев. В. И Реформы Петра. Сборник документов, Москва, 1937. С. 108.

² Тихомиров М. Хрестоматия по истории СССР. Москва. 1949. С. 617-618.

³ Кавелин К.Д. Записка об освобождении крестьян в России//Кавелин К.Д Москва. 2010. С. 145-147.

должен выкупить землю у помещика, а государство должно помочь ему в этом. Тем самым достигался компромисс: крестьянин получал землю, а помещик компенсацию за неё. Таким образом, в данной записке был закреплён один из ключевых принципов социального партнёрства: взаимное согласование интересов сторон.

Программа по отмене крепостного права была разработана Я.И. Ростовцевым. В 1861 г. в Петербурге император Александр II подписал манифест «О всемилостивейшем даровании крепостным людям прав состояния свободных сельских обывателей» и Положения о крестьянах, выходящих из крепостной зависимости. На основании этих документов крестьяне получали личную свободу и право распоряжения своим имуществом.

Для проведения реформы необходимы были соответствующие должностные лица, которые бы регулировали отношения между помещиком и крепостным. Так появилась должность - мировой посредник. Они назначались Сенатом по представлению губернатора и по рекомендации предводителей дворянства из местных дворян, обладавших определённым земельным цензом. Министром внутренних дел утверждались мировые посредники на трёхлетний срок. «Основные положения манифеста 1861 года» определяли основную задачу этих лиц как оформление отношений между помещиком и крестьянином на основе заключённого между ними соглашения, которое носит название «уставная грамота».⁴

В обязанности мировых посредников входило: составление, проверка и ведение уставных грамот, организация сельского и волостного крестьянского самоуправления, контроль за определением размеров наделов и повинностей, надзор за исправным выполнением этих повинностей, оформление выкупных актов, разбор споров, жалоб и разнообразных конфликтов между помещиками и крестьянами. Отрешить посредника от должности мог только суд.

Таким образом, благодаря мировым посредникам сохранялся баланс интересов крестьян и помещиков. Были правильно оформлены юридические документы, которые отвечали интересам и воли обеих сторон. Судебные документы второй половины XIX века говорят о том, что значительное количество дел в судах оканчивалось заключением сторонами мировой сделки. В период с 1866 года по 1899 год в первой инстанции мировое соглашение заключено в среднем по 12,87% от числа рассмотренных судами дел, а в суде второй инстанции – по 2,36%.⁵

Среди известных людей, которые работали в качестве мировых посредников можно отметить: Л.Н. Толстого, знаменитого хирурга Н.И. Пирогова, декабриста А.Е. Розена, славянофила Ю.Ф. Самарина и др. В 1901 году Л.Н. Толстой записал в дневнике: «Счастливые периоды моей жизни

⁴ Зайончковский П.А., Отмена крепостного права в России. Москва. 1968. С.183-193.

⁵ mirposrednik.ru Мировой посредник. Центр медиации и права.

были только те, когда я всю жизнь отдавал на служение людям: школы, посредничество».

Н.И. Пирогов в качестве мирового посредника отстаивает точку зрения просвещённого и добросовестного помещика, который считает правильным с одной стороны удержать за собой землю, а с другой – установить добрые отношения с крестьянами.

Таким образом, можно сделать вывод, что во время существования должности мирового посредника заключались двусторонние соглашения, которые должны были удовлетворить каждую из сторон. Цель мирового посредника также заключалась в том, чтобы оформить выгодную сделку как для крестьянина, так и для помещика на основе взаимной заинтересованности сторон, что является одним из важнейших принципов социального партнёрства. Работа мировых посредников была завершена в 1874 году. Обязанности мировых посредников были переданы уездным по крестьянским делам - местным дворянам и чиновникам.

В дальнейшем предпосылки к формированию системы социального партнёрства стали складываться в период правления Александра III (1881-1894 г.г.).

В конце XIX века рабочие Российской империи трудились в тяжелых условиях. Так, например, рабочий день составлял 12-14 часов. Многие рабочие получали травмы и увечья из-за плохой организации труда. Дети работали как взрослые. Труд женщин и несовершеннолетних проходил даже в ночное время. В связи с данными обстоятельствами росло количество стачек. Одной из наиболее известных является забастовка рабочих текстильной фабрики С. Морозова в 1885 году. Количество участников составляло 8 тысяч человек. Начиная с 1882 года, Александр III принимает законы, которые должны были регулировать отношения рабочих и работодателей.⁶ Так, например, в 1882 году был принят закон, запрещавший труд детей до 12 лет, ограничение рабочего дня детей от 12 до 15 лет восьмью часами. Надзор за исполнением закона осуществляла фабричная инспекция. В 1885 году был запрещен ночной труд для женщин и несовершеннолетних, а в 1886 году был принят закон о взаимоотношениях предпринимателей с рабочими. Данный закон ограничивал размер штрафов, определял ответственность рабочих за участие в стачках. Были изданы законы для обеспечения безопасности рабочих в горнодобывающей промышленности, на железных дорогах и на предприятиях особо опасных для жизни и здоровья рабочих. В 1886 году был принят закон о регламентации найма, условий оплаты труда рабочих. Принятые законы во многом улучшили положение российских рабочих. Таким образом, государство, как третья сторона, активно регулировало отношение между работником и работодателем на правовом уровне. Для исполнения закона «о труде детей до 12 лет» вводилась комиссия по надзору за его исполнением.

⁶ Полное собрание законов Российской империи. Собрание 3. Т. 6. № 3768. С. 262-266

Россия стала первой в мире страной, осуществляющей контроль за условиями труда рабочих. В 1912 году Президент США Тафт говорил о рабочем законодательстве Александра III так: «Ваш Император создал такое совершенное рабочее законодательство, каким ни одно демократическое государство похвастаться не может».

Итоги регулирования трудовых отношений в XVIII и XIX веке можно представить следующим образом:

1. Время правления Петра I: инициирование регулирования трудовых отношений между работником и работодателем. Реализация таких принципов современного социального партнёрства как: обязательства, ответственность и контроль.

2. Время правления Николая I: создание первого законодательного акта общей регламентации трудовых отношений между работником и работодателем. Реализация таких принципов современного социального партнёрства как: обязательства, ответственность и контроль.

3. Время правления Александра II: оформление двусторонних соглашений между крестьянином и помещиком мировыми посредниками. Реализация таких принципов современного социального партнёрства как: заинтересованность, свобода выбора, обязательства, ответственность и контроль.

4. Время правления Александра III: создание социально направленного трудового законодательства. Реализация принципа современного социального партнёрства - контроль.

Дальнейшее развитие социальное партнёрство получило в XX веке. Так официально в России программа по социальному партнёрству была реализована в Президентском декрете №212 от 15 ноября 1991 года «О социальном партнёрстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)». Эти два события заложили основы новой институциональной структуры.

Таким образом, в данной статье были проанализированы предпосылки к формированию системы социального партнёрства в России, которые были положены ещё в XVIII веке, а получили своё дальнейшее развитие в XIX и XX веках.

Использованные источники

1. Зайончковский, П. А. Отмена крепостного права в России / П.А. Зайончковский. - М.: 1968. - С. - 183-193.
2. Кавелин, К.Д. Записка об освобождении крестьян в России //К.Д. Кавелин. - М.: 2010. - С. - 145-147.
3. Лебедев, В.И. Реформы Петра. Сборник документов / В.И. Лебедев.- М.: 1937. - С.108.
4. Полное собрание законов Российской империи. Собрание 3. – Т.- 6. № 3768. - С. 262-266.
5. Тихомиров, М. Н. Хрестоматия по истории СССР / М.Н. Тихомиров. - М.: 1949.- С. 617-618.
6. Трудовой кодекс РФ. Ст. 23

7. Мировой посредник. Центр медиации и права: [Электронный ресурс]: mirposrednik.ru (Дата обращения: 21.08.2018).

УДК 373.1

Войтенко А.С.
студент магистратуры
ОмГУ им. Ф.М. Достоевского, кафедра РЭИУТ
Россия, Омск

ПЕРСПЕКТИВЫ ПРИМЕНЕНИЯ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА В СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ СОВРЕМЕННОЙ РОССИЙСКОЙ ШКОЛЫ

Аннотация: Современная российская школа находится в непростой ситуации: сегодня необходимо готовить человека для жизни в динамично меняющемся, информационно перенасыщенном мире, в котором открываются как большие перспективы, так и большие риски для личности. Соответствуют ли методы преподавания и формы организации учебного процесса современным реалиям, может ли в нынешней школе воспитаться свободный человек с критическим мышлением, способный определиться в выборе своего жизненного пути – ответы на эти вопросы неутешительны. Если мы хотим сделать наши школы передовыми центрами воспитания и просвещения, чем нам может помочь положительный зарубежный опыт?

Ключевые слова: система образования, общеобразовательная школа, учебный процесс, зарубежный опыт, модернизация школы.

Voitenko A.S.
Master student
OmSU them. F.M. Dostoevsky, Department of REIUT
Russia, Omsk

PROSPECTS FOR THE APPLICATION OF FOREIGN EXPERIENCE IN THE MODERNIZATION OF THE PRESENT RUSSIAN SCHOOL

Abstract: The modern Russian school is in an uneasy situation: today it is necessary to prepare a person for life in a dynamically changing, informationally oversaturated world, in which both great prospects and great risks for an individual open up. Whether the teaching methods and forms of organization of the educational process correspond to modern realities, whether a free person with critical thinking who is able to determine his life path can be brought up in the current school - the answers to these questions are disappointing. If we want to make our schools advanced centers of education and enlightenment, how can positive international experience help us?

Key words: education system, secondary school, educational process, foreign experience, school modernization.

В настоящее время люди, вовлеченные в образовательный процесс, отмечают тот факт, что нынешняя школа не выполняет свои

фундаментальные функции – воспитание личности, обучение дисциплинам, формирование критического мышления и приобщения к здоровому образу жизни. В то же время отмечается и снижение качества образования, когда успеваемость падает, а мотивация ходит в школу отсутствует вовсе. Именно критика *содержания* знаний стала самой масштабной с конца 20, начала 21 века. Составляющая данного аспекта связана с концепцией резкого устаревания знаний в динамично развивающемся мире, где каждый год появляются новые профессии, а старые постепенно становятся невостребованными. Так в исследовании, организованном Московской школой управления Сколково и проведенном более 2500 экспертами, в том числе такими компаниями как, ГК РОСАТОМ, Ростелеком, IBM, Intel, Татнефть, Газпром, Роснефть, РЖД, Аэрофлот, Роскосмос, ГК «РОСНАНО» и др. был составлен «Атлас новых профессий», который наглядно показывает, что уже к 2030 году такие профессии как бухгалтер, сметчик, статистик, библиотекарь, турагент, нотариус, банковский операционист логист если не исчезнут вовсе, то будут крайне мало востребованы. Напротив, возникнут такие новые профессии как ИТ-медик, архитектор медоборудования, биоэтик, генетический консультант, консультант по здоровой старости, оператор медицинских роботов, проеторитровщик интерфейсов беспилотной авиации, тренер творческих состояний. Такие кардинальные изменения в структуре профессий требуют воспитания совершенно нового типа учеников, которые помимо усвоения фундаментальных знаний также будут способны адекватно оценивать рынок труда, с которым им предстоит столкнуться после окончания ВУЗов, а также уже со школьной скамьи наметать для себя те области деятельности, на которые они сделают ставку.

Нынешняя школа, задумывавшаяся еще в индустриальную эпоху, не способна воспитать таких учеников и требуются глубокие изменения, чтобы разрешить эту ситуацию. Здесь может пригодиться опыт стран, которые смогли преодолеть эту проблему. Признанными лидерами в сфере школьного образования являются Сингапур, Южная Корея, Австралия, Нидерланды, Гонконг, Бельгия, США, Финляндия. Особое место из этого списка занимает Финляндия, которая будучи нашим ближайшим соседом также связана с Россией своей культурой, экономикой и историей. Из черт, присущих жителям Финляндии можно выделить склонность к труду, восприимчивость к инновациям, разумное потребление и внимательное отношение к образованию своих граждан. Современное финское образование строится на концепции «обучаемого общества», которая была принята в конце прошлого века. Главные принципы концепции – непрерывность образования и возможность обучаться в разных возрастах, в том числе и на пенсии. Все граждане должны иметь равный доступ к знаниям и образованию, вне зависимости от их навыков, возраста, материального положения. Здесь реализуется политика равенства. Рассмотрим данный аспект подробнее:

- Образование является полностью бесплатным, исключены всевозможные сборы денег с родителей на ремонт класса, учебники или питание. Дети имеют доступ к бесплатным учебникам, бесплатному транспорту, 3-х разовому питанию, услугам медучреждений.

- Отсутствует оценочная система и экзамены до девятого класса.

- Если у ученика возникли проблемы с успеваемостью, поведением, рассеянным вниманием, то таких детей объединяют в отдельные группы не более десяти человек. Им уделяют внимание учитель и 2 ассистента, которые ищут индивидуальный подход к каждому и помогают преодолеть трудности. Когда проблема решена, ученик возвращается в свой класс. Учителя, занимающиеся в подобных группах, проходят дополнительную подготовку.

Обучение в школе осуществляется только в форме *уроков*. Кружки, факультативы здесь предусмотрены только с 7 класса, причем выбор их очень велик. Здесь и иностранные языки, и ораторское искусство, театр, музыка. Длительность базового школьного образования в Финляндии составляет 9 лет, по окончании этого срока ученики проходят выпускные экзамены, также они могут пройти их через год, подготовившись более основательно и выбрав будущую профессию. После окончания базового обучения ученики поступают в *высшую среднюю школу*, которая организована в форме лицея или учреждения профессиональной подготовки. Где некоторые предметы изучаются ими по выбору, а некоторые являются обязательными. У выпускников учреждений профессионального образования после получения опыта работы есть возможность продолжить обучение по рабочей специальности для получения более высокой квалификации или дополнительной квалификации. Кроме того, выпускники этих учебных заведений имеют возможность без дополнительной подготовки продолжить свое образование в высшей школе.

Высокий уровень финского образования во многом обусловлен системой подготовки кадров. Финляндия входит в число стран с эффективнейшими методами подбора педагогов. Допускаются обучать детей только выпускники, имеющие магистерскую степень, полученную ими в классических университетах. Соискатель работы учителя также должен пройти ряд испытаний: экзамены и тесты на навыки счета, грамотность и решение проблем. Соискатели с самыми высокими показателями допускаются ко второму раунду, где их тестируют на выявление коммуникативных навыков, готовность учиться, академические способности и мотивацию к учительской работе. Третий раунд осуществляет наниматель. Он проводится в школе, где хочет работать соискатель, и включает собеседование, в режиме которого проверяется пригодность к профессиональной мотивации, коммуникативные навыки, эмоциональная отзывчивость, гибкость. Такая жесткая процедура отбора компенсируется последующей достаточно «спокойной» профессиональной деятельностью школьного учителя, который пожизненно обеспечен

ставкой и заработной платой: в Финляндии нет понятия аттестации и переаттестации, подтверждения квалификации, участия в профессиональных конкурсах; достаточно пройти ежегодное 3-5-дневное обучение на курсах ПК (как правило, при университетах) по интересному для педагога направлению. Школьному учителю гарантирована высокая заработная плата, причем стартовая ставка достаточно высока, в то время как последующие повышения заработной платы невелики, по сравнению с другими странами ОЭСР: разница между начальной и максимальной учительской зарплатой составляет всего 18 %. Тем самым Финляндии удалось привлечь к учительской профессии сильные молодые кадры, так как для принятия решения стать учителем начальная заработная плата важнее, чем перспектива ее дальнейшего роста. Важную роль играет привлекательность учительской профессии и тот статус, который она имеет в финском обществе. С одной стороны, это исторически высокое уважение населения к профессии учителя, с другой - высокий уровень образования и качество полученной подготовки.

Финский опыт в сфере школьного образования является ценным, однако какие его элементы можно переносить в российские реалии – вопрос открытый. Понятно, что современное образование требует современного материально-технического оснащения, которое позволяет сделать обучение практико-ориентированным. Парикмахеров и косметологов учат в аудитории, которая оборудована как современный салон, в распоряжении учащихся все необходимые косметические средства. Будущие химики получают профессиональные навыки на станции очистки воды при университете, будущие автослесари и автомеханики - в автомастерской, причем самой крупной в городе, будущие плотники - в столярном цехе, где есть все: от дощечки до робототехники. Будущие специалисты по противопожарной безопасности учатся большую часть времени не в аудитории, а на специальном полигоне, в их распоряжении гараж, где около двух десятков машин скорой помощи и пожарных. Подчеркнем, что благодаря такому оснащению учащихся и студентов погружают не в квазипрофессиональную, а настоящую профессиональную деятельность: они обслуживают клиентов в парикмахерском или косметическом салоне, ремонтируют машины, тушат пожары и т. п.

Полезный для россиян урок - это отношение к учителю и к его подготовке в финском обществе. Только когда учительская профессия будет востребована и поддержана высоким материальным статусом, когда учитель перестанет чувствовать себя нищим, по сравнению с родителями своих учеников, можно будет ждать позитивных сдвигов в нашем образовании. Главное, в чем еще раз убеждает опыт Финляндии: позитивные изменения в сфере образования возможны лишь тогда, когда оно станет общенациональной ценностью и приоритетом, а возможно такое только в социально ориентированном государстве.

Использованные источники:

1. Воробьев Н. Е., Бессарабова И.С. Особенности системы образования в Финляндии // Педагогика. 2017. № 2. С. 112-117.
2. Барбер М., Муршед М. Как добиться стабильно высокого качества обучения // Вопросы образования. 2018. № 4. С. 7-60.
3. Поздеева С. И. Начальная школа - пространство совместной деятельности // Вестн. Томского гос. пед. ун-та (Tomsk State Pedagogical University Bulletin). 2018. Вып. 2. С. 58-67.

УДК 374

Войтик Р.Н.

студент магистратуры

Руководитель: Берестовская Л.П., к.п.н.

доцент

Омского государственного педагогического университета в г. Таре

Россия, Омская область, город Тара

ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ ДЕТЕЙ НА ТЕРРИТОРИИ ТАРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ОМСКОЙ ОБЛАСТИ НА ПРИМЕРЕ БОУ ДО «ТАРСКАЯ СЮН»

Аннотация: В статье рассматривается понятие дополнительного образования и управления качеством образования в учреждении дополнительного образования. Виды учреждений дополнительного образования, встречающиеся на территории Тарского муниципального района и их специфика. Описаны функции и формы методического управления качеством дополнительного образования детей.

Ключевые слова: управление; центры, станции дополнительного образования; учреждения дополнительного образования детей; формы управления качеством образования.

Voytik R. N.

master's student

Omsk state pedagogical University in Tara

Russia, Omsk region, Tara city

Head: Berestovskaya L. p. Doc., Ph. D.

IMPROVING THE QUALITY OF ADDITIONAL EDUCATION OF CHILDREN IN TERRITORY TARSKY MUNICIPAL DISTRICT OF OMSK REGION

Abstract: the article deals with the concept of additional education and quality management of education in the institution of additional education. Types of institutions of additional education, found in the territory of the Tarsky municipal district and their specificity. The functions and forms of methodical management of quality of additional education of children are described.

Key words: management; centers, stations of additional education; institutions of additional education of children; forms of management of quality of education.

Школьное образование, регламентируемое, Федеральным государственным образовательным стандартом (ФГОС), в принципе не может обеспечить реализацию индивидуальных задатков каждого обучающегося, предоставить ему возможность самому выбрать «образовательный маршрут», представить множество интересных направлений детского творчества. Современный социальный заказ, не исключая обязательного стандартизированного образования, ориентирован на раннее формирование самоопределения личности, способной ориентироваться в стремительно меняющейся среде. Именно поэтому сочетание обязательного и дополнительного образования создает благоприятные условия для реализации современного социального заказа. Особую актуальность приобретает взаимодействие образовательных организаций, рассматривающееся сегодня в качестве современной высокоэффективной инновационной технологии, позволяющей образовательным организациям динамично развиваться.

Дополнительное образование призвано возместить стандартность общего школьного образования, не исключая его, а дополняя в соответствии со свободным выбором личности, наметившей собственные жизненные ориентиры.

Учреждения дополнительного образования детей – как социально – педагогическая система порождена социальной потребностью в подготовке к жизни поколения саморазвивающихся граждан, адаптированных к стремительно изменяющимся социальным процессам, способных самостоятельно определять свои образовательные и социально – культурные запросы, реализовывать свой потенциал и избирать стратегию самоопределения. Дополнительное образование, надстраиваясь над базовым, позволяет обучающимся получить знания, выработать умения и навыки сообразно с личными планами на будущее [1].

Учреждения дополнительного образования детей отличается не столько формой (Дворец, Дом, студия, станция и т.п.) сколько содержанием деятельности, ее целями и характером взаимодействия педагогов и обучающихся, руководителей и их «подопечных». На смену субъект – объектным отношениям приходят отношения сотрудничества.

Развивающаяся система дополнительного образования детей предполагает формирование их готовности к непрерывному образованию в течении всей их будущей жизни, а так же непрерывное педагогическое и специальное самообразование и образование педагогов, работающих в учреждениях дополнительного образования.

Виды учреждений дополнительного образования, как их название разнообразны, что зависит от многих условий: масштабов населенного

пункта (от мегаполиса до сельского райцентра), наличия кадров, готовых обеспечить в той или иной специализации, уровня финансирования из федерального, областного и местного бюджетов и т.д. Назовем виды учреждений дополнительного образования, встречающиеся на территории Тарского района Омской области:

Центры – многопрофильные учреждения дополнительного образования, имеющие в составе не менее 8 крупных направлений работы: гуманитарное, естественно – научное, математическое, оздоровительно – экологическая, туристическое, технического и эстетического творчества, военно – патриотическое и спортивное, игровое и др.

Станции – это как правило, учреждения дополнительного образования, имеющие какой-то один профиль, объединяющие практическую и исследовательскую деятельность (юных техников, юннатов, юных туристов и т.д.)

Сеть учреждений дополнительного образования детей системы образования Тарского муниципального района включает в себя 7 учреждений различной ведомственной принадлежности, из которых 6 учреждений относятся к отрасли образования, 1 – к отрасли культуры.

Учреждения дополнительного образования Тарского муниципального района:

1. БОУ ДО "Тарская станция юных натуралистов" Тарского муниципального района Омской области
2. БОУ ДО "Тарская станция юных техников" Тарского муниципального района Омской области
3. БОУ ДО "Тарская станция юных туристов" Тарского муниципального района Омской области
4. БОУ ДО "Центр Детского Творчества" Тарского муниципального района Омской области
5. БОУ ДО "Детско-юношеская спортивная школа" Тарского муниципального района Омской области
6. БОУ ДО "Центр творческого развития и гуманитарного образования" Тарского муниципального района Омской области

С целью реализации в регионе Концепции развития дополнительного образования детей разработан комплексный план мероприятий по развитию дополнительного образования в Тарском районе. Комплексный план мероприятий, в первую очередь, направлен на повышение качества, а так же доступности дополнительного образования для каждого ребенка, создание условий для участия семьи и общественности в управлении развитием системы дополнительного образования детей, обновление содержания дополнительного образования детей в районе [4].

Изменение запроса государства и социума, приводит к тому, что все ступени образования всегда вплетены в этот непрерывный образовательный процесс. В образовании появляются какие-то новации, преимущественно методические или организационные. Суть всех реформ в образовании

сводится к качеству образования. Заинтересованность к качеству корректирует любые обсуждения образования в Российской Федерации, включая выработку его новой концепции [5].

На территории Тарского муниципального района ежегодно увеличивается охват обучающихся в учреждениях дополнительного образования, осуществляются услуги дополнительного образования детей по разным направлениям. Обеспечение доступности и качества дополнительного образования осуществляется посредством взаимодействия организаций дополнительного образования, общеобразовательных организаций, интеграции материально – технических и кадровых ресурсов. Так же реализуются грантовые социально-ориентированные проекты, направленные на улучшение жизни детей-инвалидов, ветеранов педагогического труда и др.

Научного определения требует, прежде всего, понятие «управление качеством образования».

Управление в самом широком смысле – это планирование, организация, руководство и контроль, необходимые для достижения определенной цели.

Определить качество деятельности педагога и его учеников в дополнительном образовании сложно. Это не школа с её оценочной системой. Поэтому очень важно разработать критерии эффективного управления качеством образования в учреждении дополнительного образования.

В качестве критериев можно выделить динамику:

- интеллектуальных, творческих, специальных способностей ребенка;
- мотивации стремления ребенка к познанию и творчеству;
- продуктивной деятельности педагога.

Все названные критерии касаются ребёнка как объекта педагогического воздействия (управления).

Помимо этого особого внимания заслуживает динамика профессиональной психолого – педагогической компетенции педагога, управляющего деятельностью обучающегося.

Цель управления качеством дополнительного образования – социально-педагогическая поддержка личности ребенка. Путь к этой цели – максимальное развитие индивидуальных способностей личности, её нравственное, гражданское, профессиональное самоопределение при социально-педагогической поддержке.

Применительно к учреждениям дополнительного образования детей, управление качеством образования – это процесс планирования (проектирования) учебно-воспитательного процесса, оптимальная организация этого процесса, руководство им и соотнесение цели и результата (контроль). Связуют эти функции коммуникация и принятия решений [2].

Поскольку целью управления качеством в учреждениях дополнительного образования детей является создание условий для социальной – педагогической поддержки субъектов образовательного процесса, т. е. для обучающихся и педагогов, то методическое обеспечение приобретает особое значение в процессе управления качеством образования.

Созданием условий, способствующих формированию и развитию профессиональной психолого – педагогической компетенции педагогов, совершенствованию образовательного процесса, начиная создания программ развития творческого потенциала детей и кончая разработкой учебно – методических комплексов и учебных пособий, занимается методическая служба учреждения дополнительного образования детей.

Таким образом, функция планирования в учреждении дополнительного образования детей осуществляет прежде всего методическая служба.

Организационную функцию управления качеством образования методическая служба осуществляет через систему повышения квалификации педагогов и составление расписания занятий.

Функцию руководства осуществляет администрация.

Так, в БОУ ДО "Тарская станция юных натуралистов" Тарского муниципального района Омской области еженедельно проводятся планерки при директоре; ежемесячно – методические и педагогические совещания. Решения методических и педагогических совещаний, тематических планерок фиксируются в приказах и становятся обязательными для исполнения.

Контроль за качеством образования методическая служба реализует через систему мониторинга: социологические исследования, психологическое тестирование, методическое наблюдение, анализ качества образовательных программ, посещение и обсуждение открытых занятий и других мероприятий [3].

Образовательный мониторинг – это система организации, поиска, сбора, хранения, переработки и использования информации о функционировании образовательного процесса, обеспечивающего непрерывное отслеживание его состояния и прогнозирование развития.

Таким образом, в учреждении дополнительного образования детей методическая служба решает проблемы планирования деятельности учреждения дополнительного образования детей, участвует в организации и руководстве процессом повышения квалификации педагогов, контролирует результаты деятельности всего коллектива, является одним из решающих факторов управления качеством образования в системе дополнительного образования.

Представим функции и формы методического управления качеством дополнительного образования детей в лаконичной форме (табл. 1):

Таблица 1.

**Функции и формы методического управления качеством
дополнительного образования детей**

Функции управления	Формы управления качеством образования
Планирование	Стратегическое планирование – концепция развития; текущее планирование – разработка планов и программ реализации концепции развития
Организация	Организация системы повышения квалификации педагогов; конкурсы на звание лучшего педагога
Руководство	Принятие управленческих решений, тематические планерки при директоре; методические и педагогические совещания; система поощрений
Контроль	Мониторинг образовательного процесса; открытые занятия, мероприятия и их обсуждение; экспертиза образовательных программ; педагогических технологий; социологические исследования

Мониторинг качества деятельности образовательного процесса в БОУ ДО «Тарская СЮН» охватывает несколько направлений работы учреждения, а именно:

- оценка качества осуществления образовательного процесса педагога дополнительного образования;
- оценка методической работы педагога дополнительного образования;
- оценка результативности деятельности обучающихся дополнительного образования

При оценивании качества осуществления образовательного процесса учитывается воспитательная и учебная работа, а также профессиональная составляющая педагогов (соответствие программ новым стандартам, курсовые переподготовки). Оценивается качество планирования занятий, владение преподаваемым материалом, эффективное проведение занятий с использованием инновационных методов и форм обучения и воспитания, умение заинтересовать детей.

При оценивании методической работы педагога выявляется качественный уровень личностно-профессионального развития педагогов.

Мониторинг результативности ведется по следующим показателям:

- по итогам участия в выставках, соревнованиях, конкурсах;
- по уровню усвоения теоретических знаний и практических навыков.

Исходя из выше изложенного, приведем статистические данные подтверждающие повышение уровня качества образовательной деятельности в учреждении дополнительного образования детей, на примере бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Тарская станция юных натуралистов» Тарского муниципального района Омской области за последние два года.

В рейтинге учреждений дополнительного образования Тарского района БОУ ДО «Тарская СЮН» занимала в 2017 году – 3 место, в 2018 году – 2 место. Функционирует 13 детских объединений в 3 отделах:

1. сельскохозяйственный отдел: объединения «Азбука овощевода», «Клуб садоводов», «Цветочная палитра», студия «Флористика»;

2. отдел биологии: объединения «Клуб любителей животных», «Аква-медиа», «Азбука натуралиста», «Юный натуралист»;

3. отдел экологии и охраны природы: клуб «Защитники природы», «Тарские краеведы», мастерская «Радуга творчества», «Природа и мы», «Экологический калейдоскоп».

Сравнительная таблица результативности обучающихся БОУ ДО «Тарская СЮН» за последние 2 года:

<i>Уровень мероприятий</i>	<i>2016-2017</i>	<i>2017-2018</i>
Всероссийский (участие/ призовые места)	28/16	171/106
Региональный (участие/ призовые места)	423/82	524/137
Муниципальный (участие/ призовые места)	514/163	651/137
Всего участие/призовые места, %	962/261 27%	1346/380 28,2%

В системе дополнительного образования сконцентрирована работа по выявлению, поддержке и развитию одаренных детей в творческой и социальной сферах деятельности, результаты работы учреждений дополнительного образования детей. Свое подтверждение можно увидеть в итогах областных и всероссийских и международных конкурсов, научных олимпиад, фестивалей, спортивных состязаний, где воспитанники нашего учреждения продемонстрировали высокий уровень достижений.

Дополнительное образование детей сегодня – резерв культурной элиты завтра. Возрастить элиту будущего – дело чести работников учреждений дополнительного образования детей.

Использованные источники:

1. Ильин, Г. Л. Философия образования (идеи непрерывности) [Текст] / Г.Л.Ильин – М.: Вузовская книга, 2002.-223с.
2. Логинова, Л. Г. Методология управления качеством дополнительного образования детей [Текст] /Л.Г. Логинова.- М.: АПКИПРО, 2013. - 132 с.
3. Субетто, А.И. Качество образования в России: состояние, тенденции, перспективы [Текст] / А.И. Субетто – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2001.-239с.
4. Концепция развития дополнительного образования детей / Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 4 сентября 2014 г. № 1726-р. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://government.ru/media/files/ipA1NW42XOA.pdf>. (Дата обращения: 04.11.2017).

5. Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

УДК 343.2/.7

Гулин Р.С.
студент 2 курса (магистратура)
Факультета «Экономики и Права»
РЭУ им. Г.В. Плеханова
Адрес: ФГБОУ ВО «Российский экономический
Университет им. Г.В. Плеханова»,
г. Москва

**ЛЕГАЛИЗАЦИЯ (ОТМЫВАНИЕ) ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ ИЛИ
ИНОГО ИМУЩЕСТВА, ПРИОБРЕТЕННЫХ ДРУГИМИ ЛИЦАМИ
ПРЕСТУПНЫМ ПУТЕМ. ОТЛИЧИЕ ОТ СМЕЖНЫХ СОСТАВОВ
ПРЕСТУПЛЕНИЙ**

Аннотация: В статье на основе анализа динамики преступлений, предусмотренных ст. 174 УК РФ, обоснована актуальность исследования проблем противодействия легализации денежных средств или иного имущества, приобретенных другими лицами преступным путем, определены роль и значение соответствующего уголовно-правового института в российском законодательстве, а также возможные пути его совершенствования. Представлена авторская позиция относительно причин и условий высокого уровня латентности преступлений рассматриваемого вида, проанализированы различные подходы к определению понятия отмывания имущества, приобретенного преступным путем, изложенные в специальной юридической литературе и действующих правовых актах, предложены основные критерии разграничения рассматриваемого преступления со смежными преступлениями и иными правонарушениями.

Ключевые слова: легализация денежных средств и иного имущества, полученного преступным путем, преступления в сфере экономической деятельности, экономическая безопасность, статья 174 УК РФ.

Gulin S.R.
2nd year student
(magistracy)
Faculty of Economics and Law
Address: Plekhanov Russian University of Economics
Moscow city

**LEGALIZATION (LAUNDERING) OF MONEY OR OTHER PROPERTY
ACQUIRED BY OTHER PERSONS OF CRIMINAL WAY. DISTINCTION
FROM RELATED COMPOSITIONS OF CRIMES**

Abstract: The article based on the analysis of the dynamics of crimes under article 174 of the criminal code of the Russian Federation, substantiates the relevance of the study of the problems of combating the legalization of money or

other property acquired by other persons by criminal means, defines the role and importance of the relevant criminal law Institute in the Russian legislation, as well as possible ways to improve it. The author's position on the causes and conditions of the high level of latency of crimes of the considered type is presented, various approaches to the definition of the concept of laundering of property acquired by criminal means, set out in the special legal literature and existing legal acts are analyzed, the main criteria for distinguishing the considered crime from related crimes and other offenses are proposed.

Keywords: legalization of money and other property obtained by criminal means, crimes in the sphere of economic activity, economic security, article 174 of the Criminal code of the Russian Federation.

Анализ данных правовой статистики показывает, что количество выявляемых преступлений, связанных с отмыванием имущества, приобретенного преступным путем, в нашей стране на протяжении нескольких последних лет невелико. Так, например, согласно данным о состоянии преступности, опубликованных ФКУ «Главный информационно-аналитический центр» МВД России, в 2017 году в Российской Федерации было выявлено 711 преступлений о легализации (отмывании) денежных средств или иного имущества, приобретенных лицом в результате совершения им преступления либо приобретенных другими лицами преступным путем⁷. При этом в соответствии со сведениями о результатах рассмотрения уголовных дел, опубликованных на официальном сайте Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации, осуждено по ст. 174 Уголовного кодекса Российской Федерации⁸ (далее – УК РФ) в данный период было всего 5 лиц⁹. Однако мы полагаем, что приведенные статистические данные далеко не в полной мере отражают реальную криминогенную ситуацию в рассматриваемой сфере по причине высокого уровня латентности данных преступлений. Наличие значительного количества проблем законодательной регламентации борьбы с рассматриваемыми преступлениями также серьезно затрудняет их квалификацию, возбуждение, предварительное расследование и судебное рассмотрение соответствующих уголовных дел. Это не может не оказать отрицательного воздействия на состояние экономической безопасности и финансовой стабильности нашего государства, формирует материальную базу организованной преступности, в том числе и связанной с международным терроризмом. Анализ правоприменительной практики позволяет сделать вывод о том, что легализация (отмывание) денежных

⁷ Министерство внутренних дел Российской Федерации ФКУ «Главный информационно-аналитический центр» – Состояние преступности в России за 2017 год [Электронный ресурс] – URL : <https://xn--b1aew.xn--p1ai/reports/item>

⁸ Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 29.07.2018) // Собрание законодательства РФ, 17.06.1996, N 25, ст. 2954.

⁹ Сводные статистические сведения о состоянии судимости в России за 2017 год [Электронный ресурс] – URL : <http://www.cdep.ru/index.php?id=79&item=4572>

средств или иного имущества, приобретенных другими лицами преступным путем зачастую связаны с такими преступлениями как террористический акт, бандитизм, преступлениями, связанными с незаконным оборотом наркотиков и оружия и другими противоправными деяниями, посягающими уже не на нормальное осуществление экономической деятельности, а на общественную безопасность, здоровье населения и общественную нравственность, а также на иные охраняемые уголовным законом ценности.

Сказанное актуализирует проведение исследований, направленных на формулирование научно обоснованных предложений по совершенствованию уголовно-правовых средств борьбы с легализацией (отмыванием) денежных средств или иного имущества, приобретенных другими лицами преступным путем.

Следует отметить, что такие попытки предпринимались и ранее. Так, в период с момента вступления в силу действующего УК РФ законодатель уже неоднократно вносил изменения в ст. 174 УК РФ, адаптируя ее положения под конкретные возможные способы совершения таких преступлений, смягчая при этом санкции за совершение рассматриваемых преступлений. Последнее из указанных обстоятельств тесно связано с концепцией модернизации уголовного законодательства в экономической сфере, подготовленной на основании Поручения Президента Российской Федерации от 28 ноября 2009 года № ПР 3169. Данная концепция вызвала много критики в специальной юридической литературе¹⁰, однако, поскольку данные вопросы выходят за рамки заявленной тематики, мы не будем в них углубляться.

Согласно действующей редакции уголовного закона, родовым объектом преступления, предусмотренного ст. 174 УК РФ, исходя из наименования раздела, в котором она содержится, являются общественные отношения в сфере экономики; видовым объектом, как следует из названия главы 22 УК РФ – общественные отношения в сфере экономической деятельности. Непосредственный объект рассматриваемого преступления – отношения, обеспечивающие правомерное владение, пользование и распоряжение денежными средствами и иным имуществом.

С объективной стороны преступление о легализации денежных средств или иного имущества, приобретенных другими лицами преступным путем, выражено действиями, которые представляют собой совершение различных финансовых операций и других сделок с денежными средствами. С целью формирования единообразной следственной и судебной практики, Пленумом Верховного Суда Российской Федерации в Постановлении от 07.07.2015 N 32 «О судебной практике по делам о легализации (отмывании)

¹⁰ Например с критикой данной концепции ранее выступали: Бавсун М.В., Борков В.Н., Николаев К.Д. Концепция модернизации уголовного законодательства в экономической сфере: критический анализ // Научный вестник Омской академии МВД России. 2011. № 4 (43) С. 12-16., Боровских Р.Н. Основные направления модернизации уголовного законодательства в экономической сфере: критический анализ концепции ИНСОП // Гражданское общество и правовое государство. 2011. Т. 2. С. 110-112.

денежных средств или иного имущества, приобретенных преступным путем, и о приобретении или сбыте имущества, заведомо добытого преступным путем»¹¹ (далее – постановление Пленума ВС РФ от 07.07.2015 № 32), были даны разъяснения о том, что под финансовыми операциями в данном случае могут пониматься любые операции с денежными средствами, вне зависимости от их вида и валюты денежных средств, а под сделками – различного рода действия, в результате которых возникают, изменяются или прекращаются права и обязанностей отдельных лиц или создается видимость возникновения или перехода данных прав и обязанностей. Для совершения преступления достаточно совершения одного из указанных действий, главным признаком которого является заведомая для виновного маскировка связи отмываемого имущества с преступным источником его происхождения.

Вместе с тем, следует отметить, что в специальной юридической литературе представлены мнения, в соответствии с которыми законодатель в ч. 1 ст. 174 УК РФ искусственно ограничивает объективную сторону данного преступления, во-первых, не учитывая того, что оно может совершаться в форме бездействия, во-вторых, называя конкретные виды действий, посредством которых возможно совершение этого преступления. Так, например, Н.Ф. Семёнова полагает, что отмывание имущества в данном случае может быть совершено путем подделки документов, криминального предпринимательства, банковских афер и т.д.¹².

Помимо этого, международные правовые акты к отмыванию доходов от преступлений относят, например, «сокрытие или утаивание подлинного характера, источника, местонахождения, способа распоряжения, перемещения, прав на имущество или его принадлежность, если известно, что такое имущество представляет собой доходы от преступлений»¹³.

Мы полагаем возможным рассматривать понятия «легализация (отмывание) доходов, полученных преступным путем» и «легализация (отмывание) денежных средств или иного имущества, приобретенных преступным путем» как синонимы. Соответственно, по нашему мнению, к определению данных понятий применима формулировка, использованная законодателем в ст. 3 Федерального закона от 07.08.2001 N 115-ФЗ «О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных

¹¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 07.07.2015 N 32 «О судебной практике по делам о легализации (отмывании) денежных средств или иного имущества, приобретенных преступным путем, и о приобретении или сбыте имущества, заведомо добытого преступным путем» // Российская газета, N 151, 13.07.2015.

¹² Семёнова Н.Ф. Актуальные вопросы правового регулирования уголовной ответственности за отмывания преступных доходов // Вестник МНЭПУ. 2015. Т. 7. С. 262.

¹³ п. 1 ст. 6 Конвенции против транснациональной организованной преступности; п. 1 ст. 9 Конвенции Совета Европы об отмывании, выявлении, изъятии и конфискации доходов от преступной деятельности и о финансировании терроризма.

преступным путем, и финансированию терроризма»¹⁴, согласно которой таковым является придание правомерного вида владению, пользованию или распоряжению денежными средствами или иным имуществом, полученными в результате совершения преступления.

Предметом преступления, предусмотренного ч. 1 ст. 174 УК РФ, является любое имущество, в том числе денежные средства, приобретенные другими лицами преступным путем (т.е. не субъектом рассматриваемого здесь деяния). Согласно разъяснений Пленума ВС РФ, данных в постановлении от 07.07.2015 № 32, о преступном характере такого имущества могут, наряду с материалами рассматриваемого уголовного дела, также свидетельствовать: обвинительный приговор по конкретному уголовному делу, постановление органа предварительного расследования о прекращении уголовного дела (уголовного преследования) по нереабилитирующим основаниям и т.д. Однако недостаток правового регулирования данного признака рассматриваемого состава преступления, состоит в том, что законодатель не определил минимальный размер предмета преступления по ст. 174 УК РФ, что вызывает сложности в применении положений ч. 2 ст. 14 УК РФ о малозначительности этого деяния.

Согласно ст. 20 УК РФ, субъектом рассматриваемого преступления является вменяемое физическое лицо, достигшее 16-летнего возраста. Субъективная сторона преступления, предусмотренного ст. 174 УК РФ, характеризуется наличием двух обязательных признаков - виной в форме прямого умысла и специальной целью, в соответствии с которой под действие рассматриваемого преступления попадает не всякое распоряжение денежными средствами и иным имуществом, приобретенными преступным путем, а лишь направленное на придание им вида легальных доходов. Вместе с тем, последний из этих признаков нашел неоднозначное понимание как в науке уголовного права, так и в судебной практике, поскольку ни законодательство, ни разъяснения высших судебных органов не раскрывают содержание признака «придание правомерного вида владению, пользованию и распоряжению указанными денежными средствами или иным имуществом» с достаточной степенью определенности¹⁵.

По своей конструкции состав преступления, предусмотренного ст. 174 УК РФ является формальным.

Квалифицированный состав рассматриваемого преступления включает в себя признак крупного размера сделок, то есть на сумму, превышающую один миллион пятьсот тысяч рублей (ч. 2 ст. 174 УК РФ). Особо квалифицированные составы данного преступления предусматривают

¹⁴ Федеральный закон от 07.08.2001 N 115-ФЗ (ред. от 23.04.2018) «О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма» // Российская газета, N 151-152, 09.08.2001.

¹⁵ Ляскало А. Уголовно-правовая оценка субъективных признаков легализации (отмывания) денежных средств и иного имущества, приобретенных преступным путем // Уголовное право. 2014. N 1. С. 46.

совершение рассматриваемых деяний группой лиц по предварительному сговору либо с использованием своего служебного положения (ч. 3 ст. 174 УК РФ), а также совершение их организованной группой или в особо крупном размере, то есть на сумму, превышающую шесть миллионов рублей (ч. 4 ст. 174 УК РФ).

Недостатки правового регулирования, допущенные законодателем при регламентировании признаков преступления, предусмотренного ст. 174 УК РФ, а также наличие у данного преступления общих признаков с иными преступлениями в сфере экономической деятельности, а также с гражданскими правонарушениями, порождают проблемы разграничения преступлений об отмытии имущества, приобретенного другими лицами преступным путем с иными преступлениями и правонарушениями. Так, например, смежным по отношению к преступлению, предусмотренному ст. 174 УК РФ, является приобретение или сбыт имущества, заведомо добытого преступным путем (ст. 175 УК РФ), поскольку для составов данных преступлений характерно сходство в объекте и предмете преступления¹⁶. Определенные сложности возникают при разграничении отмытия преступных доходов с недействительными сделками и т.д.

Представляется, что основными критериями разграничения рассматриваемого преступления со смежными преступлениями и иными правонарушениями, в первую очередь, должны выступать такие его субъективные признаки как преступная цель и направленность умысла виновного. Однако наиболее эффективно осуществить данное разграничение нужно не по какому-либо одному-двум признакам состава преступления, а учитывая всю совокупность данных признаков, носящих как объективный, так и субъективный характер.

Использованные источники:

1. Конвенция Совета Европы об отмытии, выявлении, изъятии и конфискации доходов от преступной деятельности и о финансировании терроризма (Заключена в г. Варшаве 16.05.2005) // Собрание законодательства РФ, 19.02.2018, N 8, ст. 1091.
2. Конвенция против транснациональной организованной преступности (принята в г. Нью-Йорке 15.11.2000 Резолюцией 55/25 на 62-ом пленарном заседании 55-ой сессии Генеральной Ассамблеи ООН) (с изм. от 15.11.2000) // Собрание законодательства РФ, 04.10.2004, N 40, ст. 3882.
3. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 29.07.2018) // Собрание законодательства РФ, 17.06.1996, N 25, ст. 2954.
4. Федеральный закон от 07.08.2001 N 115-ФЗ (ред. от 23.04.2018) «О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных

¹⁶ Денисова Л.В. «Отграничение состава приобретения или сбыта имущества, заведомо добытого преступным путем, от состава легализации (отмывания) денежных средств или иного имущества, приобретенных другими лицами преступным путем (ст. 174 УК РФ)» // Актуальные проблемы экономики и права, № 2 (26), 2013, С. 237.

преступным путем, и финансированию терроризма» // Российская газета, N 151-152, 09.08.2001.

5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 07.07.2015 N 32 «О судебной практике по делам о легализации (отмывании) денежных средств или иного имущества, приобретенных преступным путем, и о приобретении или сбыте имущества, заведомо добытого преступным путем» // Российская газета, N 151, 13.07.2015.

6. Бавсун М.В., Борков В.Н., Николаев К.Д. Концепция модернизации уголовного законодательства в экономической сфере: критический анализ // Научный вестник Омской академии МВД России. 2011. № 4 (43) С. 12-16.

7. Боровских Р.Н. Основные направления модернизации уголовного законодательства в экономической сфере: критический анализ концепции ИНСОП // Гражданское общество и правовое государство. 2011. Т. 2. С. 110-112.

8. Денисова Л.В. Отграничение состава приобретения или сбыта имущества, заведомо добытого преступным путем, от состава легализации (отмывания) денежных средств или иного имущества, приобретенных другими лицами преступным путем (ст. 174 УК РФ) // Актуальные проблемы экономики и права, № 2 (26), 2013, С. 233-239.

9. Ляскало А. Уголовно-правовая оценка субъективных признаков легализации (отмывания) денежных средств и иного имущества, приобретенных преступным путем // Уголовное право. 2014. N 1. С. 44 - 50.

10. Семёнова Н.Ф. Актуальные вопросы правового регулирования уголовной ответственности за отмывания преступных доходов // Вестник МНЭПУ. 2015. Т. 7. С. 259-265.

11. Министерство внутренних дел Российской Федерации ФКУ «Главный информационно-аналитический центр» – Состояние преступности в России за 2017год [Электронный ресурс] – URL : <https://xn--b1aew.xn--p1ai/reports/item>

12. Сводные статистические сведения о состоянии судимости в России за 2017 год [Электронный ресурс] – URL:<http://www.cdep.ru/index.php?id=79&item=4572>

Гулин Р. С.
студент 2 курса (магистратура)
Факультета «Экономики и Права»
РЭУ им. Г.В. Плеханова
ФГБОУ ВО «Российский экономический
Университет им. Г.В. Плеханова»
г. Москва

**ПРОБЛЕМЫ УСТАНОВЛЕНИЯ ПРИЗНАКОВ СУБЪЕКТИВНОЙ
СТОРОНЫ СОСТАВА ПРЕСТУПЛЕНИЯ, ПРЕДУСМОТРЕННОГО
СТАТЬЕЙ 174 УК РФ**

Аннотация: В данной работе рассматривается проблема доказывания субъективной стороны состава преступления, предусмотренного ст. 174 УК РФ. Особое внимание уделяется сложностям установления интеллектуальной составляющей прямого умысла, которая выступает здесь определяющим фактором при решении вопроса о виновности или невиновности лица, совершившего легализацию имущества, полученного иными лицами преступным путем.

Ключевые слова: легализация денежных средств и иного имущества, полученного преступным путем; субъективная сторона состава преступления; вина и мотив как признаки субъективной стороны преступления, предусмотренного ст. 174 УК РФ.

Roman Gulin Seergeevich
2nd year student
(magistracy)
Faculty of Economics and Law
Address: Plekhanov Russian University of Economics
Moscow city

**PROBLEMS OF ESTABLISHING THE CHARACTERISTICS OF THE
SUBJECTIVE ELEMENT OF THE CRIME PROVIDED BY ARTICLE 174
OF THE CRIMINAL CODE OF THE RUSSIAN FEDERATION**

Abstract: In this paper, the author considers a problem of proving the subjective elements of the crime under Art. 174 of the Criminal Code. Particular attention is paid to the difficulties of establishing the intellectual component of direct intent, which is the determining factor in deciding whether the person who has legalized property obtained by other persons in a criminal way is guilty or not guilty.

Keywords: legalization of funds and other property obtained by criminal means; the subjective element of the crime; guilt and motive as characteristics of the subjective element of the crime under Art. 174 of the Criminal Code.

В теории уголовного права под субъективной стороной состава преступления понимают психическое отношение лица, совершившего противоправное деяние, к своему деянию и наступившим последствиям.

Данный элемент состава преступления включает в себя такие признаки как вина, мотив, цель и эмоциональное состояние лица, совершившего преступление. Согласно идее о делении признаков, характеризующих субъективную сторону состава преступления, на обязательные и факультативные, к первым из них относят вину, ко вторым — все остальные. Вместе с тем, такое деление является условным, поскольку в некоторых случаях в качестве обязательных могут выступать и другие перечисленные признаки.

Так, анализируя положения диспозиции ч. 1 ст. 174 Уголовного кодекса Российской Федерации¹⁷ (далее – УК РФ), несложно прийти к выводу о том, что преступление, о легализации (отмывании) денежных средств или иного имущества, приобретенных другими лицами преступным путем, совершается с прямым умыслом и определенной целью. Виновное лицо здесь должно стремиться придать вид тому, что владение, пользование и распоряжение имуществом, приобретенным другими лицами преступным путем, осуществляется им правомерно. Однако установление указанного признака в правоприменительной практике вызывает определенные трудности. Именно поэтому Пленумом Верховного Суда Российской Федерации (далее – Пленум ВС РФ) давались неоднократные разъяснения по вопросу его установления. Например, в своем постановлении от 07.07.2015 N 32 «О судебной практике по делам о легализации (отмывании) денежных средств или иного имущества, приобретенных преступным путем, и о приобретении или сбыте имущества, заведомо добытого преступным путем»¹⁸ (далее – постановление Пленума ВС РФ от 07.07.2015 № 32) данный орган, в частности разъясняет, что цель рассматриваемого преступления может быть установлена правоприменителем как на основании конкретных обстоятельств деяния, указывающих на характер совершенных финансовых операций или сделок, так и на основании других, связанных с ними действий виновных лиц, имеющих намерение скрыть факт преступного приобретения имущества и обеспечить возможность его свободного оборота. Для лучшего понимания этого, Пленум ВС РФ дает открытый перечень возможных видов проявления данной цели путем перечисления различных обстоятельств совершения операций и сделок (отсутствие реальных расчетов; использование расчетных счетов фирм – «однодневок» или счетов физических лиц, не осведомленных о преступном происхождении соответствующих денежных средств; участие в сделках контрагентов, зарегистрированных в офшорных зонах и т.д.), указывая при этом, что само по себе совершение данных расчетов и сделок не может предрешать выводы о необходимости их квалификации по ст. 174 УК РФ, такая квалификация

¹⁷ Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 03.10.2018) // Собрание законодательства РФ, 17.06.1996, N 25, ст. 2954.

¹⁸ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 07.07.2015 N 32 «О судебной практике по делам о легализации (отмывании) денежных средств или иного имущества, приобретенных преступным путем, и о приобретении или сбыте имущества, заведомо добытого преступным путем» // Бюллетень Верховного Суда РФ, N 9, сентябрь, 2015.

должна осуществляться лишь в случае, когда лицо заведомо совершило такую финансовую операцию или сделку с целью придания правомерного вида владению, пользованию и распоряжению имуществом.

Вместе с тем, на практике подтвердить наличие цели и умысла виновного на совершение преступления, предусмотренного ст. 174 УК РФ, какими-либо сведениями, которые бы обладали свойствами доказательств, достаточно сложно, учитывая, что психологическое отношение лица к своему деянию всегда является субъективным и мало достоверным¹⁹.

Особенно сложно на практике доказать интеллектуальную составляющую умысла данного преступления. Так, поскольку виновный здесь заведомо для себя должен осознавать, что он легализует имущество, добытое другим лицом преступным путем, то предполагается, что он должен понимать указанные факты для себя достаточно достоверно. Отсюда в науке уголовного права, а также в правоприменительной практике неоднократно возникал вопрос о том нужно ли исходить из того, что субъект преступления, предусмотренного ст. 174 УК РФ, должен не просто осознавать, что общественные отношения в сфере экономической деятельности охраняются уголовным законом, а осознавать конкретные детали совершаемого им преступления, а также о том, должен ли он знать какое именно преступление совершили другие лица, приобретая имущество, являющегося предметом преступления по ст. 174 УК РФ.

Отвечая на первый из данных вопросов, можно констатировать, что в правоприменительной практике действует «презумпция знания», согласно которой незнание закона не освобождает лицо от ответственности. Это означает, что бесспорное знание гражданами конкретных уголовно-правовых запретов для привлечения их к уголовной ответственности не требуется. Предполагается, что граждане должны в принципе понимать о существовании юридической, в том числе уголовной ответственности за совершение некоторых деяний в сфере экономической деятельности, то есть специальной информированности виновного лица о деталях квалификации такого деяния не требуется.

Не требуется также для квалификации по ст. 174 УК РФ знаний у «легализатора» имущества об обстоятельствах преступлений, в ходе совершения которых легализуемое имущество было приобретено. Разъяснения об этом даны в п. 19 постановления Пленума ВС РФ от 07.07.2015 № 32: «...по смыслу закона, лицо может быть не осведомлено о конкретных обстоятельствах основного преступления».

Вместе с тем, необходимо согласиться с теми авторами, которые придерживаются позиции о том, что на практике в ходе расследования рассматриваемых преступлений следователям все же приходится устанавливать источники осведомленности виновного лица о преступном

¹⁹ Смирнов М.А. Вопросы доказывания субъективной стороны преступлений, связанных с легализацией доходов, полученных преступным путем // Вестник Марийского государственного университета. Серия «Исторические науки. Юридические науки». 2017. Т. 3. № 4(12). С. 107.

происхождении имущества и о конкретном преступлении, в результате которого они получены в связи с тем, что в материалах уголовного дела должно быть установлено достоверное знание, а не догадка указанного лица о «преступном прошлом» данного имущества²⁰.

Для того, чтобы устранить проблемы правоприменительной практики, поддержать позицию, высказанную ранее Пленумом ВС РФ, и облегчить процесс доказывания вышеуказанных обстоятельств по уголовным делам о преступлениях, предусмотренных ст. 174 УК РФ, некоторые авторы, например М.А. Смирнов²¹, предлагают российскому законодателю внести изменения в ст. 174 УК РФ с учетом положений, содержащихся в п.п. «а», «б» ч. 3 ст. 9 Конвенции Совета Европы об отмывании, выявлении, изъятии и конфискации доходов от преступной деятельности и о финансировании терроризма²². Согласно данным изменениям лицо будет считаться заведомо осведомленным о приобретении другими лицами имущества преступным путем, в том числе в случаях, когда такое лицо предполагало или должно было предполагать, что имущество является доходом, полученным в результате совершения преступления. Однако вряд ли возможно согласиться с данными предложениями, поскольку они повлекут за собой такие последствия, согласно которым анализируемое здесь преступление будет совершаться не только умышленно, но и по неосторожности.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что проблемы квалификации преступлений по ст. 174 УК РФ, несмотря на разъяснения Пленума ВС РФ в настоящее время еще не решены. Дальнейшая законодательная разработка признаков, определяющих интеллектуальную составляющую прямого умысла анализируемого здесь состава преступления, будет способствовать правильной квалификации деяний, связанных с легализацией имущества, приобретенного преступным путем.

Использованные источники:

1. Конвенция Совета Европы об отмывании, выявлении, изъятии и конфискации доходов от преступной деятельности и о финансировании терроризма (Заключена в г. Варшаве 16.05.2005) // Собрание законодательства РФ, 19.02.2018, N 8, ст. 1091.
2. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 03.10.2018) // Собрание законодательства РФ, 17.06.1996, N 25, ст. 2954.
3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 07.07.2015 N 32 «О судебной практике по делам о легализации (отмывании) денежных средств или иного имущества, приобретенных преступным путем, и о приобретении

²⁰ Например, ранее об этом писали: Жариков Ю.С. К вопросу о правовом регулировании субъективной стороны отмывания доходов, полученных преступным путем: цель и уголовно-правовая ошибка // Вестник Академии. 2012. № 4. С. 145; Смирнов М.А.. Указ. сочин. С. 108.

²¹ Смирнов М.А., Указ. сочин. С. 108.

²² Конвенция Совета Европы об отмывании, выявлении, изъятии и конфискации доходов от преступной деятельности и о финансировании терроризма (Заключена в г. Варшаве 16.05.2005) // Собрание законодательства РФ, 19.02.2018, N 8, ст. 1091.

или сбыте имущества, заведомо добытого преступным путем» // Бюллетень Верховного Суда РФ, N 9, сентябрь, 2015.

4. Жариков Ю.С. К вопросу о правовом регулировании субъективной стороны отмыкания доходов, полученных преступным путем: цель и уголовно-правовая ошибка // Вестник Академии. 2012. № 4. С. 144-148.

5. Смирнов М.А. Вопросы доказывания субъективной стороны преступлений, связанных с легализацией доходов, полученных преступным путем // Вестник Марийского государственного университета. Серия «Исторические науки. Юридические науки». 2017. Т. 3. № 4(12). С.106-108.

УДК 001.201

*Гусейнова Э.Т.
студент магистратуры 1 курс
факультет промышленной политики и бизнес-
администрирования (ФППБА)
Казанский Национальный Исследовательский
Технологический Университет
Россия, г. Казань*

ПЕРЕДАЧА ГОСУДАРСТВЕННОГО ИМУЩЕСТВА В ДОВЕРИТЕЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Аннотация: В статье раскрыты и проанализированы теоретические аспекты и принципы управления государственной собственностью, а также выявлены проблемы владения, пользования и распоряжения собственностью в ВУЗе.

В системе экономических отношений государственная собственность представляет собой форму собственности, у которой есть цель - общенародное присвоение имущества, обособленного от имущества других организаций и граждан. Собственность – это ключевой институт эффективного или неэффективного функционирования любой системы, а система высшего образования не является исключением из этого правила.

Ключевые слова: государственное управление, закон, собственность, управление.

*Guseynova E.T.
graduate student
1st year, Faculty of Industrial Policy and Business Administration (FSPBA)
Kazan National Research Technological University
Russia, Kazan*

TRANSFER OF PUBLIC PROPERTY TO TRUST MANAGEMENT

Annotation: The article reveals and analyzes the theoretical aspects and principles of a state property management, as well as identified problems of university property's possession, use and disposal.

In the system of economic relations state property is shown as form of ownership, which goal is a nationwide appropriation, that is isolated from the properties of other organizations and citizens. Ownership is the key institution for

the effective or inefficient functioning of any system, and the higher education system is no exception to this rule.

Keywords: public administration, law, property, management.

Целью научного исследования является изучение проблемы владения, пользования и распоряжения собственностью в ВУЗе.

Изучением данной темы занимались различные авторы: Б.А. Денисов, Г. Л. Купряшин, А. В. Пикулькин, В. К. Шабалин. По мнению К. С. Дмитриева, недостаточная определенность прав собственности указывает на то, что доступ к ценным ресурсам открыт одновременно множеству агентов, вступающих в конкуренцию за их использование. Это ведет к сверхэксплуатации ресурсов и подрывает стимулы к инвестированию в них.

По теме управление государственной собственностью существует достаточно малое количество теоретической и практической литературы. В основном, положения о собственности упоминаются в книгах об экономической теории, а также на страницах правовой литературы.

Проблеме управлению собственностью высших учебных заведений (ВУЗ) уделяется мало внимания, как правило, не в виде систематического исследования данного вопроса, а в разрозненных статьях.

На территории Российской Федерации государственная собственность на протяжении долгого времени являлась передовой формой собственности и имела основное значение. Сосредоточение имущества на государственной принадлежности и, как следствие, ограничение имущественной сферы и правовых полномочий других владельцев, а также исключение частной собственности, в конечном итоге, не дало позитивных результатов.

В настоящее время законодательством закреплено равенство всех участников гражданских правоотношений, включая и государство (ст. 2 ГК РФ). Критериями, которые обеспечивают равенство субъектов в отношениях собственности, явилось лишение государства ряда преимуществ (отказ от нераспространения исковой давности на требования о возврате государственного имущества из постороннего незаконного владения) и закрепление за всеми собственниками равного права на защиту их владением собственностью (п. 4 ст. 212 ГК РФ).

Государственные и частные владения действующее законодательство рассматривает не как противостоящие друг другу формы собственности, а как две составляющие экономических отношений собственности, не имеющие политической окраски.

Отличие ВУЗа от фирмы, которая ориентирована на получение прибыли, состоит в его некоммерческом характере. Как ВУЗ, так и вся система высшего образования стремится к тому, чтобы выполнять как можно более качественно определенные общественно - значимые миссии, характеризующиеся, в конечном счете, максимизацией общественного благосостояния. Однако, как и в любой некоммерческой организации, возникает целый ряд рисков связанных с отношениями собственности,

который не позволяют как ВУЗу, так и системе реализовать данную миссию. Анализ показывает, что неопределенность в отношениях собственности порождает серьезные риски как для сектора государственного, так и для сектора негосударственного образования.

Для устранения существующих проблем предлагаются следующие институциональные изменения:

1. Введение и установление четких и открытых юридических отношений между руководством государственных ВУЗов и соответствующими Министерствами, которые контролируют эффективность работы внутри ВУЗа;

2. Пристальный контроль в области финансовой деятельности как государственных, так негосударственных ВУЗов. Целью выступает уменьшение возможности использования деятельности в области высшего образования как прикрытия для ведения коммерческой деятельности. Включение в аккредитационные показатели результатов независимых аудиторских проверок ВУЗов в части использования внебюджетных средств;

3. Разрешение негосударственным ВУЗам иметь коммерческий статус, для того, чтобы реализовывать стратегии максимизации чистого современного дохода;

4. Для решения проблем, связанных со сменой руководства негосударственного ВУЗа, необходимо внедрить и организовать роль попечительских советов в общественную жизнь ВУЗа.

На основе проведенного анализа, следует констатировать, что в системе высшего образования Российской Федерации нет четких отношений собственности. Исходя из этого, впоследствии, возможен системный риск для существования и развития самой системы.

В связи с этим были предложены рекомендации, которые направлены на совершенствование управления собственностью ВУЗа.

Использованные источники:

1. Вечканов Г. С. Экономическая теория / Г. С. Вечканов – Спб.: Питер, 2009. – 445 с.
2. Денисов Б.А. Государство – экономический интегратор / Б.А. Денисов Менеджмент в России и за рубежом. – 2012. - №8. – С. 17 – 21.
3. Дмитриев К. С. Государственная собственность в Российской Федерации / К. С. Дмитриев / - Спб.: Питер, 2017. – 334 с.
4. Купряшин Г.Л. Модернизация государственного управления. Институты и интересы: монография / Г.Л. Купряшин - М.: Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, 2016.— 312 с.
5. Пикулькин А. В. Система государственного и муниципального управления / А. В. Пикулькин. – М.: Закон и право, 2010. – 354 с.
6. Шабалин В. Приватизация - расприватизация / В. Шабалин - Квадрум. – 2012. - №8. – С. 25 – 31.

*Гуселетова Ю.Ю.
студент магистратуры 312 группы
Малышева А.Е.
студент магистратуры 312 группы
ФГОУ ВО Омский государственный аграрный
университет им. П.А. Столыпина
г. Омск*

**АНАЛИЗ ФИНАСОВОГО СОСТОЯНИЯ ООО НПЦ
«СИБЗЕМРЕСУРСЫ» Г ОМСКА ЗА ПЕРИОД 2015-2017 ГГ.**

Аннотация: В данной статье проведен анализ финансово-экономического состояния на примере организации – ООО НПЦ «Сибземресурсы». Рассмотрены основные показатели хозяйственной деятельности исследуемого предприятия. Дан развернутый вывод по каждой совокупности показателей, позволяющих дать оценку финансово-хозяйственной деятельности предприятия. Также сформулирован общий вывод по деятельности организации в целом.

Ключевые слова: Финансово-экономическое состояние, показатели, финансовый результат, прибыль, развитие, коэффициент.

***Yu. Yu. Guseletova
Magistrate 312 group
FGOU IN Omsk State Agrarian University. P.A. Stolypin, Omsk
Malysheva A.E.
Magistrate 312 group
FGOU IN Omsk State Agrarian University. P.A. Stolypin, Omsk
ANALYSIS OF FINANCIAL CONDITION NPTS***

"SYSTEMRESOURCE" G OF OMSK FOR THE PERIOD 2015-2017.

Abstract: In this article the analysis of financial and economic state of the case of organization – LLC SPC "Systemresource". The main indicators of economic activity of the investigated enterprise are considered. A detailed conclusion is given for each set of indicators to assess the financial and economic activities of the enterprise. Also formulated a General conclusion on the activities of the organization as a whole.

Key words: Financial-economic condition, performance, financial performance, profit, growth, factor.

Финансово-экономическое состояние – это важнейший критерий деловой активности и надежности предприятия, определяющий его конкурентоспособность и потенциал в эффективной реализации экономических интересов всех участников хозяйственной деятельности. Основная цель анализа – выявление наиболее сложных проблем управления предприятием в целом и его финансовыми ресурсами в частности.

Главными задачами анализа финансово-экономического состояния предприятия являются правильные оценки начального финансового положения и динамики его дальнейшего развития [5, стр. 57].

Показатели финансовых результатов (прибыли) характеризуют абсолютную эффективность хозяйствования предприятия по всем направлениям его деятельности: производственной, сбытовой, снабженческой, финансовой и инвестиционной. Они составляют основу экономического развития предприятия и укрепления его финансовых отношений со всеми участниками коммерческого дела.

Рассмотрим основные финансово-экономические показатели исследуемого предприятия.

Анализ финансового положения и эффективности деятельности организации ООО НПЦ «Сибземресурсы» выполнен за период с 01.01.2015 по 31.12.2017 г.

Таблица 1

Расчет показателей финансовой устойчивости в ООО НПЦ
«Сибземресурсы» за 2015 – 2017 гг.

Показатель	2015г.	2016г.	2017г.	2017 г. к 2015 г., %
Собственные средства, тыс. руб.	75378	65683	49066	65,1
Сумма задолженности, тыс. руб.	11508	10523	17182	101,5
Дебиторская задолженность, тыс. руб.	-	-	-	-
Долгосрочные заемные средства, тыс. руб.	2000	947	4099	204,9
Стоимость имущества, тыс. руб.	86886	76206	66248	76,2
<i>Коэффициент независимости (К 1.1)</i>	0,87	0,86	0,74	85,1
<i>Соотношение собственных и заемных средств (К 1.2)</i>	0,15	0,16	0,35	233,3
<i>Удельный вес заемных средств (К 1.3)</i>	0,13	0,14	0,26	200
<i>Удельный вес дебиторской задолженности (К 1.4)</i>	-	-	-	-
<i>Удельный вес собственных и долгосрочных заемных средств (К 1.5)</i>	0,89	0,87	0,8	89,9
<i>Коэффициент рентабельности производства (К1.6)</i>	11,6	43,2	6,4	54,9

Коэффициент независимости характеризует зависимость фирмы от внешних займов. Чем ниже значение коэффициента, тем больше займов у компании, тем выше риск неплатежеспособности. Его значение должно быть не ниже 0,7.

На предприятии ООО НПЦ «Сибземресурсы» коэффициент независимости составил за 2015 и 2016 года – 0,87 и 0,86, соответственно. Коэффициент за этот период был чуть выше допустимой нормы, а в 2017 его значение немного понизилось до 0,74, но, тем не менее, это значение также находится в пределах допустимой нормы. Можно сделать вывод о том, что предприятие не находится в зависимости от кредиторов, а так же значительного риска неплатежеспособности.

Коэффициент соотношения собственных и заемных средств – показывает, сколько приходится заемных средств на 1 руб. собственных средств. Рекомендуемое значение коэффициента меньше 1. Чем ниже значение показателя тем выше финансовая устойчивость и независимость предприятия от заемного капитала и обязательств. Уровень данного коэффициента выше 1 свидетельствует о потенциальной опасности возникновения недостатка собственных денежных средств, что может служить причиной затруднений в получении новых кредитов.

На предприятии ООО НПЦ «Сибземресурсы» коэффициент соотношения собственных и заемных средств составил за 2015 год – 0,15, 2016 – 0,16. В 2017 году значение коэффициента возросло почти в два раза и составило 0,35. Конечно, значение коэффициента находится в пределах нормы, но если он продолжит увеличиваться, то предприятие станет финансово не устойчивым и потеряет свою независимость.

Таблица 2

Расчет показателей платежеспособности в ООО НПЦ «Сибземресурсы» за 2015 – 2017 гг.

Показатель	2015г.	2016г.	2017г.	2017 г. к 2015 г., %
Денежные средства, тыс. руб.	2183	2109	477	21,85
Краткосрочные финансовые вложения, тыс. руб.	-	-	-	-
Дебиторская задолженность, тыс. руб.	-	-	-	-
Запасы и затраты (без расходов будущих периодов), тыс. руб.	28	35	80	285,7
Краткосрочные обязательства, тыс. руб.	9508	9576	13083	137,6
<i>Коэффициент абсолютной ликвидности (К 2.1)</i>	0,23	0,22	0,04	17,39
<i>Промежуточный коэффициент покрытия (К 2.2)</i>	0,23	0,22	0,04	17,39
<i>Общий коэффициент покрытия (К 2.3)</i>	0,23	0,22	0,04	17,39
<i>Коэффициент текущей ликвидности (К 2.4)</i>	8,9	7,8	4,9	55,05
<i>Коэффициент промежуточной ликвидности (К 2.5)</i>	0,23	0,22	0,04	17,4

Коэффициент абсолютной ликвидности показывает, какая доля краткосрочных долговых обязательств может быть покрыта за счет денежных средств и их эквивалентов в виде рыночных ценных бумаг и депозитов, т.е. практически абсолютно ликвидными активами. Нормативное ограничение коэффициента – не ниже 0,2, это означает, что каждый день подлежат погашению не менее 20% краткосрочных обязательств компании. [3, стр. 85].

На анализируемом предприятии коэффициент абсолютной ликвидности в 2015 и 2016 годах соответствовал норме и составлял 0,23 и 0,22, соответственно. В 2017 году происходит значительное отклонение,

коэффициент составил 0,04. Причиной является рост показателя краткосрочных обязательств, которые предприятие должно погасить.

Промежуточный коэффициент покрытия показывает, какую часть краткосрочной задолженности предприятие может погасить за счет денежных средств, краткосрочных финансовых вложений и дебиторских долгов. Значение ниже 1 свидетельствует о недостаточности средств для формирования запасов.

На предприятии ООО НПЦ «Сибземресурсы» значение данного коэффициента находится ниже нормы, что свидетельствует о недостатке денежных средств, с помощью которых предприятие могло бы погасить задолженности.

Общий коэффициент покрытия – показывает, в какой степени оборотные активы предприятия превышают его краткосрочные обязательства. Нормативное значение не ниже 1 (до 2 – 2,5). В организации промежуточный коэффициент покрытия не соответствует нормам, в 2015г. его значение составило - 0,23; в 2016 – 0,22, в 2017г - 0,04.

Предприятие ООО НПЦ «Сибземресурсы» полностью не соответствует установленным нормам, нормативные отклонения значительные.

Таблица 3

Расчет показателей деловой активности в ООО НПЦ «Сибземресурсы» за 2015 – 2017 гг.

Показатель	2015 г.	2016г.	2017г.	2017 г. к 2015 г., %
Выручка от реализации, тыс. руб.	8736	9200	8016	91,8
Себестоимость реализованной продукции, тыс. руб.	105	43	78	74,3
Запасы и затраты, тыс. руб.	28	35	80	285,7
Стоимость имущества, тыс. руб.	86886	76206	66248	76,2
Собственные средства, тыс. руб.	75378	65683	49066	65,1
<i>Общий коэффициент оборачиваемости (К 3.1)</i>	0,1	0,12	0,12	120
<i>Оборачиваемость Запасов (К 3.2)</i>	3,75	1,23	0,975	26
<i>Оборачиваемость собственных средств (К 3.3)</i>	0,11	0,14	0,16	145,5

Из «Отчета о финансовых результатах» следует, что *общий коэффициент оборачиваемости* – это коэффициент, отражающий скорость оборачиваемости активов, он также показывает число оборотов за период. В исследуемой организации, данный коэффициент за 2015г составил 0,1; в 2016 и 2017 гг – 0,12.

В 2016 и 2017 годах показатель возрос, что показывает улучшение деятельности предприятия.

Данный показатель также:

- 1) отражает эффективность использования всех имеющихся ресурсов независимо от источников их финансирования;

- 2) показывает, сколько раз за отчетный период совершается полный цикл производства и обращения, приносящий эффект в виде прибыли;
- 3) показывает, сколько денежных единиц реализованной продукции принесла каждая денежная единица активов.

Допустимые значения: чем выше значение показателя, тем лучше.

Оборачиваемость запасов — показатель обновляемости запасов сырья, материалов и готовой продукции в течение расчетного периода. В ООО НПЦ «Сибземресурсы» данный коэффициент в 2015г имеет значение 3,75, в 2016г значение данного показателя снизилось практически вдвое и значение показателя составило 1,23. Это вызвано тем, что в 2016г количество запасов было меньше, чем в 2015г. В 2017г данный коэффициент был равен 0,975, что свидетельствует о его снижении.

Коэффициент оборачиваемость собственных средств показывает, сколько требуется оборотов для оплаты выставленных счетов. Низкое значение этого показателя свидетельствует о бездействии части собственных средств. Увеличение оборачиваемости говорит о том, что собственные средства предприятия вводятся в оборот.

На предприятии ООО НПЦ «Сибземресурсы» коэффициент оборачиваемости собственных средств составил в 2015г – 0,11, в 2016г увеличился до 0,14, а в 2017г – 0,16.

Из данных представленных в таблице, можно сделать вывод, что в 2016 году по сравнению с 2015 годом количество собственных средств, вводимых в оборот, увеличилось незначительно, так же, как и в 2017г.

Таблица 4

Расчет показателей рентабельности в ООО НПЦ «Сибземресурсы» за 2015 – 2017 гг.

Показатель	2015г.	2016г.	2017г.	2017 г. к 2015 г., %
Балансовая прибыль, тыс. руб.	524	549	481	91,8
Платежи в бюджет, тыс. руб.	-	-	-	-
Чистая прибыль, тыс. руб.	1017	1738	440	43,3
Выручка от реализации, тыс. руб.	8736	9200	8016	91,8
Собственные средства, тыс. руб.	75378	65683	49066	65,1
Основные средства, тыс. руб.	-	-	-	-
Запасы и затраты, тыс. руб.	28	35	80	285,7
Стоимость имущества, тыс. руб.	86886	76206	66248	76,2
<i>Коэффициент рентабельности капитала (К 4.1)</i>	0,6	0,72	0,72	120
<i>Коэффициент рентабельности капитала (К 4.2)</i>	1,17	2,3	0,7	59,8
<i>Коэффициент рентабельности собственных средств (К 4.3)</i>	0,69	0,84	0,98	142,03
<i>Коэффициент рентабельности собственных средств (К 4.4)</i>	1,35	2,65	0,89	65,9
<i>Рентабельность</i>	1871,4	1568,6	601,25	32,1

<i>производственных фондов (К 4.5)</i>				
<i>Рентабельность производственных фондов (К 4.6)</i>	3632,1	4965,7	550	15,4

Коэффициент рентабельности капитала показывает величину прибыли, которую получит предприятие (организация) на единицу стоимости собственного капитала. Чем выше значение коэффициента, тем инвестиции более доходные. Если же рентабельность собственного капитала меньше нуля, то есть повод задуматься над целесообразностью и эффективностью инвестиций в предприятие в будущем. Как правило, значение коэффициента сравнивается с альтернативными вложениями средств в акции других предприятий, облигаций и, в крайнем случае, в банк. Важно отметить, что слишком большое значение показателя может негативно влиять на финансовую устойчивость предприятия. О данном показателе можно сказать то, что наибольшее значение он имеет в 2016 и 2017 годах, т.е. именно в этот период предприятие получило наибольшую прибыль на единицу собственного капитала. [4, стр. 38].

Использованные источники:

1. Экономика организации: учебное пособие / Л. Н. Чечевицына, Е. В. Хачадурова. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2015. – 382 с.
2. Бабаева Ю. А., Петров А. М. Бухгалтерский финансовый учет: Учебник / Ю.А.Бабаев, А.М.Петров и др.; Под ред. Ю.А.Бабаева – 5–е изд., перераб. и доп. – М.: Вузов. учеб.: НИЦ ИНФРА–М, 2015. - 463 с.
3. Бабаева Ю. А., Петров А. М. Бухгалтерский финансовый учет: Учебник / Ю.А.Бабаев, А.М.Петров и др.; Под ред. Ю.А.Бабаева – 5–е изд., перераб. и доп. – М.: Вузов. учеб.: НИЦ ИНФРА–М, 2015. - 463 с.
4. Вещунова Н. Л., Фомина Л. Ф. Бухгалтерский учет; Финансы и статистика - , 2017. - 624 с.
5. Гуккаев В. Б. Производство. Учет, налогообложение; ГроссМедиа, РОСБУХ - Москва, 2016. - 240 с.
6. Козлова Е. П., Парашутин Н. В., Бабченко Т. Н., Е.Н.Галанина Бухгалтерский учет; Финансы и статистика - , 2016. - 576 с.
7. Кондраков, Н.П. Бухгалтерский учет; М.: Инфра-М; Издание 3-е - Москва, 2017. - 635 с.
8. Макальская, М.Л.; Фельдман, И.А. Бухгалтерский учет; Высшее образование - Москва, 2015. - 443 с.

*Гуселетова Ю.Ю.
студент магистратуры 312 группы
Малышева А.Е.
студент магистратуры 312 группы
ФГОУ ВО Омский государственный аграрный
университет им. П.А. Столыпина
г. Омск*

**АУДИТОРСКАЯ ПРОВЕРКА РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ОРГАНИЗАЦИИ ООО «СИБРЕГИОН»**

Аннотация: Финансовые результаты деятельности организации являются важными показателями ее экономической эффективности, на основе анализа которых как внутренними, так и внешними пользователями бухгалтерской информации принимаются управленческие решения.

Ключевые слова: аудиторская проверка, финансы, бухгалтерский учет, контроль, стандарты.

*Yu. Yu. Guseletova
Magistrate 312 group
Malysheva A.E.
Magistrate 312 group*

**FGOU IN Omsk State Agrarian University. P.A. Stolypin, Omsk
AUDIT CHECK OF THE RESULTS OF THE ACTIVITIES OF THE
ORGANIZATION ООО SIBREGION**

Abstract: Financial results of the organization are important indicators of its economic efficiency, based on the analysis of which both internal and external users of accounting information are made management decisions.

Key words: audit, finance, accounting, control, standards.

Процесс формирования финансовых результатов включает две стадии: создание прибавочного продукта и превращение его в денежную форму. Реально торговая организация получает прибыль в процессе реализации товара, а новая стоимость создается только в сфере производства [24, с. 142].

Необходимости аудита заключается в формировании финансовых результатов с целью выяснения типичных ошибок. Исследование этой темы предоставляет возможность изучить методику корректировки ошибок, допускаемых при учете формирования финансовых результатов на конкретном предприятии Общество с ограниченной ответственностью «Сибрегион»

Общество с ограниченной ответственности «Сибрегион» зарегистрировано в 2008 г., в Инспекции Федеральной налоговой службы по Омской области.

Основным видом деятельности являются: организация перевозок грузов

ООО «Сибрегион», осуществляет расчет тарифов, исходя из характера груза, его объема, веса и маршрута. В собственности компании имеются европейские и американские большегрузные автомобили. Управление организацией осуществляется в соответствии с федеральным и областным законодательством, уставом.

Руководитель должен, организовывать работу и эффективное взаимодействие всех структурных подразделений, направлять их деятельность на развитие и совершенствование производства с учетом социальных и рыночных приоритетов, повышение эффективности работы компании, увеличение прибыли.

Для более полного представления о деятельности организации необходимо провести анализ состава, структуры и динамики показателей деятельности организации. На основании данных бухгалтерской отчетности, проведен анализ основных экономических показателей деятельности ООО «Сибрегион».

Целью аудита финансовых результатов является определение соответствия применяемой промышленными предприятиями методики учета операций по формированию и использованию финансовых результатов нормативным документам, действующим на территории Российской Федерации [3].

На основе этого формируется мнение о достоверности финансового результата и бухгалтерской (финансовой) отчетности по финансовым результатам во всех существенных аспектах.

Для достижения данной цели следует решить ряд задач, а именно:

- 1) подтвердить соответствие оформленных компанией бухгалтерских операций действующему законодательству;
- 2) оценить соответствие бухгалтерской (финансовой) отчетности данным синтетического и аналитического учета составляющих конечного финансового результата;
- 3) проверить полноту и своевременность отражения, а также документального оформления операций по формированию финансового результата деятельности организации.

При аудиторской проверке, необходимо обращать внимание на то, что для эффективного проведения аудита в установленные сроки, необходимо тщательно продумать и составить план работ. Требования по планированию аудита установлены Федеральным стандартом аудиторской деятельности № 3 «Планирование аудита». Планирование проводится в соответствии с принципами комплексности, непрерывности и оптимальности.

По данным тестирования при изучении основных принципов управления, распределения ответственности и полномочий, кадровой политики, порядка подготовки отчетности в ООО «Сибрегион» можно сделать вывод, что фактическая надежность системы внутреннего контроля составила 67%. Наличие внутренней системы контроля является важным

фактором для успешной деятельности компании и повышает ее привлекательность для заинтересованных пользователей [3] .

По критериям оценки аудиторского риска определяется фактическая надежность системы внутреннего контроля. Аудиторский риск состоит из трех элементов:

Таблица 1

Аудиторские риски.			
Аудиторские риски			
Показатель	Внутрихозяйственный (неотъемлемый) риск	Риск средств контроля	Риск необнаружения
Числовое значение	36,1 %	33 %	41,9 %
Содержание	субъективно определяемая аудитором вероятность появления существенных искажений бухгалтерском учете, статье баланса, однотипной группе хозяйственных операции, отчетности субъекта в целом и до того, как такие искажения выявлены средствами системы внутреннего контроля.	вероятность того, что системы бухгалтерского учета и внутреннего контроля экономического субъекта не позволяют своевременно выявлять и исправлять существенные искажения.	это вероятность применяемых аудиторских процедур и собранные доказательства не позволяют обнаружить реально существующие ошибки, превышающие допустимую величину.

Математически модель аудиторского риска можно представить выражением, представленным формулой 1:

$$AP = HP * PCK * PNO, \quad (1)$$

где AP – аудиторский риск;

HP – внутрихозяйственный (неотъемлемый) риск;

PCK – риск средств контроля;

PNO – риск необнаружения ошибок.

Значение внутрихозяйственного риска ООО «Сибрегион» в 2015 году составило 36,1%. В организации регулярно обновляются справочно-информационные электронные базы, весь персонал организации имеет высшее профессиональное образование, более того сотрудники постоянно повышают уровень своей квалификации.

Риск средств внутреннего контроля в ООО «Сибрегион» за 2015 год оказывается равным 33%.

Аудитор обязан на основе оценки неотъемлемого риска и риска средств контроля определить допустимый в своей работе риск необнаружения и с учетом минимизации риска необнаружения спланировать соответствующие аудиторские процедуры.

На основе оценки неотъемлемого риска и риска средств контроля рассчитывается риск необнаружения по формуле 2:

$$PNO = AP / (HP * PCK) \quad (2)$$

Аудиторский риск является постоянной величиной и принимается равным 5%. Риск необнаружения ООО «Сибрегион», равен:

$$PNO = 0,05 / (0,361 * 0,33) = 0,419 \text{ или } 41,9 \%$$

Аудиторская проверка должна планироваться с учетом минимизации риска необнаружения, который является показателем эффективности и качества работы аудитора, который зависит от порядка проведения конкретной аудиторской проверки, а также от таких факторов, как квалификация аудиторов и степень их предыдущего знакомства с деятельностью проверяемого экономического субъекта. Это тип риска, на значение которого аудитор должен влиять.

Под уровнем существенности понимают максимально допустимый размер ошибки (искажение) в отчетности проверяемого субъекта, который не введет пользователя отчетности в заблуждение относительно интересующей его информации. Расчет уровня существенности производится с применением федерального стандарта №4 «Существенность в аудите».

Расчет уровня существенности для ООО «Сибрегион» произведен в [табл. 2].

Таблица 2

Расчет уровня существенности в ООО «Сибрегион», тыс. руб.

Базовый показатель	Значение показателя, тыс. руб.	Доля, %	Значение для расчета уровня существенности, тыс. руб.
Балансовая прибыль (убыток)	909	5	45
Выручка	462661	2	9253
Валюта баланса	4727	2	95
Собственный капитал	737	10	74
Общие затраты предприятия	399276	2	7985

1) Среднее значение уровня существенности:

$$(45+9253+95+74+7985)/5=3490 \text{ тыс. руб.};$$

2) Максимальное значение уровня существенности 9253 тыс. руб., минимальное значение уровня существенности – 45 тыс. руб.;

3) Отклонение максимального и минимального значения уровня существенности от среднего:

$$\min (3490-45) / 3490 = 0,99 \text{ или } 99\%$$

$$\max (9253-3490) / 3490 = 1,7 \text{ или } 170\%$$

Так как отклонение существенно. И данные показатели: балансовая прибыль, валюта баланса, собственный капитал, значительно отличаются,

поэтому они исключаются из расчета среднего значения уровня существенности.

4) Новое значение уровня существенности:
 $(7985+9253)/2= 8619$ тыс. руб.;

5) Уровень существенности равен 8619 тыс. руб.;

Данное значение можно округлить 8619~9000 тыс. руб.;

Проверка: $(9000 - 8619) / 8619 * 100\% = 4\%$

Единый показатель уровня существенности для данной бухгалтерской отчетности составил 9000 тыс. руб.

План аудиторской проверки по учету финансовых результатов в ООО «Сибрегион» за 2017 г. представлен в [табл.3].

Таблица 3

План аудиторской проверки по учету финансовых результатов в ООО «Сибрегион» за 2017 г.

Процедура	Дата проверки	ФИО аудитора
Проверка наличия приказа по учетной политике с указанием метода определения выручки от реализации продукции (работ, услуг), прочих доходов и расходов и финансовых результатов	08.04.2017	Гуселетова Ю.Ю.
Проверка правильности формирования и отражения на счетах бухгалтерского учета себестоимости продукции, выполненных работ, услуг	08.04.2017	Гуселетова Ю.Ю.
Проверка правильности отражения в учете выручки от реализации продукции (работ, услуг)	09.04.- 11.04.2017	Гуселетова Ю.Ю.
Проверка правильности ведения аналитического и синтетического учета по сч.90	12.04.- 16.04.2017	Гуселетова Ю.Ю.
Проверка правильности учета прочих доходов и расходов	17.04.- 18.04.2017	Гуселетова Ю.Ю.
Проверка правильности ведения аналитического и синтетического учета по сч.91	19.04.2017	Гуселетова Ю.Ю.
Проверка правильности формирования показателей Отчета о финансовых результатах по данным Главной книги, регистрам синтетического и аналитического учета	25.04.2017	Гуселетова Ю.Ю.

Перед началом аудиторской проверки аудитору необходимо определить уровень существенности. Он составил 20800 рублей - максимально допустимый размер ошибочной суммы, которая может быть показана в финансовых отчетах.

По счет - фактуре № 5 от 13.08.17 г. на сумму 290,00 от ООО «Кит Сервес» без актов выполненных работ отнесены на расходы на продажу расходы с отражением:

Дт 44 Кт 60.1 – 245,76 руб. получены от поставщика работы и услуги.

Дт 19 Кт 60.1 – 44,24 руб. начислен НДС.

Также при проверке бухгалтерского учета по счету 44 «Расходы на продажу» в ООО «Сибрегион» за 2017 год установлено, что в организации не ведется учет затрат по командировочным расходам сотрудников и представительским расходам в связи с низким уровнем контроля за соблюдением финансовой дисциплины подотчетными лицами. Все затраты осуществляются организацией с использованием собственных средств.

По итогам аудиторской проверки можно сделать вывод о том, что в ООО «Сибрегион» не все первичные документы имеют правильно оформленные обязательные реквизиты: отсутствуют ИНН/КПП продавца, наименование валюты, подписи главного бухгалтера и директора организации. Счета-фактуры должны быть заполнены по установленной форме, то есть необходимо заполнение всех обязательных реквизитов, соблюдая при этом нумерацию.

Учет финансовых результатов производится в соответствии с требованиями учетной политики. При проверке счет – фактуры № 5 от 13.08.17 года; № О0022656 от 2 июля 2017; № 73006242 М -0 от 5 августа 2017 , выявлено, что отсутствуют акты выполненных работ, товарно-транспортные накладные. На основании рабочего документа аудита, не выявлено нарушений в части Отчета о финансовых результатах соответствует показателям из Главной книги за 2017 год и оборотно – сальдовых ведомостей 84, 90, 91,99. Налог на прибыль учитывается по ставке 20%. По результатам аудита учета финансовых результатах за 2017 год было выдано аудиторское заключение, письменная информация аудитора.

Переходя к заключительному этапу аудиторской проверки, стоит обратить внимание на важность своевременного, достоверного, содержательного, но при этом оформленного в доступной форме аудиторского заключения.

При проведении аудита финансовых результатах в ООО «Сибрегион» подлежит проверке соблюдение данной организацией действующего на территории Российской Федерации законодательства. Для определения объема работ, необходимых для формирования аудиторского заключения, проведена проверка состояния внутреннего контроля и бухгалтерского учета в исследуемом хозяйствующем субъекте.

Согласно правилу (стандарту) в аудиторском заключении может быть выражено немодифицированное или модифицированное мнение о достоверности бухгалтерской отчетности.

Аудитор должен выразить немодифицированное мнение в случае, когда он приходит к выводу, что бухгалтерская отчетность отражает достоверно во всех существенных отношениях финансовое положение аудируемого лица и результаты его финансовой деятельности в соответствии с правилами отчетности. Модифицированным мнение будет в том случае, если:

а) на основании полученных аудиторских доказательств установлено, что бухгалтерская отчетность, рассматриваемая в целом, содержит существенные искажения;

б) аудитор не может получить достаточные надлежащие аудиторские доказательства, чтобы установить, что бухгалтерская отчетность, рассматриваемая в целом, не содержит существенные искажения.

Модифицированное мнение может быть выражено аудитором в следующих формах:

- мнение с оговоркой;
- отрицательное мнение;
- отказ от выражения мнения.

Требования к форме и содержанию аудиторского заключения, содержащего модифицированное мнение о достоверности бухгалтерской (финансовой) отчетности аудируемого лица, порядок формирования модифицированного мнения регламентируются Федеральным стандартом аудиторской деятельности (ФСАД 2/2010) «Модифицированное мнение в аудиторском заключении».

Данные нарушения являются основанием для отказа в вычете сумм НДС, предъявленных продавцом. Однако из-за наличия недочетов отраженных на странице 53 в ведении учета аудируемой организацией. В связи с этим аудиторское заключение модифицированное содержит мнение аудитора с оговоркой.

Использованные источники:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации (Часть первая) принят от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (с последними изм. и доп. от 30.12.2015 г. № 434-ФЗ) [Электронный ресурс]. – М., [2016]. – Режим доступа : информационно-правовая справочная система «КонсультантПлюс»;
2. Налоговый кодекс РФ [Электронный ресурс]. – М., [2016]. – Режим доступа: информационно-правовая справочная система ГАРАНТ;
3. Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» (ред. от 21.12.2013) [Электронный ресурс]. – М., [2016]. – Режим
4. Приказ Минфина России от 06.07.1999 № 43н (ред. от 08.11.2010) «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Бухгалтерская отчетность организации» ПБУ 4/99» // [Электронный ресурс]. – М., [2016]. – Режим доступа: информационно-правовая справочная система Консультант Плюс;
5. Приказ Минфина РФ от 29.07.1998 N 34н (ред. от 24.12.2010) "Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации" [Электронный ресурс]. – М., [2016]. – Режим доступа: информационно-правовая справочная система КонсультантПлюс;
6. Акчурина Е.В., Солодко Л. П. Бухгалтерский финансовый учет. – М.: Издательство «Экзамен», 2013. – 456с.;
7. Бахолдина И.В., Голышева Н.И. Бухгалтерский финансовый учет. – М.:

Форум; Инфра-М, 2016. – 320с.;

8. Бондина Н.Н., Бондин И.А., Зубкова Т.В. Учебное пособие: Бухгалтерский финансовый учет – М.: Инфра-М, 2016. – 418с.;

9. Водопьянова Д. В., Уродовских В. Н. Аналитический обзор методов прогнозирования вероятности банкротства предприятий // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – 56–60с.;

10. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2014. – 420с.;

11. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет (финансовый и управленческий): Учебник. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: Инфра-М, 2016 – 584с.;

12. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет. – 7-е изд., перераб. и доп. – М.: Инфра-М, 2014, 841с.;

УДК 37.035.4

Карасев М. В.

***бакалавр социологии, студент магистратуры
кафедры государственного управления и политических технологий
УИУ РАНХиГС при Президенте РФ (бывш. УРАГС), Факультет
государственного и муниципального управления***

ПАТРИОТИЧЕСКОЕ ВОСПИТАНИЕ МОЛОДЕЖИ

Аннотация: данная статья посвящена вопросу воспитания патриотических чувств у молодого поколения россиян. В статье рассматривается зависимость последнего от социально-политического контекста; анализируются ключевые проблемы современного патриотического воспитания; намечаются пути решения указанных проблем.

Ключевые слова: патриотизм, воспитание, молодежь, государственная политика патриотического воспитания.

***Karasev Maksim Viktorovich,
Bachelor of Sociology, graduate student,
The Russian Presidential Academy of National Economy and Public
Administration (RANEPA)
Faculty of State and Municipal Administration, Department of Public
Administration and Political Technologies***

PATRIOTIC EDUCATION OF YOUTH

Abstract: this article is devoted to the education of patriotic feelings among the younger generation of Russians. The article discusses the dependence of the latter on the socio-political context; analyzes the key problems of modern patriotic education; outlines ways to solve these problems.

Key words: patriotism, education, youth, state policy of patriotic education.

Вопрос патриотического воспитания молодежи является одним из дискуссионных как в современной педагогической науке, так и в теории государства и права, а также в теории госуправления. Связано это с

многоаспектностью патриотизма как явления, а также с тем значением, которое издавна придается указанному вопросу в России.

Патриотическое воспитание молодежи как в Советской, так и в современной России представляло и представляет собою дело государственной важности. Немногие аспекты нравственного воспитания получили в последнее время такое большое внимание со стороны государственных чиновников и практиков педагогического труда. Приоритетность данного вида воспитательной деятельности была подчеркнута конкретными государственными патриотическими программами с серьезным бюджетным финансированием и разработкой концепций, служащих идеологической основой для патриотических программ (программ патриотического воспитания) во всех регионах РФ.

Понятие «*патриотическое воспитание молодежи*» состоит из трех составляющих его дефиниций: патриотизм, воспитание и молодежь.

Как отмечено в Концепции патриотического воспитания²³, *патриотизм* — это особая форма самореализации и социального поведения граждан, основными критериями которой являются любовь к Отчизне и служение ей, обеспечение целостности и суверенитета России, ее национальной безопасности и устойчивого развития, ответственность и обязанности перед Родиной, приоритет общественных и государственных интересов над личными намерениями. Особенное это чувство должно быть высшим смыслом жизни для всех социальных слоев и групп народонаселения страны.

Под *воспитанием*, в свою очередь, понимают целенаправленный процесс, который осуществляется специально выделяемыми обществом людьми — учителями, педагогами, воспитателями — и включает в себя как учебные занятия, так и все виды внеучебной, специально организуемой воспитательной работы^{24,25,26}.

Молодежь, согласно толкового словаря С. И. Ожегова, — это молодое поколение, молодые люди²⁷; в России к молодежи относят юридически граждан с момента совершеннолетия до 35 лет.

23 Концепция патриотического воспитания граждан Российской Федерации (Одобрена на заседании Правительственной комиссии по социальным вопросам военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей, протокол № 2(12)-П4 от 21 мая 2003 г.) [Электронный ресурс]. URL: <https://clck.ru/F3Xoh> (дата обращения: 15.01.2019).

24 Беликова Е. В. Теория и методика воспитания. Конспект лекций / Е. В. Беликова, О. И. Битаева, Л. В. Елисеева. М.: ЭКСМО, 2008. 160 с.

25 Лалетина В. И. Становление духовно-нравственного воспитания на основе эколого-краеведческого волонтерского движения / В. И. Лалетина, Г. А. Солодкая, М. Б. Солодкий, Е. Н. Чернявская, Л. А. Черная // Наука, образование, бизнес: проблемы, перспективы, интеграция: сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции 28 февраля 2013 г. В 4 частях. Часть IV. Мин- во обр. и науки. М.: «АР-Консалт», 2013. С. 72-73.

26 Солодкий М. Б. Разработка и оценка эффективности опросника для измерения латентной переменной «уровень патриотизма школьников» / М. Б. Солодкий, А. С. Кузнецова, Н. Колесникова // Alma Mater : сборник студенческих научных работ. Краснодар: КГУКИ, 2009. С. 283-287.

27 Молодежь // Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка [Электронный ресурс]. URL: <https://clck.ru/F3Ytt> (дата обращения: 15.01.2019).

Структура современного отечественного патриотизма, формируемая в процессе воспитательной работы с молодежью, строится на основе исторических корней; она понимается как принципиальная черта своеобразного русского национального характера, основными элементами которого выступают гуманистическая направленность, религиозная толерантность, соборность и упорядоченность, примат коллективных интересов, особая любовь к русской природе²⁸.

Выступая как часть общего образовательного процесса, *современное патриотическое воспитание молодежи* является систематической и целенаправленной деятельностью органов госвласти, а также институтов гражданского общества²⁹.

Оно включает социальные, организационные, функциональные и прочие аспекты, проходящие через все сферы жизни (социально-экономические, политические, духовные, правовые, педагогических) всех поколений, оказывая влияние на культуру и образование, политику и историю, народ и государство. Как заявляют государственные органы, патриотическое воспитание «проникает во все социальные и государственные институты»³⁰.

Проблема патриотического воспитания молодежи всегда интересовала отечественных ученых, философов и общественных деятелей. В. Г. Белинскому, А. Ф. Бестужеву, В. И. Водовозову, И. М. Карамзину, М. В. Ломоносову, А. С. Макаренку и мн. др. принадлежат исследования рассматриваемого вопроса, описывавшие патриотическое воспитание с различных точек зрения в зависимости от практических либо научных интересов автора, в соответствии с потребностями века и с решаемыми обществом задачами.

Анализируя материалы научных работ, посвященных данному вопросу, можно говорить о том, что содержательная сторона патриотического воспитания молодежи подвержена изменениям на каждом из этапов развития общества и зависит от экономического, политического, социально-исторического состояния общества, как и от иных условий, а также от культурно-образовательной и социально-экономической политики государства. Помимо того, на содержание патриотического воспитания определенное влияние оказывается целым рядом эпохальных, т. е. доминирующих в стране особенностей, к числу которых относятся национальные, религиозные, географические, демографические, полити-

28 Omelchenko D. et al. Patriotic education and civic culture of youth in Russia: sociological perspective / Procedia — Social and Behavioral Sciences. №190(2015). pp. 364-371.

29 Солодкий М. Б. Измерение уровня патриотизма школьников: инновационный подход к разработке психометрических тестов / М. Б. Солодкий, А. С. Кузнецова, Н. Колесникова // Психолого-педагогические исследования качества образования в условиях инновационной деятельности образовательного учреждения : материалы II Всероссийской научно-практической конференции. 27-29 июня 2009 г., Славянск-на-Кубани — Адлер / Под общ. ред. Т. С. Анисимовой, Т. В. Суняйкиной, Е. П. Солодовниковой. Славянск-на-Кубани: Издательский центр СГПИ, 2009. С. 197-200.

30 Omelchenko D. et al. Patriotic education and civic culture of youth in Russia: sociological perspective / Procedia — Social and Behavioral Sciences. №190(2015). pp. 364-371.

ческие, экономические и другие, попеременно выступающие на ключевые позиции и становящиеся приоритетными.

Сказанное выше подтверждает многочисленные изученные мною монографии, диссертационные исследования, учебные и учебно-методические пособия педагогов-новаторов, ученых, общественных деятелей, которые уделяют самое пристальное внимание вопросу патриотического воспитания молодежи. Необходимо отметить, что в данном направлении активно работали или работают многие авторы; представляется уместным назвать работы Н. В. Адаевой³¹, И. М. Афанасовой³², М. Л. Афанасьевой³³, А. Н. Выршикова, М. Б. Кусмарцева, В. И. Лутовинова³⁴, Н. В. Ипполитовой³⁵, М. Б. Солодкого³⁶, В. И. Лалетиной³⁷ и мн. др.

Анализ указанных работ позволяет обозначить *основные проблемные точки* в патриотическом воспитании молодежи в РФ.

Во-первых, госпрограммы по патриотическому воспитанию молодежи Российской Федерации, которые были созданы и реализуются в стране с 2001 г., сформировали на федеральном уровне вектор развития патриотического воспитания, однако в регионах России и в муниципальных ее образованиях, а также в образовательных учреждениях практически отсутствуют местные программы по патриотическому воспитанию молодежи. Государственные программы в настоящее время не обеспечивают устойчивого функционирования и развития патриотического воспитания молодежи. На сегодняшний день в массовом сознании наших сограждан нет полного понимания значения российского патриотизма, понимания последнего в качестве духовного ориентира страны и ключевого ресурса для развития сегодняшнего российского общества³⁸.

Во-вторых, имеет место кадровая проблема в патриотическом воспитании молодежи, поскольку обучающихся сегодня воспитывают педагоги в возрасте от 25 до 40 лет, которые воспитывались сами в 1990-е гг. сразу после распада СССР. Этой возрастной группе практически не был передан (в рамках госполитики) опыт по патриотическому воспитанию. На время их взросления пришлось господство рынка и пропаганды потребительства, а

31 Адаева Н. В. Патриотическое воспитание студентов техникума средствами народной педагогики: дис. ... канд. пед. наук. Тверь, 2014. 270 с.

32 Афанасова И. М. Патриотическое воспитание учащихся младшего подросткового возраста в процессе изучения биологии в школе: дис. ... канд. пед. наук. Рязань, 2006. 189 с.

33 Афанасьева М. Л. Патриотическое воспитание младших подростков как направление деятельности классного руководителя: автореф. дис. ... канд. пед. наук. М., 2008. 23 с.

34 Выршиков А. Н. Военно-патриотическое воспитание молодежи / Выршиков А. Н., Кусмарцев М. Б., Лутовинов В. И. Волгоград: ПринТerra, 2008. С. 22.

35 Ипполитова Н. В. Патриотическое воспитание учащихся: учеб. пособие по спецкурсу для студентов пед. ин-тов. 2-е изд., доп. Шадринск: ШГПИ, 2005. 84 с.

36 Солодкий М. Б. Разработка и оценка эффективности опросника для измерения латентной переменной «уровень патриотизма школьников» / М. Б. Солодкий, А. С. Кузнецова, Н. Колесникова // Alma Mater : сборник студенческих научных работ. Краснодар: КГУКИ, 2009. С. 283-287.

37 Лалетина В. И. Там же.

38 Солодкий М. Б. Там же.

смена идеологии поспособствовала лишь утрате традиций по воспитательной работе в образовательных учреждениях. Возникший вакуум был достаточно быстро заполнен социальной апатией и бездуховностью, деформацией всех жизненных ориентиров граждан³⁹.

В-третьих, в настоящее время мы наблюдаем диссонанс между интенцией государства воспитывать общество в духе патриотизма и перенасыщением информационного пространства информацией, которая пропагандирует (через шоу-программы, сериалы, современное кино) потребительство и бездуховность, непристойность и ложные представления о семейных ценностях. В большей степени СМИ навязывают приоритет «земных ценностей» над духовными и нравственными ценностями⁴⁰.

В-четвертых, традиционный базис образования и воспитания подменяется все «более современным основами» западного происхождения: вместо христианских добродетелей — общечеловеческие ценности гуманизма; вместо педагогики уважения к старшим и совместной трудовой деятельности — развитие творческой, я-ориентированной личности; вместо целомудрия, воздержания, самоограничения — вседозволенность и удовлетворение любых своих потребностей; вместо любви и самопожертвования — западная психология самоутверждения; вместо интереса к культуре отечественной — исключительный интерес к иностранным традициям и языкам.

По моему мнению, для преодоления обозначенных выше негативных трендов, с целью коренных улучшений в патриотическом воспитании молодежи следует в современных условиях ориентироваться на следующие моменты.

Во-первых, необходимо преодолеть деформированные и негативные моменты в патриотическом воспитании молодежи как в общественно значимой деятельности, которая испытывает воздействие самых разных, в том числе и весьма негативных или даже противодействующих ей факторов.

Во-вторых, на мой взгляд, патриотическое воспитание обязано быть направленным не только на молодежь в общем, а скорее на различные составляющие ее категории и/или социальные группы, которые отличаются по возрасту, месту проживания, образовательному и культурному уровню, направленности и содержанию увлечений и досуга, и т. п.

В-третьих, каждый субъект патриотического воспитания должен, сообразно условиям, располагать всем необходимым для оптимизации процесса патриотического воспитания, а также эффективно использовать новые и новейшие методы и формы данной деятельности для достижения наиболее высокого результата.

Учет указанных моментов позволит наиболее полно реализовать возможности патриотического воспитания молодежи на каждом уровне и

39 Вырщиков А. Н. Там же.

40 Афанасова И. М. Там же.

каждым субъектом данного процесса, позволит интенсифицировать патриотическое воспитание, сделает его более адекватным современным условиям.

Использованные источники:

1. Адаева Н. В. Патриотическое воспитание студентов техникума средствами народной педагогики: дис. ... канд. пед. наук. Тверь, 2014. 270 с.
2. Афанасова И. М. Патриотическое воспитание учащихся младшего подросткового возраста в процессе изучения биологии в школе: дис. ... канд. пед. наук. Рязань, 2006. 189 с.
3. Афанасьева М. Л. Патриотическое воспитание младших подростков как направление деятельности классного руководителя: автореф. дис. ... канд. пед. наук. М., 2008. 23 с.
4. Беликова Е. В. Теория и методика воспитания. Конспект лекций / Е. В. Беликова, О. И. Битаева, Л. В. Елисеева. М.: ЭКСМО, 2008. 160 с.
5. Вырщиков А. Н. Военно-патриотическое воспитание молодежи / Вырщиков А. Н., Кусмарцев М. Б., Лутовинов В. И. Волгоград: ПринТерра, 2008. С. 22.
6. Ипполитова Н. В. Патриотическое воспитание учащихся: учеб. пособие по спецкурсу для студентов пед. ин-тов. 2-е изд., доп. Шадринск: ШГПИ, 2005. 84 с.
7. Концепция патриотического воспитания граждан Российской Федерации (Одобрена на заседании Правительственной комиссии по социальным вопросам военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей, протокол № 2(12)-П4 от 21 мая 2003 г.) [Электронный ресурс]. URL: <https://clck.ru/F3Xoh> (дата обращения: 15.01.2019).
8. Лалетина В. И. Становление духовно-нравственного воспитания на основе эколого-краеведческого волонтерского движения / В. И. Лалетина, Г. А. Солодкая, М. Б. Солодкий, Е. Н. Чернявская, Л. А. Черная // Наука, образование, бизнес: проблемы, перспективы, интеграция: сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции 28 февраля 2013 г. В 4 частях. Часть IV. Мин- во обр. и науки. М.: «АР-Консалт», 2013. С. 72-73.
9. Молодежь // Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка [Электронный ресурс]. URL: <https://clck.ru/F3Ytt> (дата обращения: 15.01.2019).
10. Солодкий М. Б. Разработка и оценка эффективности опросника для измерения латентной переменной «уровень патриотизма школьников» / М. Б. Солодкий, А. С. Кузнецова, Н. Колесникова // Alma Mater : сборник студенческих научных работ. Краснодар: КГУКИ, 2009. С. 283-287.
11. Солодкий М. Б. Измерение уровня патриотизма школьников: инновационный подход к разработке психометрических тестов / М. Б. Солодкий, А. С. Кузнецова, Н. Колесникова // Психолого-педагогические исследования качества образования в условиях инновационной деятельности образовательного учреждения : материалы II Всероссийской научно-

практической конференции. 27-29 июня 2009 г., Славянск-на-Кубани — Адлер / Под общ. ред. Т. С. Анисимовой, Т. В. Суняйкиной, Е. П. Солодовниковой. Славянск-на-Кубани: Издательский центр СГПИ, 2009. С. 197-200.

12. Omelchenko D. et al. Patriotic education and civic culture of youth in Russia: sociological perspective / Procedia — Social and Behavioral Sciences. №190(2015). pp. 364-371.

УДК 336.5

Картышова Е.И.
студент магистратуры 2 курс
факультет «Финансово-экономический факультет»
Оренбургский государственный университет
Россия, г.Оренбург

АНАЛИЗ ФИНАНСОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ

Аннотация: В статье рассматривается динамика значений нормативных затрат на финансовое обеспечение деятельности общеобразовательных организаций в Оренбургской области в 2014 – 2018 г. Проведена динамика величины подушевого норматива для основного общего образования в Оренбургской области.

Ключевые слова: общее образование, подушевой норматив, национальные проекты.

Kartysheva E. I.
master's student
2 course, faculty of «Finance and Economics»
Orenburg state University
Russia, Orenburg

ANALYSIS OF THE FINANCIAL ACTIVITIES OF THE INSTITUTIONS OF GENERAL EDUCATION IN THE ORENBURG REGION

Abstract: The article discusses the evolution of the values of regulatory costs on financial provision of activities of educational institutions in Orenburg region in 2014 – 2018 carried out the dynamics of the value of the per capita standard for basic General education in the Orenburg region.

Key words: General education, per capita standard, national projects.

В Оренбургской области проведена огромная работа по модернизации сети общеобразовательных учреждений, созданы ресурсные центры и базовые школы, которые обеспечивают транспортную доставку детей из близлежащих населенных пунктов, которые оснащены современным компьютерным и телекоммуникационным оборудованием для реализации программ дистанционного обучения. Однако полностью

решить задачу обеспечения населения равным качеством образовательных услуг независимо от места жительства на данный момент не удалось.

Важный шаг сделан в обновлении содержания сферы общего образования, однако актуальной остается задача повышения уровня обучения в таких областях, как искусство, иностранные языки, социальные науки, технология. Это связано с тем, что существующий механизм обновления содержания общего образования нуждается в совершенствовании.

На рисунке 1 представлена динамика величины подушевого норматива для основного общего образования в Оренбургской области в 2014-2018 гг. [1].

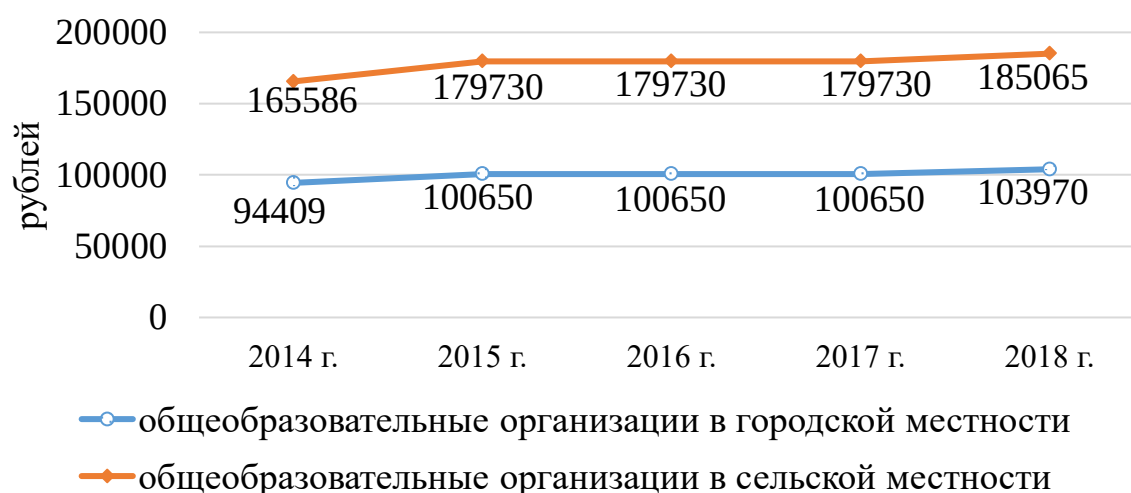


Рисунок 1 – Динамика значений нормативных затрат на финансовое обеспечение деятельности общеобразовательных организаций в Оренбургской области в 2014 – 2018 г.

Данные нормативных актов Оренбургской области свидетельствуют об увеличении размера норматива на одного обучающегося общеобразовательной организации в городской местности в 2014 – 2018 гг. на 10,13 % с 94409 р. до 103970 р. В 2015 году отмечался рост показателя на 8,5 % (в абсолютном выражении на 6241 р.). Размер норматива для сельской местности достиг в 2018 году значения – 103970 р. За период с 2014 – 2018 год норматив для общеобразовательных учреждений сельской местности увеличился на 11,8 % (в абсолютном выражении на 19479 р.). В 2015 году норматив был увеличен на 8,5 % и достиг 179730 р.

С 2014 года программные расходы на 90 % покрывают расходы бюджета Оренбургской области на общее образование, т.е. государственной программой на период 2014 – 2020 гг. «Развитие системы образования Оренбургской области» охвачены все виды ресурсного обеспечения общего образования, что способствует повышению эффективности расходов бюджета Оренбургской области на общее образование [2]. Объемы бюджетных ассигнований на реализацию государственной программы представлены на рисунке 2 [1].

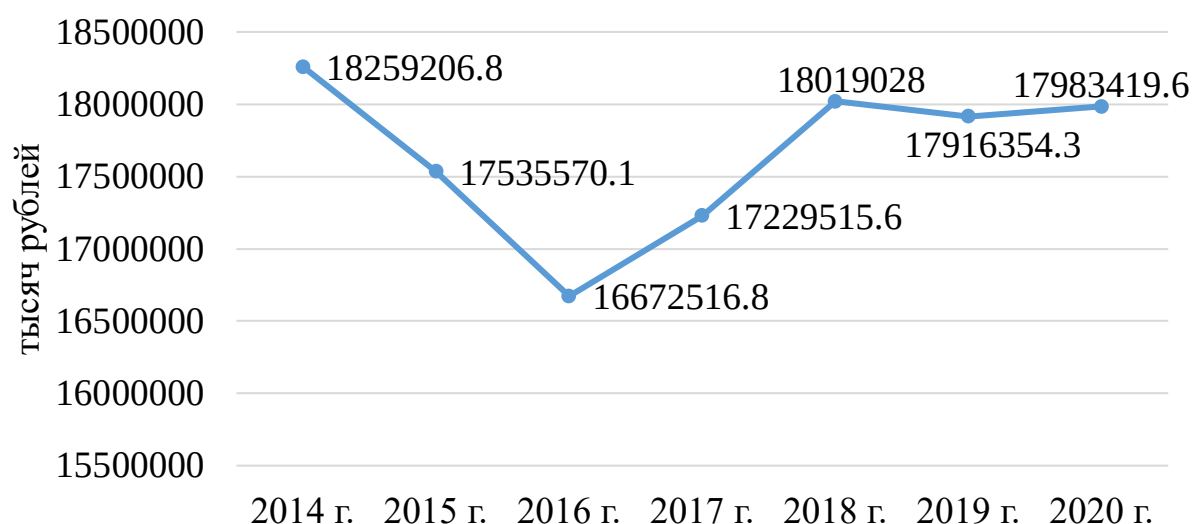


Рисунок 2 – Объемы бюджетных ассигнований государственной программы «Развитие системы образования в Оренбургской области» на 2014 – 2020 годы

Ответственным исполнителем программы является Министерство образования Оренбургской области. В рамках данной программы реализуется шесть подпрограмм, одна из которых «Развитие общего и дополнительного образования детей» [2].

Одной из крупных подпрограмм государственной программы «Развитие системы образования в Оренбургской области» на 2014 – 2020 годы является подпрограмма «Развитие общего и дополнительного образования». Объемы бюджетных ассигнований на реализацию подпрограммы представлены на рисунке 3. Можно отметить, что расходы на реализацию данной подпрограммы увеличиваются, в 2014 году расходы на реализацию этой программы составили 10270,3 млн р., а 2020 году – 10545,4 млн р. Нужно отметить, что в период с 2014 – 2017 год бюджетные ассигнования на реализацию подпрограммы имеют тенденцию к снижению (2017 году – 9738,6 млн р.). Тогда как в 2018 году наблюдается увеличение бюджетных ассигнований на 9 % по отношению к 2017 году.

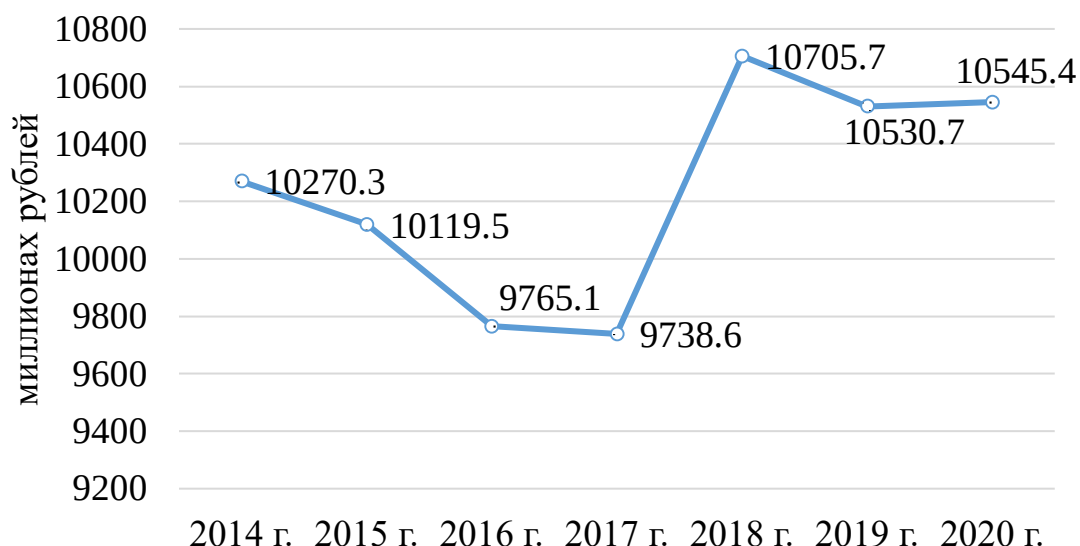


Рисунок 3 – Объемы бюджетных ассигнований подпрограммы «Развитие общего и дополнительного образования» на 2014 – 2020 годы [1]

Также на территории области реализуется государственная программа «Доступная среда» на 2014 – 2020 годы, а также Государственная программа «Содействие созданию новых мест с целью ликвидации второй смены в общеобразовательных организациях Оренбургской области в соответствии с прогнозируемой потребностью и современными условиями обучения» на 2016 – 2025 годы.

Таким образом, сфера общего образования является одним из главных направлений расходования средств консолидированного бюджета Оренбургской области, о чем свидетельствует наибольший удельный вес расходов консолидированного бюджета на общее образование в общем объеме расходов консолидированного бюджета Оренбургской области.

Использованные источники:

- 1 Об утверждении нормативов на одного обучающегося для определения объема субвенций на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, а также дополнительного образования в муниципальных общеобразовательных организациях Оренбургской области [Электронный ресурс]: Постановления Правительства Оренбургской области от 16 октября 2017 г. № 744-п // Консультант Плюс. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>. – 26.12.2018.
- 2 Об утверждении государственной программы «Развитие образования в Оренбургской области» на 2014-2020 годы [Электронный ресурс]: Постановление Правительства Оренбургской области от 28 июня 2013 г. № 553-пп // Консультант Плюс. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

*Клопова А.А.
студент 4 курс
факультет "Финансово-экономический"
Оренбургский государственный университет
Россия, г. Оренбург*

ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ, ЭЛЕМЕНТЫ ФУНКЦИИ И ВИДЫ БУХГАЛТЕРСКОЙ ОТЧЕТНОСТИ

Аннотация на русском языке: в статье анализируются основные понятия, элементы и виды бухгалтерской отчетности, изучены функции бухгалтерской финансовой отчетности. Актуальность данной темы predetermined тем, что по данным бухгалтерской отчетности анализируются показатели плановых заданий, устанавливаются отклонения фактических показателей от плановых заданий и нормативов, дается оценка возможных последствий и пользователями бухгалтерской отчетности являются заинтересованные в деятельности той или иной организации физические или юридические лица. У каждого пользователя есть свои требования к отчетности, поскольку на основе отчетной информации принимаются различные решения в отношении организации.

Ключевые слова: бухгалтерская отчетность, финансовая отчетность, бухгалтерия, понятие бухгалтерской отчетности.

*Klopova A.A.
student
4year, Faculty of "Finance and Economics"
Orenburg State University
Russia, Orenburg*

BASIC TERMS, ELEMENTS OF FUNCTIONS AND TYPES OF ACCOUNTING REPORTING

Abstract in Russian: the article analyzes the basic concepts, elements and types of financial statements, studied the functions of financial statements. The relevance of this topic is predetermined by the fact that according to the financial statements, the indicators of the planned targets are analyzed, deviations of actual indicators from the planned targets and normative are established, the possible consequences are estimated and the users of the financial statements are interested in the activities of one or another organization. Each user has their own reporting requirements, as various decisions are made on the basis of the reporting information in relation to the organization.

Keywords: financial statements, financial statements, accounting, the concept of financial statements

Бухгалтерская отчетность — единая система данных об имущественном и финансовом положении организации на определенную дату и о финансовых результатах ее хозяйственной деятельности за отчет-

ный период, представляемая на основе данных бухгалтерского учета по установленным формам.

Цель бухгалтерской отчетности заключается в обобщении учетных данных за определенное время и представлении их в наглядной форме заинтересованным пользователям.

Бухгалтерская отчетность является завершающим этапом учетного процесса. Взаимосвязь между бухгалтерским учетом и отчетностью устанавливается в том случае, когда получаемые в учете данные переносятся в соответствующие формы отчетности в виде синтезированных показателей.

Бухгалтерская отчетность способствует формированию от отчетных показателей как для внутренних, так и для внешних пользователей.

Отчетность необходима для руководства организации и служит основой для принятия управленческих решений и последующего планирования хозяйственной жизни предприятия. Кроме того, она является базой эффективных деловых связей всех участников рыночных отношений (инвесторов, кредиторов, банков, фискальных органов и т. д.) с целью привлечения дополнительного притока капитала как одного из источников расширения деятельности организации [1].

Элементы бухгалтерской финансовой отчетности- это информация, содержащаяся в финансовой отчетности и объединенная в общие категории в соответствии с основными экономическими параметрами.



Рис 2. Элементы бухгалтерской финансовой отчетности

Функции бухгалтерской (финансовой) отчетности:

- информационная функция. В отчетности информация об экономических объектах систематизируется и обобщается обо всех областях хозяйственной деятельности предприятия;
- контрольная функция. За счет бухгалтерской отчетности обеспечивается контроль над сохранностью имущества, являющийся собственностью учредителей и собственников организации, и над использованием финансовых, материальных и трудовых ресурсов;
- аналитическая функция. Отчетность организации является базой для проведения анализа и оценки производственной, инвестиционной, социальной, финансовой деятельности организации.

Виды и классификация отчетности. Отчетность является основным источником информации об имущественном и финансовом положении организации, о деятельности организации любой формы собственности. В зависимости от содержания отчетности ее можно подразделить на следующие виды:

- бухгалтерская отчетность;
- управленческая отчетность;
- налоговая отчетность;
- статистическая отчетность.

Бухгалтерская отчетность — содержит данные об имущественном и финансовом положении организации, а также о результатах ее хозяйственной деятельности за отчетный период.

Управленческая отчетность — содержит информацию важнейших показателей финансово-хозяйственной деятельности организации, используемых для контроля и управления хозяйственными процессами. Составляется по данным оперативно-технического учета, бухгалтерского учета.

Налоговая отчетность - отражает информацию, предназначенную для фискальных целей. Составляется по данным бухгалтерского учета приведенным в соответствии с требованиями налогового законодательства или по данными отдельно организованного налогового учета.

Статистическая отчетность - характеризует отдельные экономические показатели финансово-хозяйственной деятельности организации. составляется по данным статистического, оперативно-технического и бухгалтерского учета.

Бухгалтерская отчетность классифицируется по различным признакам.

1. В зависимости от назначения:

- внутренняя (управленческая) — для руководителей различных уровней управления, составляется по правилам и в сроки, установленные руководством хозяйствующего субъекта;
- внешняя (финансовая) — для внешних пользователей (инвесторов, кредиторов, налоговых служб), формируется по правилам, установленным государством.

2. В зависимости от периода:

- промежуточная — составляется нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев);
- годовая — содержит итоговые показатели деятельности организации за календарный год [2, с. 157].

Использованные источники:

1. Герасимова, В. Д. / Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности промышленного предприятия: учебник - М.: КноРус, 2014. - 360 с. - ISBN 5-86320-120-5.

2. Шеремет А. Д. / Методика финансового анализа деятельности коммерческих организаций: учебник - М.: Финансы и статистика, 2015. - 626 с. - ISBN 5-68750-598-3

УДК 657.632

*Клопова А. А.
студент 4 курс
факультет "Финансово-экономический"
Оренбургский государственный университет
Россия, г. Оренбург*

СОДЕРЖАНИЕ И НАЗНАЧЕНИЕ БУХГАЛТЕРСКОГО УПРАВЛЕНЧЕСКОГО УЧЕТА, ЕГО ЗАДАЧИ И ПРИНЦИПЫ

Аннотация на русском языке: в статье анализируется содержание и назначение бухгалтерского управленческого учета, а также его задачи и принципы. Актуальность данной темы predetermined тем, что в условиях острой конкуренции товаров, производимых этими предприятиями, с импортными товарами важно осуществлять жесткий контроль затрат с целью повышения конкурентоспособности предприятий и улучшения их финансового состояния. Одним из средств достижения предприятием высокого экономического результата становится эффективное управление затратами. Управление затратами как средство достижения предприятием высокого экономического результата не сводится только к снижению затрат, но и распространяется на все элементы управления.

Ключевые слова: бухгалтерский управленческий учет, пользователи бухгалтерской финансовой отчетности

*Klopova A.A.
Student 4 year
Faculty of "Finance and Economics"
Orenburg State University
Russia, Orenburg*

CONTENT AND APPOINTMENT OF ACCOUNTING MANAGEMENT ACCOUNT, ITS TASKS AND PRINCIPLES

Abstract in Russian: the article analyzes the content and purpose of accounting management accounting, as well as its objectives and principles. The relevance of this topic is predetermined by the fact that in conditions of intense competition between the goods produced by these enterprises and imported goods, it is important to exercise strict control over costs in order to increase the competitiveness of enterprises and improve their financial condition. One of the means for an enterprise to achieve high economic results is effective cost management. Cost management as a means for an enterprise to achieve a high economic result is not only reduced costs, but also applies to all controls.

Keywords: management accounting, users of financial statements

К середине XX века бухгалтерский учет перестает быть только формой счетоводства и хранения документации. С появлением вычислительной техники, персональных компьютеров возможности бухгалтерской службы расширяются, она занимается не только собственно учетом, но и участвует в планировании деятельности организации, принятии управленческих решений и контроле за их выполнением.

Пользователей бухгалтерской информации принято подразделять на две группы - внешние и внутренние.

Внешними пользователями с прямым финансовым интересом являются:

- инвесторы;
- банки;
- поставщики;
- подрядчики;
- прочие кредиторы.

При этом органы власти заинтересованы в информации для осуществления возложенных на них функций по распределению ресурсов, регулированию ресурсов, регулированию народного хозяйства, разработке и реализации общегосударственной политики, ведению статистического наблюдения. Работники и их представители – профсоюзы заинтересованы в информации о стабильности и прибыльности работодателей, способности организаций гарантировать оплату труда и сохранение рабочих мест. Покупатели и заказчики заинтересованы в информации о продолжении деятельности организации. Общественность в целом заинтересована в информации о роли и вкладе организации в повышение благосостояния общества на местном, региональном и федеральном уровнях.

Внутренними пользователями бухгалтерской отчетности являются:

- управленческий персонал. Его представляют руководители, менеджеры, специалисты, они относятся к числу основных пользователей бухгалтерской информации;
- собственники. Это учредители и участники, они находятся вне предприятия, но имеют прямые финансовые интересы в нем.

Необходимость получения информации, удовлетворяющей требованиям, предъявляемым к ней различными заинтересованными пользователями, требует определения и затем соблюдения соответствующих правил ее формирования.

В отечественной практике деление единой системы бухгалтерского учета на две независимые подсистемы (финансовый учет и управленческий учет) в настоящее время отсутствует. Однако условия функционирования, необходимость выживания предприятий при наличии жесткой конкуренции требуют выделения управленческого учета в отдельную подсистему. Она объективно обусловлена задачами, поставленными и последовательно

решаемыми в ходе реформирования системы бухгалтерского учета в РФ, его приближения к международным стандартам.

Управленческий учет базируется на следующих принципах:

- быстрота предоставления информации (предполагает снижение требований к полноте предоставляемой информации в пользу оперативности);
- конфиденциальность информации (предполагает отдельное ведение управленческой бухгалтерии);
- полезность предоставленной информации (предполагает использование тех методов планирования, анализа и учета, которые дают возможность получить полезную информацию);
- гибкость системы учета (предполагает приспособленность системы к особенностям организации, совершенствование ее в случае изменений в направлении предпринимательской деятельности);
- прогнозируемость системы учета (направленность системы учета на улучшение результатов деятельности предприятия путем прогнозирования доходов и расходов);
- экономичность представленной информации (в управленческий учет должна входить только та информация и отчетность, которые необходимы для реализации целей управления);
- делегирование мотивации и ответственности исполнителей (данный принцип предполагает перераспределение ответственности между руководством различных уровней, а так же определение критериев оценки деятельности, которые бы максимально способствовали мотивации);
- управление отклонениями (отчетность предприятия должна в себя включать сведения об отклонения реальных показателей от плановых. Это дает возможность установить ответственность за возникшие отклонения и быстро устранить причины их возникновения.);
- контролируемость показателей внутренней отчетности (подразумевает раздельное составление отчетов руководителем сегмента предпринимательской деятельности предприятия по контролируемым и неконтролируемым показателям);
- своевременность предоставления информации (иногда полнота и документальная обоснованность хозяйственных операций может игнорироваться для обеспечения своевременного предоставления информации) [3, с.125].

Управленческий учет – это часть системы бухгалтерского учета на предприятии, ориентированная на получение внутренней информации, необходимой внутренним пользователям для управления производством и принятия решений как на ближайшую, так и отдаленную перспективу.

Использованные источники:

1. Бабаева Ю. А. / Учет затрат на производство и калькулирование себестоимости продукции (работ, услуг): учебно-практическое пособие - М.: ИНФРА-М, 2014. - 254 с.
2. Воронова, Е. Ю. / Управленческий учет : учебник для бакалавров / Е. Ю. Воронова.- 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2014. - 590 с.
3. Друри К. / Введение в управленческий и производственный учет. - М.: Аудит, ЮНИТИ, 2017. - 324 с.

УДК 327

Мамонтова А. В.
студент магистратуры
кафедры истории России и зарубежных стран
Сердитова Н. Д.
студент магистратуры
кафедры истории России и зарубежных стран
Сыктывкарский государственный университет имени Питирима
Сорокина, г. Сыктывкар

МЕЖДУНАРОДНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО В БАРЕНЦЕВОМ РЕГИОНЕ НА ПРИМЕРЕ АКАДЕМИЧЕСКОЙ МОБИЛЬНОСТИ

Аннотация: В настоящее время происходит глобальная интернационализация образования. На данный момент высшие учебные заведения развивают стратегию развития и укрепление международных связей в сфере образования. Одним из пунктов реализации стратегии является международная студенческая мобильность. В статье рассмотрена академическая мобильность на примере трёх центральных вузов Баренцева региона.

Ключевые слова: международное сотрудничество, Баренцев регион, академическая мобильность.

Mamontova A. V.
master's student of the Department of history of Russia and foreign
countries
Serditova N. D.
master's student of the Department of history of Russia and foreign
countries

Pitirim Sorokin Syktyvkar State University, Syktyvkar

INTERNATIONAL PARTNERSHIP IN THE BARENTS REGION ON THE EXAMPLE OF ACADEMIC MOBILITY

Abstract: Currently, there is a global internationalization of education. At the moment, higher education institutions are developing a strategy for the development and strengthening of international relations in the field of education. One of the points of the strategy implementation is international student mobility. The article considers academic mobility on the example of three Central universities of the Barents region.

Keywords: international cooperation, Barents region, academic mobility.

В современной системе образования определенную роль играет международное сотрудничество, цель которого – интеграция России в мировое образовательное сообщество качестве равноправного партнера. Международное сотрудничество в сфере образования позволяет оценить способности человека с совершенной иной точки зрения. Ведущую роль в активизации международного образования играет процесс глобализации. Этот процесс неразрывно связан с синтезом культур и взаимной толерантностью. Второй не менее важный аспект, существенно влияющий на международное сотрудничество в сфере образования – это интернационализация образования, основными механизмами которой являются совместные исследовательские программы, программы обмена студентов и преподавателей, а также специализированные программы для иностранных студентов. Все это можно отнести в один большой термин – академическая мобильность. Интернационализация образования позволяет признать диплом и образование на международном уровне, расширить связи, а также оценить качество образования, получаемое в той или иной стране. Особенности международных программ зависят от определенных критериев: вузовская специализация и регионально-географическая локация вуза. В России преобладает критерий географической локации. Именно поэтому региональные вузы ищут себе международного партнера в своем географическом пространстве. Таким образом, международное сотрудничество нашего региона ориентировано на Баренц- регион, в который входят Норвегия (Нурманн, Тромс, Финнмарк), Швеция (Вестерботтен, Норботтен), Финляндия (Лаппи, Похьос-Похьянма, Кайну) и российская Федерация (Архангельская и Мурманская области; Республика Коми и Республика Карелия). В статье рассмотрен процесс интернационализации на примере трех российских регионов, входящих в Баренц-регион: Архангельская и Мурманская области; Республика Коми.

Центральным вузом Республики Коми является Сыктывкарский государственный университет имени Питирима Сорокина. Опорный вуз региона активно внедряется в интернационализацию образования. На данный момент в университете действуют следующие программы: BSC, North2North, Barents+.

Программа BSC позволяет пройти дистанционное обучение с получением диплома бакалавра приполярного регионоведения. Данная программа работает на онлайн платформе, а также дает шанс на обучение в норвежском университете Нурланн. Таким образом, у студентов есть возможность получить два диплома бакалавра, не покидая родную альма-матер. Стипендиальная программа North2North предоставляет возможность обучения в одном из университетов северных стран-партнеров. Данная программа имеет расширенный набор курсов: студент может выбрать любой интересующий его предмет, но единственное условие – у студента должны

быть базовые знания по выбранному курсу. В список стран партнеров входят: Россия, Норвегия, Швеция, Финляндия, Канада, Гренландия, Исландия и США (штат Аляска). Большинство студентов осуществляющих обмен по North2North выбирают Финляндию и Норвегию из-за близости к России, дружественных отношений между странами и более обширной программой изучения культуры, политики, экономики и экологии Баренцева региона. Программа Barents+ направлена на сотрудничество вузов скандинавской и российской части Баренцева региона. Основная цель программы направлена на изучение культур стран-соседей, а также формирование единой образовательной платформы в Баренц-регионе. Таким образом, опорный вуз Республики Коми осуществляет политику международного сотрудничества в сфере образования со странами расположенных в Баренцевом регионе.

Вторым региональным вузом российской части Баренцева региона является Северный Арктический Университет (САФУ) расположенный в Архангельской области. САФУ является одним из семи федеральных вузов страны, а также исследовательским центром Арктики. В САФУ существуют стипендиальные программы как BSC, North2North, Barents+, а также партнерская программа Архангельск-Тромсё. Программа Архангельск-Тромсё – это стипендиальная программа между городами - побратимами. Студенты, которые учувствуют в данной стипендиальной программе обмена, могут выбрать курсы не только связанные с развитием Баренц-региона, но и в сфере педагогического образования, культурологического, исторического и филологического.

Мурманский Арктический Государственный Университет (МАГУ) является центральным вузом Мурманской области. МАГУ является единственным арктическим университетом в Российской Федерации. Статус «Арктический» МАГУ получил не только за изучение Арктики и региона Баренцева моря, но и за расположение. Университет находится за Полярным кругом. Таким образом, своеобразный статус и сферы изучения позволили университету иметь свои собственные стипендиальные программы, отличные от двух других центральных вузов российской части Баренцева региона. На данный момент в МАГУ действуют такие программы обмена как ENPI Коларктик, FIRST, QUOTA, North2North. FIRST – это финско-российская стипендиальная программа. Основная цель программы – развитие партнерских отношений и повышение академической мобильности студентов и преподавателей между северо-западом России и Финляндии. Программа QUOTA – это норвежская программа обмена студентов в рамках повышения качества образования в области природопользования Арктического региона. ENPI Коларктик является программой нацеленной на выдачу грантов для подготовки специалистов в рамках международных магистерских программ. Основными направлениями данной программы являются экология и природопользование, туризм, инклюзивное образование и менеджмент.

Основными направлениями всех стипендиальных программ реализуемых в трех центральных вузов российской части Баренцева региона являются природопользование и экология Приполярных территорий, развитие туризма на Севере, создание платформы для предпринимателей на Севере, изучение коренных народов Севера.

Таким образом, международные программы обмена действующие в трех рассматриваемых вузах позволяют говорить об интеграции северо-западной части России в международную систему образования. Приоритетные направления способствуют планомерному и полному развитию Баренцева региона не только со стороны северных европейских партнеров, но и с российской стороны.

Использованные источники:

1. Гарсков С. Н. Международное сотрудничество как фактор развития современного вуза в условиях глобализации и интернационализации образования // КПЖ. 2012. №5-6 (95).
2. МАГУ. Международный отдел [Электронный ресурс] URL.:http://www.masu.edu.ru/info/inter/index.php?sphrase_id=31907 (Дата обращения 14.01.2019)
3. САФУ. Международная деятельность [Электронный ресурс] URL.:<https://narfu.ru/international/ucheba-za-rubezhom/programmy-akademicheskogo-obmena/> (Дата обращения 14.01.2019)
4. СыктГУ им.Питирима Сорокина. Международный отдел [Электронный ресурс] URL.:<https://www.syktu.ru/about/md/> (Дата обращения 14.01.2019)

*Мамонтова А. В.
студент магистратуры
кафедры истории России и зарубежных стран
Сердитова Н. Д.
студент магистратуры
кафедры истории России и зарубежных стран
Сыктывкарский государственный университет
имени Питирима Сорокина
г. Сыктывкар*

МОДЕЛЬ ГОРОДА В ТРУДАХ СРЕДНЕВЕКОВЫХ ТЕОЛОГОВ

Аннотация: В настоящей статье рассмотрена модель города в трудах Августина Блаженного, Григория I, Исидора Севильского.

Ключевые слова: средневековый город, Августин Блаженный, Григорий I, Исидор Севильский

*Mamontova A. V.
master's student
of the Department of history of Russia and foreign countries
Serditova N. D.
master's student of the Department of history of Russia and foreign
countries
Pitirim Sorokin Syktyvkar State University
Syktyvkar*

MODEL OF THE CITY IN THE WORKS OF MEDIEVAN THEOLOGIAN

Abstract: This article considers the model of the city in the works of Augustine the blessed, Gregory I, Isidore of Seville.

Keywords: medieval town, Augustine the Blessed, Gregory I, Isidore of Seville.

Город - это феномен, который соединяет в себе два основополагающих процесса. Во-первых, город является сосредоточением урбанизационных процессов «как явление с древними корнями»⁴¹. Во-вторых, город - это часть исторической ткани, базовая нить развития цивилизации. Именно поэтому, средневековых теологов привлекал город. Они пытались его изучить через призму Священного Писания.

Прообразом средневекового города является античный город. Многие средневековые поселения возрастают из ранее римских городов. Городская структура усложняется и постепенно создается новый тип города – христианский город⁴². Почему говорим о христианском городе? Средневековье – это время, когда правит религия, ее догмы и воззрения.

⁴¹Самаркин В. В. Историческая география Западной Европы в Средние века, М.: Высшая школа, 1976. С. 98

⁴²Дюби Ж. Европа в Средние века. Смоленск: Полиграмма, 1994. С. 110

Поэтому на город тоже отложился отпечаток религиозного мышления. Многие средневековые теологи пытались найти идеальный тип, который бы вписался в новую модель мировоззрения.

Город подразумевает некое единое пространство, обусловленное определенными критериями жизни. Так в XIII-XIV вв. город - это центр - политической, культурной и экономической жизни. Средневековый город есть не что иное, как сердце всего государства. Он способствует стремительному развитию всего общества в целом. Если обратиться к терминологии, то богословы часто употребляли «urbs» и «civitas». В первом случае город - это некое пространство, поселение, окруженное местностью, во втором – гражданская община, общность, государство⁴³. Непосредственно, именно второе значение понятия «город» дало идею градоцентричности для средневекового общества. Рим как центр христианского мира проповедовал единобожие и противостоял анархии. Оплотом христианского мира святой престол видел в городе. Так цивилизованный мир образует новое пространство – город-мир.

Если рассматривать с точки зрения религиозного мышления, то выделяются два типа города: «град божий» и «град земной». Августин Блаженный описывает историю людей как сосуществование двух общностей - Града Божьего и Града Земного. Одним предназначено «вечно царствовать с Богом», а другим «подвергаться вечному наказанию с дьяволом»⁴⁴. Разделение на граждан высшего града и низшего града происходит по природе человека. Если ты грешен, то обречен на вечные муки в низшем граде. Если ты рожден в благодати, то быть тебе подле Бога. Такая идея была принята христианским Римом. Ведь подчинение всех людей одной веры было главной задачей средневековой церкви. Земной город рассматривался как проекция небесного, только в низшем граде живут людские пороки. За идеальную модель города принимался Небесный Иерусалим.

Средневековый город воспринимается как уменьшенная копия Небесного Иерусалима. Только земной город является ухудшенной копией первообраза. Вся архитектурно-пространственная модель города строится на центре религиозного мировоззрения. Так как в идеальной модели центром города был престол Божий, то в его проекции центром выступает храм, собор или церковь. Собор носил в себе функцию ковчега, как единственного оплота христианства. С этой стороны город теперь воспринимается как воплощение божественного замысла, а не человеческого. Исторически строительство соборов обусловило развитие и расширение городов. «Собор возносится высоко над городом, устремляясь ввысь над этим островком продуктивного изобилия, следя за всем, что производится и продается в этом людском гнездовье, которое стоит лишь выйти из храма, представляет

⁴³ Дюби Ж. Европа в Средние века. Смоленск: Полиграмма, 1994. С. 113

⁴⁴ Августин Блаженный - Творения: В 4 т. Т.3: О Граде Божиим. Книги I-XIII. СПб.: Алетея, 1998. С. 151

собой лабиринт узких улочек с бесчисленными сточными канавами и скотными сараями»⁴⁵.

При управлении городом также выступает проекция «небесный город – земной город». Так папа Григорий I в своем труде «Беседы на Евангелия» говорит о неразрывной связи города и власти на уровне высшего града и низшего града). Городское управление, по его мнению, являлось прототипом государственного, а последний был проекцией управления божественного града. Таким образом, средневековые теологи, обосновывали городскую власть через проекцию городского управления в Небесном Иерусалиме.

Еще один теологом, которым занимался изучением города был Исидор Севильский. В своем трактате «Этимология» он выделил типы городов, городского управления, городского права, городского строения, всех сторон городской жизни. Понятие «государство» в «Этимологиях» равнозначно понятию «город», а понятие «народ» трактуется в гражданском, а не сакральном смысле - это собрание людей, объединённых по общему договору законом и согласием⁴⁶. Средство объединения народа и одновременно справедливого управления - закон. Исидор Севильский в числе первых законодателей равно упоминал Меркурия Трисмегиста и Моисея, а в числе великих законодателей выделял императора Феодосия Великого. Право Исидор Севильский делит на божественное и человеческое. И опять вся городская структура подчинена религиозному мышлению. Все сосредотачивается на основной мысли – город является прообразом Небесного Иерусалима.

Средневековые теологи заложили основу изучения города. Средневековый город рассматривается как центр политической, культурной и религиозной жизни. Вся средневековая жизнь сосредотачивается в городе, который является оплот физического и духовного спасения для божьего творения. Архитектурно-пространственная модель города строится по проекции Небесного Иерусалима. Именно поэтому первые средневековые города находятся в непосредственной близости с храмами. Впоследствии изменения человеческого мировоззрения происходит и трансформация города. В XV-XIV вв. у города будут другие функции и другие модели поведения. Но основная модель города будет заложена средневековыми теологами, где образцом будет выступать град Божий.

Использованные источники:

1. Августин Блаженный - Творения: В 4 т. Т.3: О Граде Божием. Книги I-XIII. СПб.: Алетейя, 1998. - 595 с.
2. Апокалипсис. Откровение Иоанна Богослова. М.: Белый город, 2012 – 168 с.

⁴⁵ Самаркин В. В. Историческая география Западной Европы в Средние века, М.: Высшая школа, 1976. С. 115

⁴⁶ The Etymologies of Isidore of Seville / Tr. by Stephen A. Barney, W. J. Lewis, J. A. Beach, Oliver Berghof. - Cambridge: Cambridge University Press, 2006. P. 275

3. Всемирная история. Энциклопедия. Том 3. М.: Государственное издательство политической литературы, 1957. – 860 с.
4. Дюби Ж. Европа в Средние века. Смоленск: Полиграмма, 1994. – 320 с.
5. Самаркин В. В. Историческая география Западной Европы в Средние века, М.: Высшая школа, 1976 – 450 с.
6. The Etymologies of Isidore of Seville / Tr. by Stephen A. Barney, W. J. Lewis, J. A. Beach, Oliver Berghof. - Cambridge: Cambridge University Press, 2006. – 475 p.

УДК 371

Маслова Е.М.
студент магистратуры
Институт экономики и управления
Белгородский государственный национальный
исследовательский университет
Россия, г. Белгород

РОЛЬ МОНИТОРИНГА РАЗВИТИЯ ТАЛАНТА И ОДАРЁННОСТИ ДЕТЕЙ И МОЛОДЕЖИ

Аннотация: в статье рассматриваются основные этапы работы с талантливыми детьми и молодежью. Особое внимание уделяется роли этапа мониторинга развития таланта и одаренности.

Ключевые слова: талантливая молодежь, одаренность, системный подход, мониторинг одаренности, педагогика, психология, работа с одарёнными детьми.

Maslova E.M.
master's student
Institute of economics and management
Belgorod State National Research University
Russia, Belgorod

THE ROLE OF MONITORING THE DEVELOPMENT OF TALENT AND GIFTEDNESS OF CHILDREN AND YOUNG PEOPLE

Annotation: the article deals with the main stages of work with talented children and youth. Special attention is paid to the role of the stage of monitoring the development of talent and giftedness.

Key words: talented youth, giftedness, systematic approach, monitoring of giftedness, pedagogy, psychology, work with gifted children.

По результатам анализа реализации программ и проектов, направленных на поддержку и развитие талантливых детей и молодежи, можно сделать вывод, что эти меры имеют положительный резонанс и способствуют повышению интереса молодежи к научной, научно-исследовательской и творческой деятельности. Вместе с тем следует отметить, что целостной комплексной системы развития и использования потенциала талантливой молодежи в интересах социально-экономического

развития России пока еще нет. Выстраивание именно такой системы является одним из приоритетных направлений Федерального агентства по делам молодежи Российской Федерации. Немаловажным остается вопрос выявления одаренности детей и молодежи. Есть необходимость идентифицировать талант на ранних этапах становления личности, и именно поэтому работа с талантливыми детьми и молодежью – задача не только молодежной политики, но и образования. Именно общеобразовательные учреждения должны играть ключевую роль в выявлении талантов. В общем виде поиск и идентификация талантливых детей и молодёжи состоит из трёх этапов:

I этап. Этап предварительного поиска. Цель – выявить из общей массы молодых людей тех, которые с большей вероятностью могут обладать тем или иным видом одарённости.

II этап. Методы определения таланта и одарённости. Цель – провести комплекс мероприятий, позволяющих отобранным проявить себя.

III этап. Мониторинг развития таланта и одарённости. Цель – по итогам комплекса мероприятий оценить степень выраженности таланта и наметить пути его дальнейшей поддержки, а также популяризации образа одарённого человека в молодёжной среде.

С точки зрения устойчивого инновационного развития страны, следует не ограничиваться разовыми мероприятиями, а использовать выявленный потенциал молодёжи. Для этого требуется мониторинг развития таланта и одарённости. Мониторинг представляет собой систематический сбор и обработку информации для получения обратной связи с целью оценки и отслеживания хода программы поддержки талантливых и одаренных молодых людей. Мониторинг развития таланта и одаренности осуществляется с помощью систематического применения тех же инструментов, которые использовались при отборе талантливых и одаренных, а также с помощью опросников и анкет, учитывающих особенности региона.

Этот этап является заключительным и имеет целью идентифицировать отобранных молодых людей как талантливых на основе обобщения и сопоставления всех полученных данных. Обобщается вся имеющаяся об обследованных молодых людях информация и делается вывод о наличии таланта или одарённости.

Любой грамотно организованный мониторинг сочетается с отслеживанием наиболее значимых с точки зрения исследователей показателей. Исследователей интересуют следующие вопросы: каково влияние той или иной программы на развитие таланта и формирование личности одаренного человека, какие факторы наиболее существенны для развития, а какие замедляют, препятствуют развитию одаренности, каковы особенности личности, помогающие одаренным людям реализовать свой потенциал.

Выявление талантливых и одаренных молодых людей осуществляется

для того, чтобы поддержать нестандартную личность специальными программами обучения, участием в региональных и международных мероприятиях, персональной стипендией и т.д.; или оказать молодому человеку психологическую помощь в случае возрастных или специфических для одаренных проблем. В итоге одарённые молодые люди сумеют максимально полно реализовать свой потенциал и принести значительную пользу своей стране и государству.

На каждом из этапов идентификации талантливых детей и молодежи можно столкнуться со специфическими проблемами.

На начальном этапе предполагается ещё до начала работы непосредственно с целевой аудиторией определить, где могут находиться (проживать, участвовать в мероприятиях, быть членами каких-либо организаций, публиковаться в изданиях различного профиля и т.д.) молодые люди, обладающие определёнными способностями и нуждающиеся в поддержке для дальнейшего развития своего потенциала.

Существует риск потерять значительную часть целевой аудитории. Например, если речь идёт о поиске молодых талантов в научной сфере, то недостаточно ориентироваться на успеваемость студентов или аспирантов. Тогда остаётся просто запросить у образовательных учреждений списки учащихся, имеющих самые хорошие оценки. Однако при этом не учитывается тот факт, что, с одной стороны, хорошие академические успехи не обязательно свидетельствуют о высоком научном потенциале, а с другой стороны, те, кто имеют посредственные оценки порой демонстрируют отличные способности к тем или иным наукам. Но тут может возникнуть и другая проблема: слишком широкий охват и чрезмерная тщательность крайне затруднят реализацию проекта.

Именно поэтому общеобразовательные учреждения должны играть ключевую роль в поиске и идентификации талантливых детей и молодежи: при включении в школьные воспитательные программы методик выявления одаренностей, появляется больше шансов определения талантов на ранних этапах развития личности.

Исключительно важной проблемой является вопрос об оценивании по внешним критериям. Так, например, на выставке или конкурсе красивые буклеты, яркие презентации, поставленная речь и т.д. могут оказать заметное влияние на оценивающих. Однако это не должно быть решающим фактором. Основным критерием для оценивания должна быть содержательная сторона.

На этапе мониторинга развития таланта и одарённости также возникает немало трудностей. Если вспомнить, что цель данного этапа – по итогам комплекса мероприятий оценить степень выраженности таланта и наметить пути его дальнейшей поддержки, а также популяризации образа одарённого человека в молодёжной среде, – то можно выделить свойственные ему некоторые типичные трудности.

Отслеживание (мониторинг) тех или иных показателей талантливой молодёжи с позиции государства потенциала имеет смысл только для

последующей их поддержки и вовлечении в решение важных задач развития страны. И тут сложность мониторинга увеличивается ровно настолько, насколько серьёзно подходит государство к реализации собственных планов развития.

Но каким бы полным и точным ни был мониторинг, часть результатов может оказаться невостребованной по той причине, что молодые люди сами определяют свой жизненный путь. Более того, те организации, в которых они работают, сферы, в которых они «вращаются», могут предложить молодому человеку свои пути для самореализации. Проще говоря, имеет место некоторая неопределённость в отношении того как проводить мониторинг и как использовать его результаты.

Использованные источники:

1. Задорина, Е.Н. Особенности творческого и интеллектуального развития одаренных школьников (в музыкальной и математической школах): дис. канд. психол. наук: 19.00.07 – М., 1994.
2. Омарова В.К. Концептуальные подходы к работе с одаренными детьми / В. К. Омарова // Одар. ребенок. - 2017. - № 6. - С. 22-28.

*Муратова А.Р.
студент магистратуры
Научный руководитель Саитова Л.Р. к.п.н
доцент*

*Башкирский государственный
педагогический университет им.М.Акумлы,
Российская Федерация, г. Уфа*

ХАРАКТЕРИСТИКА СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ

Аннотация: Рассматривается структура системы образования РФ на современном этапе. Выделяются особенности и тенденции развития системы профессионального образования в период реформирования экономики России.

Ключевые слова: профессиональное образование; программы; требования; интегративность.

*Muratova A. R.
graduate student
supervisor Saitova L.R. Ph.D.
associate professor
Bashkir State Pedagogical
University named after M.Akmulla,
Ufa, Russian Federation*

CHARACTERISTICS OF THE PROFESSIONAL EDUCATION SYSTEM OF RUSSIA

Abstract: The structure of the education system of the Russian Federation at the present stage is considered. The features and tendencies of the development of the system of vocational education in the period of reforming the Russian economy are highlighted.

Keywords: professional education; programs; requirements; integrativeness.

Профессиональное образование относится к числу наиболее емких составляющих системы образования России. Значимость профессионального образования определяется необходимостью освоения опыта трудовой деятельности, лежащей в основе развития производительных сил общества.

В систему профессионального образования России входит сеть профессиональных учреждений, осуществляющих образовательный процесс и реализующих соответствующие образовательные программы. Обязательный минимум содержания каждой основной профессиональной образовательной программы (по конкретной профессии, специальности), устанавливается государственным образовательным стандартом.

Профессиональное образование - это процесс и результат профессионального развития личности посредством научно организованного

профессионального обучения и воспитания, реализацией которых занимается система профессионального образования.

Таким образом, система образования – один из важнейших элементов социальной сферы государства, обеспечивающий процесс получения человеком систематизированных знаний, умений и навыков с целью их эффективного использования в профессиональной деятельности.

Согласно ст. 8 Закона РФ «Об образовании» система образования в Российской Федерации представляет собой:

- совокупность преемственных образовательных программ и государственных образовательных стандартов различного уровня и направленности;
- сеть реализующих эти программы и стандарты образовательных учреждений независимо от их организационно-правовых форм, типов и видов;
- совокупность органов управления образованием и подведомственных им учреждений и организаций [2].

Современные требования к подготовке кадров в системе профессионального образования

Требования к подготовке кадров в системе профессионального образования обусловлены следующими тенденциями развития современного общества:

- Ускорение темпов развития общества, расширение возможностей политического и социального выбора, что вызывает необходимость повышения уровня готовности граждан к такому выбору;
- Переход к обществу постиндустриальному и информационному, значительное расширение масштабов межкультурного взаимодействия.
- Возникновение и рост глобальных проблем, которые могут быть решены лишь в результате сотрудничества в рамках международного сообщества.
- Динамичное развитие экономики, рост конкуренции, сокращение сферы неквалифицированного и малоквалифицированного труда, глубокие структурные изменения в сфере занятости [4].

Из рассмотрения указанных тенденций развития общества следует, что современный человек, занимающийся деятельностью в любой сфере жизни общества, в том числе, и в сфере материального производства, должен обладать такими качествами, как:

- информационно-технологическая культура,
- коммуникабельность,
- толерантность,
- гибкость, глобальность, системность мышления,
- профессиональная компетентность и мобильность,
- способность к предпринимательству,
- профессиональная самостоятельность, ответственность.

В профессиональной педагогике, в психологии личностно ориентированного профессионального образования рассматриваются профессионально обусловленные компоненты личности.

Современные тенденции и направления развития профессионального образования

Среди важнейших тенденций развития системы профессионального образования можно выделить непрерывность, интегративность, стандартизацию, демократизацию, глобализацию образования. Они взаимосвязаны друг с другом. Доминирование каждой из них обусловлено уровнем адаптации системы профессионального образования к процессу развития современного общества [1].

Непрерывность образования - это понятие, воплощающее в себе гуманистическую идею создания условий для полного развития способностей человека на протяжении всей его жизни. В рассмотрении этапов жизни человека устраняется традиционное деление жизни на периоды учебы, труда и профессиональной дезактуализации. Непрерывное образование означает продолжающийся всю жизнь процесс, в котором важную роль играет интеграция индивидуальных и социальных аспектов в деятельности личности.

Интегративность образования - это тенденция, которая впервые начала проявляться в 80-е годы XX века в развитии образовательных программ под влиянием научно-технического прогресса. Достижения науки и техники, взаимообусловленность их развития способствовало появлению новых технологий, нового инструментария, новых систем по обработке информации. Это способствовало комплексному преподаванию и передаче научно-технических знаний. В жизни современного человека все большую роль играет владение инструментарием производственной и повседневной деятельности: знанием информационных технологий (способы отбора и обработки информации, в том числе с использованием компьютерных технологий), знанием экономических процессов. Интегративность образования предполагает включенность этого инструментария в познавательную и практическую деятельность личности.

Развитие профессионального образования осуществляется взаимосвязано с процессами модернизации системы образования России. Обновленное образование должно сыграть ключевую роль в обеспечении устойчивого динамичного развития российского общества - общества с высоким уровнем жизни, гражданско-правовой, профессиональной и бытовой культуры.

Использованные источники:

1. Гринько В.С. Организационно-экономические основы развития начального профессионального образования в России: дис. ... д-ра экон. наук / В.С. Гринько. – Москва, 2006. – 306 с.

2. Закон Российской Федерации «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» (в редакции Федерального закона от 10.07.2000 г. № 92-ФЗ).
3. Закон Российской Федерации «Об образовании». – 8-е изд. – Москва: Ось-89, 2004.
4. Кондратко И.И. Многоуровневая подготовка специалистов / И.И. Кондратко, Е.Е. Плотницкая // Специалист. 1993. № 10.

УДК 376

Прохорова О.И.
учитель информатики
МАОУ Лицей №39

Россия, Г. Нижний Тагил

ОСОБЕННОСТИ ИНКЛЮЗИВНОГО ОБУЧЕНИЯ ДЕТЕЙ С ЗАДЕРЖКОЙ ПСИХИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ПСИХОГЕННОГО ПРОИСХОЖДЕНИЯ

Аннотация: Статья посвящена рассмотрению вопросов инклюзивного обучения школьников с задержкой психического развития психогенного происхождения. Автор рассматривает индивидуальные особенности такого типа учащихся и выявляет их образовательные потребности. В статье определены особенности инклюзивного обучения школьников с задержкой психического развития психогенного происхождения.

Ключевые слова: инклюзивное обучение, задержка психического развития, специальный ФГОС.

Prokhorova OI,
IT-teacher
MAOU Lyceum №39
Russia, G. Nizhny Tagil

FEATURES OF INCLUSIVE EDUCATION OF CHILDREN WITH DELAYS OF MENTAL DEVELOPMENT OF PSYCHOGENIC ORIGIN

Annotation: The article is devoted to the consideration of issues of inclusive education of schoolchildren with a delay of mental development of psychogenic origin. The author examines the individual characteristics of this type of students and identifies their educational needs. The article defines the features of inclusive education of schoolchildren with a delay of mental development of psychogenic origin.

Keywords: inclusive education, mental retardation, special GEF.

Среди детей с ОВЗ достаточно большую часть составляют дети с задержкой психического развития (далее – ЗПР) [4], [8], имеющие в силу разных причин пониженную активность познавательной сферы, некоторое отставание в умственном развитии, сниженную обучаемость и работоспособность, трудности в организации учебной деятельности, а также нарушения дисциплины, неполноценность взаимодействия в обществе.

Несмотря на то, что, на первый взгляд, они относятся к наиболее простой в коррекции и компенсации категории учащихся с нарушениями развития, нельзя отрицать необходимость создания специальных условий, учитывающих их особые образовательные потребности [2].

Концепция федерального государственного образовательного стандарта для обучающихся с ОВЗ утверждают необходимость дифференцированного подхода к определению условий и содержания образования детей с ОВЗ в целом, и с ЗПР, в частности, удовлетворения их особых образовательных потребностей и учета индивидуальных особенностей [5]. Только при условии реализации такого подхода возможна коррекция нарушений в развитии и профилактика дальнейших последствий.

Для детей с ЗПР, можно выделить различные варианты их развития [3] (таблица 1).

Таблица 1

Варианты развития детей с ЗПР

Вариант развития	Возможность обучения в обычной среде	Необходимые меры
Развитие приближено к возрастной норме	Возможно обучение в обычной среде	Необходимо наблюдение за его обучением, дисциплиной, адаптацией к школе. Своевременная коррекция, психолого-педагогическая поддержка
Развитие по некоторым параметрам не приближается к возрастной норме	Специально-организованное обучение	Адаптированные образовательные программы, направленные в большей мере на освоение жизненной компетенции. Постоянное психолого-педагогическое сопровождение
Развитие явно отстает от возрастной нормы	Специальное обучение	Адаптированные образовательные программы, направленные на освоение необходимых жизненных навыков. Постоянное психолого-педагогическое и медицинское сопровождение

На основании приведенной выше таблицы, можно сделать вывод, что инклюзивное образование в полной мере применимо к школьникам с ЗПР, развитие которых приближено к возрастной норме, поскольку в целом они способны освоить учебный материал на уровне нормы. Однако имеют в процессе обучения ряд проблем, связанных с саморегуляцией учебной деятельности и дисциплины, а также признаки общей незрелости, проявляющейся в эмоциональном плане и в общественных коммуникациях, и, как следствие, неравномерность или недостаточность познавательной активности.

Наиболее частой является причина ЗПР имеющая психогенное происхождение, проявляющееся в неблагоприятных условиях воспитания, среди которых можно выделить безнадзорность и гиперопеку.

Характеристику школьника с ЗПР, относящегося к данному типу, можно представить в соответствии с общими характеристиками психической деятельности и поведения [7]. Результаты представлены в таблице 2.

Таблица 2

Характеристика школьника с ЗПР психогенного происхождения

Характеризуемая сфера	Описание
Познавательная сфера	Интеллектуальное развитие в целом максимально приближено к возрастной норме. Познавательная активность приближена к норме, однако имеет неустойчивый, поверхностный, с признаками избирательности характер
Организация и продуктивность мыслительной деятельности	Недостаточность мотивации, сниженный самоконтроль, отсутствие целенаправленности. Достаточный уровень работоспособности при наличии мотивации, отмечается ее снижение при выполнении субъективно сложных видов деятельности. В деятельности преобладают игровые мотивы
Коммуникация	Неустойчивое соблюдение правил коммуникации, связанное с мотивационной и личностной незрелостью, недостаточностью саморегуляции
Обучаемость	Уровень обучаемости достаточен для освоения нормативного уровня образования в среде сверстников в те же сроки при учете особенностей

Особые потребности школьников с ЗПР психогенного происхождения при организации обучения:

- в усвоении адекватных форм поведения при взаимодействии с другими субъектами образовательного процесса;
- во внешнем контроле, стимулировании и поддержании интереса к выполняемым видам учебной деятельности, в поддержании умственной работоспособности при выполнении субъективно сложных видов деятельности;
- в активизации способности к самостоятельной организации деятельности, умения формулировать цели и следовать им, развитии умения планирования собственной деятельности в соответствии с определенными целями и контролировать достижение планируемых результатов;
- в освоении элементов содержания по учебным предметам на уровне нормы при условии применения специальных методических приемов и подходов, позволяющих корректировать данный процесс;
- в систематизации усваиваемых предметных элементов содержания, формировании способности применять их в повседневной жизни;
- в развитии способностей к осознанию причинно-следственных связей, умения осуществлять прогнозирование последствий собственных действий и поступков.

На основании определенных потребностей можно сформулировать особенности инклюзивного обучения школьника с ЗПР психогенного происхождения:

- комфортное вовлечение в учебный процесс в условиях инклюзивного обучения, налаживание эмоционального контакта, формирование установки на позитивные взаимоотношения с окружающими;
- деятельность по отработке форм адекватного поведения и взаимодействия, соответствующего конкретной учебной ситуации;
- организация образовательной среды и процесса обучения в пространстве и времени с учетом индивидуальных особенностей школьника (отведение места в классе, обеспечивающего контроль со стороны учителя и минимум отвлекающих внимание факторов, достаточная отработка элементов содержания);
- создание условий для повышения мотивации, и, как следствие, поддержания продуктивности учебной деятельности;
- планирование перехода от индивидуальной инструкции к фронтальной; обеспечение контроля учебно-познавательной деятельности, продолжающегося до появления самостоятельности в выполнении учеником учебных заданий;
- использование специальных методов, приемов и средств обучения, с учетом возможных трудностей в овладении предметными знаниями и особенностями обучаемости данной группы школьников с ЗПР, в

частности игровых форм, опирающихся на преобладающий мотив деятельности;

- использование, наряду с общими методами, специальных приемов и средств, а также условий организации учебного процесса, обеспечивающих своевременное выявление достижений и трудностей школьника при освоении образовательной программы;

- систематические занятия с соответствующими специалистами (психологами), обеспечивающие коррекцию недостатков психосоциального развития и компенсацию нарушений, затрудняющих учебно-познавательную деятельность;

- систематический мониторинг достижений ребенка, способствующий определению необходимости коррекционной деятельности с конкретным школьником.

Выявленные особенности организации инклюзивного обучения позволят в дальнейшем более эффективно организовывать процесс обучения детей с ЗПР психогенного происхождения в общеобразовательной школе, учитывая индивидуальные черты особенности школьников данной категории. Кроме этого, выявленные особенности позволят упростить процесс выбора методов и средств обучения для детей с ЗПР психогенного происхождения.

Использованные источники:

1. Бабкина, Н.В. Оценка готовности к школьному обучению детей с задержкой психического развития / Н.В. Бабкина. – М. : Школьная Книга, 2015. – 136 с.
2. Бабкина, Н.В. Традиции отечественной научной школы дефектологии в современных подходах к образованию детей с ЗПР / Н.В. Бабкина // Дефектология. – 2016. – № 5. – С. 3–9.
3. Гончарова, Е.Л. Ребенок с особыми образовательными потребностями [Электронный ресурс] / Е.Л. Гончарова, О.И. Кукушкина // Альманах Института коррекционной педагогики. 2002. № 5. URL: <http://alldef.ru/ru/articles/almanah-5/rebenok-s-osobymi-obrazovatelnyimi-potrebnostjami> (дата обращения 17.06.2018).
4. Доклад Правительства Российской Федерации Федеральному собранию Российской Федерации о реализации государственной политики в сфере образования от 16 окт. 2014 г. № 6929п-П8.
5. Концепция Специального Федерального государственного образовательного стандарта для детей с ограниченными возможностями здоровья / Н.Н. Малофеев, О.И. Кукушкина, О.С. Никольская, Е.Л. Гончарова. – М. : Просвещение, 2013. – 48 с.
6. Коробейников, И.А. Дифференциация образовательных потребностей как основа дифференцированных условий образования детей с ЗПР / И.А. Коробейников, Н.В. Бабкина // Дефектология. – 2017. – № 2. – С. 3-13.
7. Малофеев, Н.Н. Научные достижения отечественной дефектологии как базис современной профилактической, коррекционной и реабилитационной

помощи детям с нарушениями развития / Н.Н. Малофеев // Воспитание и обучение детей с нарушениями развития. – 2014. – № 2. – С. 3-10.

8. Образование в России – 2015. Статистический бюллетень. М.: МИРЭА, 2016. - 518 с.

УДК 336.5

Семчева Н.Ю.

студент магистратуры 2 курс

факультет «Финансово-экономический факультет»

Оренбургский государственный университет

Россия, г. Оренбург

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ БЮДЖЕТНЫХ РАСХОДОВ НА ОБЩЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ В ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ

Аннотация: В статье рассматривается методика оценки эффективности бюджетных расходов в сфере общего образования в Оренбургской области. Проведено ранжирование городских общеобразовательных учреждений по уровню эффективности бюджетных расходов в Оренбургской области за 2016 г.

Ключевые слова: общее образование, коэффициент эффективности, неэффективные бюджетные расходы.

Semcheva N. Y.

master's student

2 course, faculty of «Finance and Economics»

Orenburg state University

Russia, Orenburg

EVALUATION OF EFFICIENCY OF BUDGET SPENDING ON GENERAL EDUCATION IN THE ORENBURG REGION

Abstract: the article deals with the method of assessing the effectiveness of budget expenditures in the field of General education in the Orenburg region. The ranking of city educational institutions on the level of efficiency of budget expenditures in the Orenburg region for 2016 was carried out.

Keywords: General education, efficiency coefficient, inefficient budget expenditures.

Первоочередными задачами Правительства РФ в развитии образования являются: модернизация общего образования как института социального развития, приведение содержания и структуры профессионального образования в соответствие с потребностями рынка труда, развитие системы оценки качества образования и востребованности образовательных услуг [3].

Механизм реализации методики оценки эффективности бюджетных расходов на общее образование должен включать следующие элементы: субъект, объект, принципы, показатели и методику оценки эффективности.

Субъектами являются главные распорядители бюджетных средств – органы власти субъектов РФ и органы местного самоуправления,

осуществляющие контроль за эффективностью бюджетных расходов. Объектом оценки эффективности бюджетных расходов являются общеобразовательные организации.

К предметам оценки эффективности бюджетных расходов относятся:

- расходы бюджета на ГМУ в сфере общего образования на уровне публично-правовых образований, сравниваемые во взаимосвязи с количественными и качественными показателями деятельности в данной сфере распорядителей бюджетных средств;
- бюджетные расходы на ГМУ в сфере общего образования на уровне образовательных организаций, получающих государственное (муниципальное) задание [2].

Методика оценки эффективности бюджетных расходов на общее образование должна содержать перечень показателей и порядок их расчёта, оценку с использованием методов сравнений. Необходимо учитывать возможность использования различных методов сравнительного анализа показателей эффективности бюджетных расходов на общее образование, предполагающих сопоставление:

- фактических показателей эффективности с плановыми значениями;
- показателей эффективности бюджетных расходов с аналогичными показателями за предыдущий период;
- показателей эффективности бюджетных расходов конкретного публично-правового образования (ППО) или образовательного учреждения с самым высоким значением показателя эффективности среди всех административно-территориальных единиц (образовательных учреждений);
- показателей эффективности бюджетных расходов на образование конкретного образовательного учреждения со средним значением показателя эффективности среди всех ППО (образовательных учреждений) [1].

Оценка бюджетных расходов на финансовое обеспечение общего образования заключается в социальной и экономической эффективности бюджетных расходов на общее образование. Проводить оценку эффективности бюджетных расходов целесообразно в процессе следующих этапов на основе методики Стукач М.А. [2, с. 91].

На первом этапе определяются показатели, характеризующие деятельность учреждений общего образования в предыдущем году. Поскольку обязательными для выпускников школ является сдача ЕГЭ по русскому языку и математике, для проведения оценки эффективности расходов на общее образование целесообразно использовать средний балл по ЕГЭ.

На втором этапе определяется результативность деятельности по образовательным учреждениям. Показатели результативности бюджетных расходов на образование в зависимости от их содержания классифицируют на качественные (характеризуют качество предоставления образовательной услуги) и количественные (количество учреждений, численность учащихся и др.) показателей.

На третьем этапе определяется объём бюджетных ассигнований для каждого образовательного учреждения в предыдущем году. Объёмы финансирования рассматриваются по каждому конкретному образовательному учреждению, в том числе в расчёте на одного обучающегося.

На четвертом этапе оценки рассчитываются показатели, характеризующие эффективность использования бюджетных средств. Коэффициент эффективности бюджетных расходов на общее образование для каждой из анализируемых школ рассчитываются по формуле:

$$Кэфф = ((ЕГЭм + ЕГЭря)/2)/Рб, \quad (1)$$

где: Кэфф – коэффициент эффективности бюджетных расходов на общее образование;

ЕГЭм – средний балл ЕГЭ по математике, балл;

ЕГЭря – средний балл ЕГЭ по русскому языку, балл;

Рб – расходы бюджета на одного обучающегося, тыс. руб.

На пятом этапе осуществляется ранжирование образовательных учреждений на группы: с высоким, средним и низким уровнем эффективности использования бюджетных средств.

На шестом этапе оценки эффективности бюджетных расходов обобщаются результаты оценки. Рассматриваемая методика позволяет проводить оценку эффективности использования бюджетных расходов образовательными учреждениями и разрабатывать мероприятия по снижению неэффективных расходов бюджета.

Для оценки эффективности бюджетных расходов в сфере общего образования в муниципальном районе Оренбургской области были рассчитаны следующие показатели: коэффициент эффективности бюджетных расходов на общее образование, процент эффективных и процент неэффективных бюджетных расходов на общее образование.

Таблица 1

Ранжирование городских общеобразовательных учреждений по уровню эффективности бюджетных расходов в Оренбургской области в 2016 г. [Источник: составлено автором].

Школы	Кэфф	ЭффРб, %	НЭффРб, %	Уровень эффективности	Рейтинг
МБОУ Красноуральская СОШ	1,55	81,30	18,74	высокий	2
МБОУ Первомайская СОШ	1,92	100,00	0,00	высокий	1
МБОУ Дедеровская СОШ	1,48	76,21	23,83	средний	3
МБОУ Чебеньковская СОШ	1,15	59,98	40,06	низкий	4

Норматив затрат на одного обучающегося в сельском населенном пункте Оренбургской области равен 47713 тыс. руб. На основании аналитической справки по итогам ЕГЭ – 2016 г. были взяты средние тестовые баллы по математике и русскому языку четырех школ Оренбургского района и рассчитан коэффициент эффективности бюджетных расходов на общее образование для каждой из анализируемых школ по формуле:

$$Кэфф = ((ЕГЭм + ЕГЭря)/2)/Рб$$

1. МБОУ Чкаловская СОШ: $((82,3+68,3)/2)/47,713 = 75,3/47,713 = 1,58$;
2. МБОУ Подгороднепокровская СОШ: $((43,1+79,3)/2)/47,713 = 61,2/47,713 = 1,28$;
3. МБОУ Дедуровская СОШ: $((75,0+66,0)/2)/47,713 = 70,5/47,713 = 1,48$;
4. МБОУ Чебеньковская СОШ: $((57,6+78,0)/2)/47,713 = 67,8/47,713 = 1,42$.

На основе проведенных расчетов и полученных результатов проведено ранжирование общеобразовательных учреждений муниципального района Оренбургской области по уровню эффективности бюджетных расходов на общее образование по уровням эффективности бюджетных (низкий, средний и высокий). Наиболее высокое значение коэффициента эффективности бюджетных расходов на общее образование по школам Оренбургского района достигнуто в МБОУ Первомайской СОШ (1,92), а самое низкое значение в МБОУ Чебеньковская СОШ (1,15), при среднем значении коэффициента четырех школ муниципального района Оренбургской области – 1,48. В данном случае в школах с наивысшим результатом ЕГЭ по математике и русскому языку наблюдается высокая эффективность расходования бюджетных средств. МБОУ Первомайская СОШ показала результаты по двум обязательным предметам ЕГЭ: 50,0 и 75,2 соответственно (средний балл 62,17); МБОУ Чебеньковская СОШ с самым низким баллом ЕГЭ – 26,7 и 58,1 соответственно по математике и русскому языку (средний балл по двум предметам 41,3) показывает низкий результат эффективности использования бюджетных средств.

Высокое значение коэффициента эффективности бюджетных расходов на общее образование (1,92) указывает на то, что такого показателя эффективности реально добиться во всех общеобразовательных учреждениях рассматриваемых муниципальных районов Оренбургской области. Использование полученных результатов оценки эффективности позволит оперативно определять проблемные места в деятельности общеобразовательных учреждений и своевременно разрабатывать мероприятия по повышению эффективности использования бюджетных средств.

Тенденции развития общества свидетельствуют о возрастающем значении образования и как инструмента создания интеллектуального потенциала государства, и как ресурса, обеспечивающего жизненное

благополучие граждан, и как фактора конкурентоспособности отдельных хозяйствующих субъектов и государства в целом.

Для повышения эффективности расходов бюджета на общее образование необходимо сформировать действенный механизм финансирования образовательных учреждений, включающий в себя повышение качества бюджетного планирования; обеспечение зависимости объёмов финансирования от результатов деятельности образовательных учреждений; проведение мониторинга результативности бюджетных расходов на общее образование с оценкой их эффективности.

Использованные источники

- 1 Стукач, М.А. Подходы к оценке эффективности бюджетных расходов на общее образование // Наука и образование: новое время. – 2017. – № 6 (23). – С. 90–93.
- 2 Стукач, М.А. Оценка эффективности финансирования образовательных учреждений // Наука и образование: новое время. – 2017. – № 6 – С. 94–98.
- 3 «Государственная программа «Развитие системы образования Оренбургской области на 2014 - 2020 годы» Приказ от 3 октября 2014 г. N 737-пп «О внесении изменения в постановление Правительства Оренбургской области» от 28 июня 2013 года N 553-пп.
- 4 Аналитическая справка по итогам ОГЭ, ЕГЭ – 2016 по итогам государственной итоговой аттестации выпускников МБОУ «Подгороднепокровская СОШ» 2015-2016 учебного года Оренбурга [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ppss.ucoz.ru/EGE/2017/February/analiticheskaja_spravka_ogeh_i_egheh_2015-2016.pdf (дата обращения: 01.12.2018).

Фадеева О. А.

учитель начальных классов

МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 8»

Россия, Республика Мордовия, г. о. Саранск

ФОРМИРОВАНИЕ АДЕКВАТНОЙ САМООЦЕНКИ МЛАДШИХ ШКОЛЬНИКОВ

Аннотация: Статья посвящена формированию самооценки младших школьников. Рассматриваются причины неадекватной самооценки детей. Предлагаются пути развития правильной самооценки учащихся начальной школы.

Ключевые слова: самооценка, деятельность, младший школьник, рефлексия, личность.

Fadeeva O. A.

primary school teacher

«school № 8»

Russia, Republic of Mordovia, Saransk

THE FORMATION OF AN ADEQUATE SELF-ASSESSMENT OF JUNIOR SCHOOLCHILDREN

Annotation: The article is devoted to the formation of self-esteem of younger students. The reasons of inadequate self-assessment of children are considered. Ways of development of the correct self-assessment of pupils of primary school are offered.

Keywords: self-assessment, activity, younger schoolboy, reflection, personality.

На современном этапе развития начальной школы приоритетной целью обучения является развитие личности школьника. Личностное развитие младшего школьника соотносится с формированием его самосознания, важной и неотъемлемой частью которого является сформированность самоконтроля и самооценки.

Самооценка – это оценка человеком самого себя: своих качеств, возможностей, особенностей своей деятельности.

Самооценка младшего школьника характеризуется отражением в ней собственной активности ребёнка, его интеллектуальных возможностей, способностью преодолевать трудности. Это проявляется в поведении учащегося, в образовательном процессе, а также его социальной адаптации. Дети с высокой самооценкой отличаются активностью, стремлением к достижению успеха в каждом виде деятельности. Их характеризует максимальная самостоятельность. Неадекватная заниженная самооценка младших школьников проявляется в их поведении и чертах личности. Дети не уверены в себе, имеют повышенную самокритичность. Они робки, ранимы, сосредоточены на себе, их общение с детьми и взрослыми затруднено.

Учёные выявили **причины формирования неадекватной самооценки у младших школьников**, они таковы:

Ограниченный круг общения и деятельности.

Дети не имеют других увлечений и занятий, не посещают кружки, не заняты работой по дому. Следствием этого становится отсутствие представлений и знаний о тех ситуациях, в которых требуется проявить определённое качество, совершить нужный поступок.

Заниженные или завышенные оценки, даваемые ребёнку другими людьми.

Эти дети верят, что мнение другого человека более объективно, чем собственное.

Слабое развитие оценочных отношений в коллективе.

Детей не научили оценивать себя и контролировать, что приводит к нетребовательности, не формирует правильность критериев оценки и самооценки.

Случайные успехи и неудачи.

То, что называется везением и невезением, хотя, безусловно, этот фактор менее значим.

Самооценка формируется, прежде всего, под влиянием результатов учебной деятельности.

В ходе диагностики в своём классе было выявлено, что 6 детей имеют адекватный уровень самооценки, эти дети уже имеют способность критически оценивать себя, как личность. 8 человек имеют завышенный уровень самооценки, эти дети менее благополучны или они выдают желаемое за действительное. 10 учащихся имеют заниженный уровень самооценки, это характеризует детей, как неблагополучных.

Таким образом, результаты исследования самооценки показали, что достаточно большое количество детей имеют низкую самооценку, они не уверены в себе, видят только отрицательное, начиная любую деятельность, ждут только неуспеха, проявляют повышенную самокритичность. У таких детей возникают проблемы в учёбе, в общении со сверстниками, так как такие дети неуверенно чувствуют себя, вступая в контакт с окружающими, приступая к выполнению какой-либо деятельности.

Для развития адекватной самооценки необходимо создавать в классе атмосферу психологического комфорта и поддержки. С этой целью в классе нужно создать на уроке для каждого ученика ситуацию успеха, используя для этого разноуровневые формы работы, и вводить систему самооценки. Например, карандашом попросить нарисовать на полях смайлики: задание выполнено верно; задание выполнено не верно или вообще не выполнено; задание выполнено не в полном объёме или вызывает сомнение у ребёнка. Лишь затем идёт проверка на доске или фронтально, и ребёнок сравнивает свою оценку с реальной. Собрав тетради, выясняется адекватность самооценки, в тетради ребёнка обводится красным кружком только адекватная самооценка.

Со способности различать: «Это я уже знаю и умею», «я ещё совсем не знаю, надо узнать», «это я уже немного знаю, но надо ещё разобраться» - начинается учебная деятельность школьника. Свои успехи дети оценивают знаками: «+» - знаю, умею, могу; «?» - сомневаюсь; «-» - трудно, сложно. Полезно использовать волшебные линейки, напоминающие ребёнку измерительный прибор (инструмент самооценки, предложенный Т.Дембо и С.Рубинштейном), на которых ребёнок сам оценивает свою работу. Ученикам предлагается две линейки, на которых оценивается правильность выполненной работы (по общему количеству допущенных ошибок) и красота. С помощью этих волшебных линеечек можно измерить всё, что угодно. Перед началом измерения объяснить, что на самом верху линейки может поставить крестик тот ребёнок, кто все слова написал правильно, а в самом низу этой линейки – тот, кто все слова написал с ошибками. Проверая работу учащегося, учитель ставит свой крестик на той же линейке.

Можно применять дорожку успеха. Когда ребёнок после каждого урока или пройденной темы, фиксирует на ней: «Не знаю – Знаю и понимаю – Понимаю и могу применить – Могу научить другого».

Также эффективному развитию адекватной самооценки у детей с заниженной самооценкой способствует постоянное использование рефлексии на уроках. Рефлексия может осуществляться не только в конце урока, как это принято считать, но и на любом его этапе. А также по итогам года и других временных отрезков: изучение темы, учебной четверти и т.д.

Для выявления психологической атмосферы на уроках, можно использовать условные обозначения разного настроения, предложить детям нарисовать в конце урока солнышко или смайлик с рожицей и мимикой рожицы показать своё настроение.

Огромную помощь в создании успеха для каждого ученика, повышение самооценки и уверенности в собственных возможностях оказывает ведение портфолио каждым учеником. Он является большим стимулом в формировании жизненных идеалов, стимулировании стремления к самосовершенствованию.

Также для повышения самооценки ребёнка родители и педагоги могут использовать следующие приёмы:

- как можно чаще называть ребёнка по имени;
- хвалить ребёнка в присутствии других детей;
- отмечать достижения ребёнка на специально оформленных стендах;
- избегать заданий, которые выполняются за определённое фиксированное время;
- не подгонять и не торопить ребёнка.

Таким образом, для формирования адекватной самооценки младшего школьника рекомендуется:

- педагогу идти путём развития возможностей детей, создавать для детей ситуации успеха;

- не скупиться на похвалу, проявление эмоциональной поддержки по отношению к детям;
- работу по формированию самооценки строить в разные режимные моменты урока и в разных видах деятельности;
- обучать и ребёнка способам снятия мышечного и эмоционального напряжения;
- проводить с детьми релаксационные игры;
- давать детям возможность оценить себя положительно (в игре, беседе, в исследовании) и сделать то, чем они смогут гордиться;
- предлагать ученику с заниженной самооценкой оказывать помощь слабоуспевающему;
- давать возможность самостоятельно оценивать классные и домашние задания и сравнивать с оценкой учителя.
- Если учитель будет придерживаться данных рекомендаций, то он сможет сформировать у ребёнка адекватную самооценку, что впоследствии поможет педагогу в его системе оценивания.

Использованные источники:

1. Божович, Л.И. Этапы формирования личности в онтогенезе: Вопросы психологии / Л.И. Божович. - М., 2009. №2. - 56 с.
2. Божович Л.И. Личность и ее формирование в детском возрасте. - М., 2008.
3. Васина, Е. Н. Новый прием и средство развития самосознания ребенка / Е. Н. Васина: Школьные технологии. М., 2006. № 5. - 146 - 149 с.
4. Захарова А. В. Психология формирования самооценки / А.В. Захарова. - Минск: РБПК «Белинкомаш», 2010. - 145 с.
5. Лисина, М.И. Общение, личность и психика ребенка / М.И. Лисина. - М.: МПСИ, 2011. - 384 с.
6. Липкина А.И. Самооценка // Большая Советская Энциклопедия. - М., 2004. - 698 с.
7. Слободчиков В.И. Формирование Я - концепции//Начальная школа. - 2012. - №3. - С.23
8. Уманец, Л.И. От самооценки в игре - к познанию себя. / Л.И. Уманец // Дошкольное воспитание. - 2012. - № 4. - С. 20 - 21.

*Шаповалова Е.Ю.
студент магистратуры 1 курс
факультет «Государственное управление
и международные отношения»
ФГБОУ ВО «ЮЗГУ»
Россия, г. Курск*

**ОРГАНИЗАЦИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ
ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ С АКТИВНО-
АДАПТИВНОЙ СЕТЬЮ**

Аннотация: Статья посвящена модернизации структуры управления транспортом и распределением электрической энергии. Рассмотрена организация интеллектуальной электроэнергетической системы с активно-адаптивной сетью. Определены мероприятия, необходимые для преобразования единой национальной энергетической системы России в активно-адаптивную сеть.

Ключевые слова: распределение электроэнергии, транспорт электроэнергии, электроэнергетическая система, активно – адаптивная сеть.

*Shapovalova E. Yu.
master's student 1 course
faculty «Public administration and international relations»
«SWSU»
Russia, Kursk*

**ORGANIZATION OF INTELLECTUAL ELECTRIC POWER
SYSTEM WITH ACTIVE ADAPTIVE NETWORK**

Abstract: The article is devoted to the modernization of the management structure of transport and distribution of electrical energy. The organization of an intelligent electric power system with an active-adaptive network is considered. The measures necessary for the transformation of the unified national energy system of Russia into an actively-adaptive network are identified.

Keywords: electric power distribution, electric power transport, electric power system, actively - adaptive network.

Единая энергетическая система Российской Федерации, созданная более семидесяти лет назад, является действительно исключительным организационно-техническим объектом. Но все же централизованной системе организации и управления единой энергетической системой в условиях современной постреформенной России необходима генеральная модернизация. В последние десятилетия приходится говорить о малоудовлетворительном состоянии технологического потенциала российской электроэнергетики. Для решения имеющихся проблем необходим переход отечественной электроэнергетики на новый уровень управления путем организации целостной многоуровневой системы

управления с повышением объемов автоматизации и увеличением надежности всей энергосистемы, в том числе самые слабые и уязвимые звенья.

В последнее десятилетие в прогрессивных странах мира прогрессирует технология Smart Grid, то есть «интеллектуальная сеть». По аналогии с вышеназванной концепцией, переход российской электроэнергетики на интеллектуальный уровень предусматривает создание новой технологической платформы единой энергетической системы России – интеллектуальной энергосистемы с активно-адаптивной сетью.

Названная интеллектуальная энергосистема представляет ориентированную на клиента электроэнергетическую систему нового поколения, обеспечивающая доступность расходования ресурса, надежное, качественное и эффективное обслуживание потребителей электроэнергии за счет гибкой взаимосвязи всех ее субъектов, а именно всех видов генерации, электрических сетей и потребителей, на основе актуальных технологических средств и целостной интеллектуальной иерархической системы управления режимами функционирования единой электроэнергетической системы, передающих и распределительных сетей путем улучшения технологий производства, передачи, преобразования, распределения и потребления электрической энергии [1]. Клиенто – ориентированность интеллектуальной энергосистемы с активно-адаптивной сетью – это новейшая степень отношений между энергетическими компаниями и потребителями электроэнергии с официализацией отношений в части надежности и качества электроснабжения.

Интеллектуальная единая электрическая сеть обеспечивает выполнение следующих перечисленных задач:

1. Доступ любого вида генерации и потребителей электроэнергии к услугам электросетевой инфраструктуры;
2. «Активность» потребителей электроэнергии благодаря интеллектуальным системам учёта и возможность оперативного управления составом и мощностью подключённых электроустановок.
3. Нормированное качество электроэнергии.
4. Оптимизация производства и потребления электрической энергии путем регулирования нагрузки с наибольшим учётом требований потребителей, а также увеличения пропускной способности линий электропередачи.
5. Максимальная самодиагностика, предупреждение системных сбоев, прогрессирование технологий самовосстановления схем электроснабжения.
6. Увеличение рыночного потенциала инфраструктуры благодаря взаимному оказанию услуг субъектами рынка и инфраструктурой.
7. Применение наилучших инструментов и технологий эксплуатации и обслуживания активов.

8. Увеличение сбора информации о текущем состоянии сети и её элементов, а также обработка полученной информации в режиме реального времени.

9. Совершенствование и развёртывание систем мониторинга воздействий природы и климата [2].

Для преобразования единой национальной энергетической системы в активно-адаптивную сеть с приданием ей свойств и качеств и функций интеллектуальной электроэнергетической системы необходимо выполнить ряд действий. Во – первых, создать на положениях векторного измерения в реальном времени токов, напряжений и топологии сети новейшие средства и системы релейной защиты, автоматики как режимной, так и противоаварийной. Необходимо развить уже существующие, разработать и внедрить новые иерархические системы координации и управления потоками мощности, регулирования частоты и напряжения, автоматизированного управления генерацией. Также следует разработать новые виды силовых установок, которые придают электросети в настоящее время отсутствующие активные особенности, такие как маневренность, ограничение токов короткого замыкания, мгновенное регулирование величин и углов напряжения. Разработку возможно производить на основе высокотемпературной сверхпроводимости, силовой электроники, новейших проводниковых, изолирующих, ферромагнитных, а также конструкционных материалов.

Кроме того, необходимо осуществить техническое перевооружение устаревшего парка традиционного электротехнического оборудования и придать ему качества, которые соответствуют современным критериям надёжности электрических аппаратов, взрывозащищённости, пожарной безопасности, ремонтпригодности, наблюдаемости, а также способности эксплуатироваться без необходимости присутствия оперативного персонала. Также важно разработать системы управления подстанциями и мониторинга электротехнического оборудования нового поколения, создать современные системы мониторинга технического состояния воздушных линий от внешних и природно-климатических воздействий, таких как молниевые воздействия, гололёдно-ветровые воздействия, пожары, нагревы проводов, габариты при прохождении по лесным массивам.

Таким образом, для решения существующих проблем необходим переход отечественной электроэнергетики на новое качество управления. Трансформация современной единой энергетической системы в интеллектуальную энергосистему с активноадаптивной сетью может произойти только в совокупности с задачами развития систем управления режимами функционирования единой электроэнергетической системы и распределительных сетей в контексте совершенствования технологий производства, передачи, преобразования, распределения и потребления электрической энергии.

Использованные источники:

1. Федеральная сетевая компания Единой энергетической системы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.fsk-ees.ru/>.
2. Интеллектуальная электроэнергетическая система с активно-адаптивной сетью: структура, методические принципы, система управления [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://docplayer.ru/30547183-Intellektualnaya-elektroenergeticheskaya-sistema-s-aktivno-adaptivnoy-setyu-struktura-metodicheskie-principy-sistema-upravleniya.html>.
3. Логинов, Е.Л. Интеллектуальная электроэнергетика: новый формат интегрированного управления в единой энергетической системе России // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2017.

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

УДК 378

*Suprun A.G.
graduate student 3rd course
Institute of economy and management
Belgorod state university
Russia, Belgorod*

STRUCTURAL-FUNCTIONAL MODEL OF FOREIGN-LANGUAGE COMMUNICATIVE COMPETENCE FORMATION

Annotation: In article the system of foreign-language communicative competence (FLCC) formation at pedagogical employees of the higher school is considered. Also the structural-functional model of foreign-language communicative competence formation is developed. The effectiveness of language competence formation and determination of level of language competences formation occurs by means of comprehensive influence on the employee.

Key words: structural-functional model, foreign-language communicative competence, competence-based approach, formation of competences, professional competences.

Within this research special attention should be paid to the term "communicative competence" which entered D. Hymes and treats it as internal knowledge of situational relevance of language and as the abilities allowing to be the participant of speech activity. One of the first D. Hymes paid attention that language proficiency assumes knowledge not only lexicon and grammar, but also social conditions of their use [2, p. 180].

The leading role of language researching is occupied by foreign-language communicative competence which can be treated as ability and readiness of future teacher or teacher of a foreign language to act as the secondary language personality in various situations of communication, i.e. to participate in cross-cultural communication [1, p. 70].

As a result of the analysis of theoretical and practical justifications of the main characteristics, technologies, methods of foreign-language communicative competence formation, it is revealed that FLCC formation is absent within competence-based approach in human resource management of educational institution. The lack of theoretical model leads to the fact that the foreign-language communicative competence is absent in a set of the main professional competences of the teacher, except for language teachers. The developed structural-functional model of the components influencing of foreign-language communicative competence formation of pedagogical employees of the higher school is aimed at the international development of the university, increase its

positions in the world rankings, and the most important – improvement of internal work of establishment for the purpose of full dedication of employees.

The principles of model of foreign-language communicative competence formation are: dialogueness, variability, integrity. Thus, the success of FLCC formation can be reached only at full-fledged simultaneous coverage of all components.

Components of structural-functional model influencing over foreign-language communicative competence formation of pedagogical employees of the higher school are:

1) The substantial component is carried out through educational activity and also additional education within what there takes place obtaining the main knowledge, skills in the field of a foreign language. The substantial component includes 6 main language aspects: grammar, lexicon, speaking, audition, reading and letter.

2) The motivational and target component assumes implementation of the common didactic goal – development of the competence. As a result of successful foreign-language communicative competence formation every teacher should possess the main professional competences and foreign-language communicative competence at the same level. Besides achievement of the common didactic goal it is necessary to pay attention to motivation of teachers which can consist in the following: high professional vocation, increase in education level and culture, respect of people around and colleagues, achievement of high prosperity, social activity.

3) The organizational and technological component of this model is presented by set of methods and forms of education for development of foreign-language communicative competence in teachers of the higher school. This component is implemented through the following elements: lectures (lectures conferences, lectures press conferences, lectures visualization, problem lectures, lectures with in advance planned mistakes); seminars (a seminar debate, the developed conversation on the basis of the plan of seminar occupation which is in advance handed to students, a question-answer seminar, a business game, the organization of a group discussion, a debate, modeling of situations with search of alternative decisions, a case method, storytelling, dialogues, writing of the essay and letters, drawing up crossword puzzles and tests, creation of the presentations, the solution of situational tasks (cases); passing of training courses on a foreign language, professional development, master classes, seminars and also exchange programs for teachers. Within process of teachers training use of such didactic means (materials) as manuals, methodical recommendations about disciplines "Foreign language", the control training tests, standard and legal acts, the presentations. Each activity allows teacher to take root into language space and to improve the knowledge, to confirm abilities and to fulfill skills. In addition, the substantial component includes formation of linguocultural and sociocultural elements of foreign-language communicative competence without which FLCC cannot be considered as completely created.

4) The estimated component of model includes means (procedure) of assessment of the components influencing of foreign-language communicative competence formation of pedagogical employees of the higher school which can be reflected in the following elements: motivational and valuable: a leaf of a self-assessment of formation of foreign-language communicative competence after passing of a language course, after professional development passing; operational and activity: expert leaf of estimation of content of characteristics of the teacher, tests on identification of communicative abilities; cognitive: diagnostics of level of proficiency in the main aspects of language, tests on the studied subjects or modules, etc. Means of assessment is testing by determination of level of foreign-language communicative competence formation, the author's techniques considering everything features of the organization and personnel often act.

In the investigation, we deeply plunged into factors, principles and functions of structural-functional model of the components influencing foreign-language communicative competence formation of pedagogical employees of the higher school that helped to see a full-fledged picture of formation of FLCC.

References:

1. Belyakova E.A. Inoyazychnaya kommunikativnaya kompetenciya kak cel' obucheniya budushchego uchitelya inostrannogo yazyka // Gramota, 2011. – № 2 (45). – С. 70-73.
2. Gez N. I., Frolova G. M. Istoriya zarubezhnoj metodiki prepodavaniya inostrannyh yazykov. – M.: Akademiya, 2008. – 256 s.
3. Hymes D. On communicative competence // Sociolinguistics / edited by J. B. Pride, J. Holmes. - Harmondsworth: Penguin, 1972. - P. 269-293.
4. Suprun, A.G. Soderzhanie i komponenty inoyazychnoj kommunikativnoj kompetencii // International Journal of Advanced Studies in Education and Sociology. St. Louis, Missouri, USA. - №2, - 2018. – p. 49-55.
5. Theory in language teacher education (British Council ELT review series) / edited by Hugh Trappes-Lomax, Ian McGrath. - Longman: Pearson education Limited, 1999. - 204 p.

*Актальчиков Р.А.
студент 1 курса магистратуры
Оренбургский Государственный Университет
Россия, Оренбург
Научный руководитель: Федорищева О.В.
Кандидат экономических наук, доцент*

ВЫБОР ОПТИМАЛЬНЫХ ИНСТРУМЕНТОВ ИДЕНТИФИКАЦИИ РИСКОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Аннотация: Данная статья посвящена теме выбора инструментов идентификации рисков на предприятии. В статье рассматриваются традиционные инструменты идентификации рисков и более современные, основанные на творческом мышлении. Каждый метод и инструмент подробно описывается не только с точки зрения применимости в предприятии, но и с позиции имеющихся ограничений. Полученные результаты говорят о том, что необходимо использовать различные комбинации методов и инструментов, а не ограничиваться одним из них.

Ключевые слова: Идентификация риска, творческие инструменты, мозговой штурм, SWOT-анализ, интервью, Delphi-техника, бисоциация, синектика

*Aktalchikov R.A.
1st year master's degree student
Orenburg State University
Russia, Orenburg
Scientific advisor: Fedorishcheva O.V.
Ph.D., assistant professor*

Abstract: This article focuses on the choice of risk identification tools in the enterprise. The article discusses traditional risk identification tools and more modern, based on creative thinking. Each method and tool are described in detail not only from the point of view of applicability in the enterprise, but also from the position of the existing limitations. The results suggest that it is necessary to use different combinations of methods and tools, and not be limited to one of them.

Keywords: Risk Identification, Creativity tools, Brainstorming, SWOT-Analysis, Interview, Delphi-Technique, Bisociation, Synectics

«Мышление немыслимого», заявление автора Германа Кана, должно быть главной целью идентификации рисков, чтобы бизнес выживал в долгосрочной перспективе. Идентификация риска является одним из этапов процесса управления рисками, как описано на рисунке 1 [1].

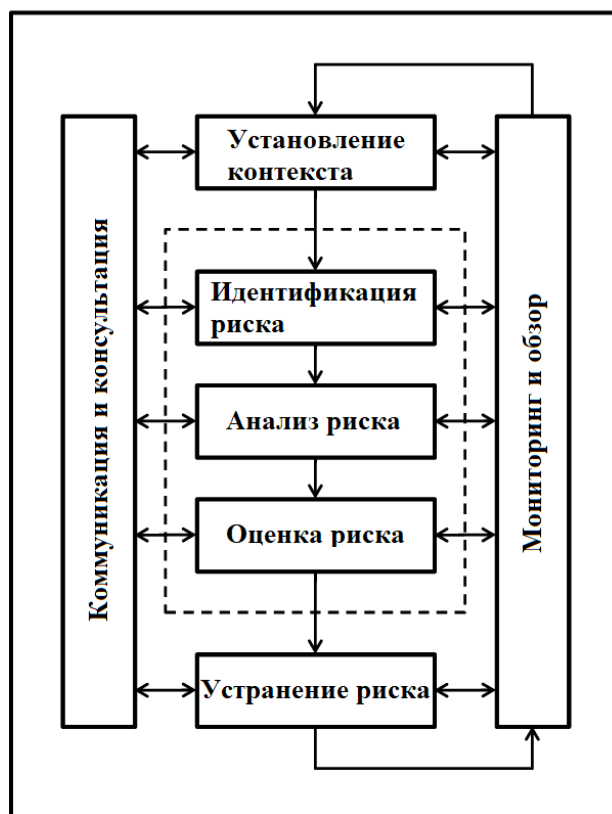


Рисунок 1 – Процесс управления рисками согласно ISO 31000

В качестве второго шага в этом процессе идентификация риска создает основу для дальнейшего анализа и оценки. В связи с этим второй шаг имеет решающее значение для процесса и влияет на все тактические и стратегические решения [2].

В рамках процедуры идентификации рисков были определены несколько инструментов. На рисунке 2 представлен обзор возможных методов.



Рисунок 2 – Методы идентификации рисков

Для выявления потенциальных угроз и возможностей в будущем лучше всего подойдут методы поиска. Методы сбора, как правило, лучше

всего выявляют риски, которые уже произошли в прошлом, и опыт их обработки имеется. Использование этих методов сбора может привести к неудовлетворительным результатам, так как это связано с систематическими ошибками.

Одна из этих систематических ошибок называется предвзятостью, или «я знал это все время». В нем описывается состояние знания фактического результата, и поэтому возникает соблазн увидеть действие так, как его было бы очевидно предвидеть в прошлом [3].

Кроме того, чрезмерная уверенность часто участвует в процессе идентификации рисков. Исторический успех ведет к повышению уверенности, которая в определенной степени хороша, однако большая уверенность в способности прогнозировать риски может привести к серьезному провалу. Эта систематическая ошибка не должна мешать компании проводить сбалансированный процесс идентификации рисков [4].

Последний пример систематических ошибок, которые влияют на идентификацию риска, – это уклон консервативности. Люди склонны переоценивать низкие результаты и недооценивать высокие значения. Таким образом, негативные последствия являются более сильными в памяти людей [5].

Все вышеупомянутые ошибки могут быть обнаружены при выполнении методов сбора, поскольку они обрабатывают прошлые данные, но и пользователи аналитических инструментов также склонны поддаваться этим ошибочным представлениям. Только с помощью инструментов творчества эти предубеждения могут быть ограничены, поскольку прошлые данные сознательно исключаются из базы знаний участников процесса идентификации рисков.

Основная часть настоящей статьи посвящена наиболее часто используемым методам идентификации рисков, а также описывает некоторые ограничения, которые могут быть особенно обнаружены при идентификации рисков. Чтобы преодолеть эти ограничения, описаны три альтернативных метода, однако они редко используются в современной практике.

Обзор можно начать с наиболее часто используемых методов идентификации рисков. Инструменты, которые обычно используются на практике – это мозговой штурм, интервью и SWOT-анализ.

Мозговой штурм. Мозговой штурм является одним из старейших и наиболее часто используемых инструментов для выявления новых рисков, а также для получения любых видов идей, как он и был разработан Алексом Осборном в 1953 году [6]. Довольно небольшая группа людей собирается, чтобы найти идеи на ясную тему с объяснениями от модератора, который также ведет дискуссию. Временные рамки для этой встречи должны быть довольно короткими и ограниченными, так как концентрация сокращается, чем дольше длится встреча [7], [8]. Основная цель этой команды – генерировать огромное количество идей за максимально короткий

промежуток времени, то есть, другими словами: «Фокус на количество, а не на качество» [6]. В этом процессе преимущество мозгового штурма является групповое разнообразие для генерации идей. Эти идеи, как правило, превосходят индивидуально сгенерированные [8].

Ограничения. Симановиц говорит о том, что концентрация только на количестве не обязательно приведет к правильным определению возможных или даже всех рисков, которые угрожают бизнесу. Следовательно, если участники мозгового штурма не концентрируются на качестве, результат сессии может оказаться бесполезным [6].

Первый существенный вопрос, который возникает, – это вопрос, который люди должны включить в процесс мозгового штурма. Наиболее подходящим было бы в этом случае то, что вовлекалось непосредственно в проблемную зону. Однако, если собираются только сотрудники одного и того же отдела, выявленная информация и риски будут меньше, чем в диверсифицированной команде [7].

Сотрудники встречаются для процесса мозгового штурма только в течение нескольких часов и должны разработать все потенциальные риски, которые могут возникнуть в будущем. Это временное давление может привести к недостатку творчества. Еще одним ограничением может быть настройка, если она слишком жесткая, люди подвешены, чтобы мыслить творчески. В идеале ситуация не ограничивает время или ресурсы, но на практике это редко возможно. Поскольку люди не привыкли мыслить нестандартно, им нужно время, чтобы приспособиться к этим изменениям распорядка дня, поэтому время, необходимое для выработки идей, выше, чем обычно предоставляется группам. С другой стороны, больше времени не обязательно ведет к повышению креативности [7], [8].

Другой факт заключается в том, что экстравертные люди, вероятно, будут активнее участвовать в процессе мозгового штурма, тогда как более спокойные люди будут скрывать свои идеи. Это может привести к упущению лучших идей. Этот фактор также усиливается спорным фактом, что лишь немногие менеджеры знают о правилах мозгового штурма, хотя этот метод часто используется. Одно из этих правил включает в себя принятие суждения для более поздней стадии сессии и сбор всех предстоящих идей сначала. Это суждение является естественным поведением людей и даже большего количества менеджеров, которые в первую очередь оценивают все за и против. Эта немедленная критика может помешать заинтересованным лицам активно участвовать и делиться потенциальными рисками [9].

Кроме того, аспект, который может помешать отдельным лицам внести свой вклад в идентификацию риска, – это смещение группового мышления. Групповое мышление определяется следующим образом:

«Преждевременный консенсус достигается путем неадекватной формулировки альтернатив или ограниченной точки зрения относительно количества приемлемых альтернатив. Отсутствие критического мышления

вместе с высокой сплоченностью среди членов группы являются основными выявленными признаками» [10].

Чтобы подчиняться вышеупомянутым правилам, необходим модератор, чтобы смягчить процесс мозгового штурма. Этот модератор может легко влиять на дискуссию и направлять её в более предпочтительное русло, так как ему необходимо поддерживать мозговой штурм в потоке и задавать вопросы, чтобы сосредоточить внимание участников.

Как только процесс мозгового штурма завершен, участники освобождаются и возвращаются к своим ежедневным задачам, часто рассматривая сессию мозгового штурма как отвлечение или просто способ провести время. Если нет сеанса обратной связи, включенном в качестве отдельного шага процесса мозгового штурма, кандидаты не увидят положительного результата. Койн утверждал, что люди отчаянно нуждаются в обратной связи. Некоторые менеджеры могут позволить группе выбрать наиболее предпочтительное решение. Это повышает его важность, и реализация решительно поддерживается [7].

Интервью. Интервью является одним из возможных методов сбора информации для идентификации рисков. Это очень гибкий инструмент, которым легко управлять, и его можно адаптировать к любому типу интервьюируемого и любой теме [2]. В качестве подготовки к качественному собеседованию следует создавать только несколько хорошо подготовленных, конкретных открытых вопросов вместо того, чтобы составлять закрытую анкет [11]. Дополнительным преимуществом интервью является то, что интервьюер получает представление о чувствах интервьюируемого, возникающих во время опроса [11].

В большинстве случаев интервьюирование – это метод, который анализирует риски ретроспективным способом, что означает запись и документирование рисков, которые уже известны внутри компании, но вместо этого его также можно использовать для выявления новых рисков и источников неопределенности [12].

Дэвид Хьюз объясняет, что проведение интервью для выявления рисков компании является очень успешным методом. В США около 80 человек из каждой компании, особенно члены Правления и люди из группы исполнительного руководства и среднего звена, ежегодно проходят индивидуальные собеседования, чтобы получить общее представление о рисках в компании и ее среде. Интервью должно длиться от 20 до 30 минут на человека. Необходимо задать простые вопросы, такие как:

«Укажите три основных бизнес-риска, которые в течение следующих 24 месяцев могут повлиять на компанию или ее стратегические цели и задачи».

«Что вы знаете о том, что компания делает для устранения этих рисков или их снижения?»

Цель таких интервью – включить ответы в ежегодный бюджетный процесс компании [13].

Ограничения. Несмотря на преимущества метода интервьюирования, он также имеет свои ограничения. Самая трудная часть интервью – это интерпретировать то, что вы слышите от интервьюируемых, и правильно классифицировать возникающие риски [13]. Это вопрос восприятия и предвзятости. Интервьюер должен избегать субъективного и достичь максимально объективного мышления, чтобы получить реалистичное представление обо всех выявленных рисках, которые могут оказать влияние на компанию.

В случае, когда метод интервьюирования используется для выявления рисков ретроспективным способом, результат зависит, в частности, от опыта и квалификации каждого интервьюируемого [2].

Требуется обучение и практика, чтобы писать открытые вопросы и вести опрашиваемого к определенному направлению, чтобы получить фундаментальные ответы [11]. Другим недостатком является то, что проведение интервью очень трудоемко в отношении его подготовки, процесса собеседования, документирования и последующего преобразования данных. Также интервьюирование не так часто используется для идентификации риска, как, например, мозговой штурм или SWOT-анализ [14].

SWOT-анализ. Этот инструмент является часто используемым методом стратегического анализа, который разделяет среду объекта на внутренние и внешние разделы, первый включает в себя сильные и слабые стороны, а второй состоит из возможностей и угроз [15].

Этот инструмент используется для выявления препятствий и конкурентных преимуществ, и использования возможностей в самых разных ситуациях. Субъект может определить, как использовать свои сильные стороны, уменьшить слабые стороны, использовать возможности и избежать потенциально опасных угроз или, по крайней мере, отслеживать их с помощью более последовательного сканирования среды. SWOT-анализ также можно использовать для оценки продукта, инновационной бизнес-идеи, решений о слияниях и поглощениях, вариантов аутсорсинга и так далее [16].

SWOT-анализ выполняется с использованием матрицы с четырьмя квадрантами: сильные и слабые стороны, возможности, угрозы. Во многих случаях мозговой штурм используется для генерации идей о возможных существующих сильных и слабых сторонах, возможностях и угрозах. Подобные аргументы должны быть обобщены и ранжированы в соответствии с их важностью, начиная с самого важного [17]. SWOT-матрица представлена в таблице 1.

Матрица SWOT-анализа

Происхождение	Полезные	Вредные
Внутреннее происхождение (Атрибуты организации)	S (сильные стороны)	W (слабые стороны)
Внешнее происхождение (Атрибуты окружающей среды)	O (возможности)	T (угрозы)
<i>Источник:</i> Чжоу, М. Исследование конкурентных стратегий портов на основе количественного SWOT-анализа / М. Чжоу, Ц. Ян // Наука управления и обслуживания – 2016. – №1. – С. 11-27.		

SWOT-анализ иллюстрирует «моментальный снимок» в определенный момент времени. Он может быть расширен за счет включения более широкого круга точек зрения, включая интервью с основными заинтересованными сторонами компании, правительственными лидерами и другими политиками [18].

Возможности и угрозы состоят из внешних переменных и, как правило, не находятся под контролем руководства в краткосрочной перспективе, например, политические, общественные, экологические и отраслевые риски. Чтобы быть эффективным в выявлении рисков, необходимо уделить время и силы на обдумывание слабых сторон и угроз организации. Дальнейшее обсуждение и разработка карты рисков на основе консенсуса обеспечит тщательный анализ результатов этих обсуждений. В случае слияний или поглощений SWOT-анализ должен включать явную идентификацию рисков [19].

Участники SWOT-анализа, как правило, более продуктивны, когда они из разных подразделений организации и имеют определенное разнообразие в отношении образования и опыта. Открытое общение и тесные или хорошие рабочие отношения необходимы, чтобы объективно противостоять возможным слабостям и угрозам [16].

Ограничения. SWOT-анализ в основном используется для выявления существующих и очевидных рисков, поэтому он не подходит для определения будущих рисков, которые имеют особое значение.

Еще одним ограничением SWOT-анализа является проблема адекватной классификации по четырем заданным квадрантам. Сила, которая не поддерживается, может стать слабостью, а возможности, которые не используются, но используются конкурентами, могут превратиться в угрозы. Кроме того, некоторые комбинации внутри и в секторах SWOT-матрицы могут не учитываться.

Отсутствие количественного метода, поддерживающего процесс принятия решений на основе SWOT-анализа, также можно подвергнуть критике. Выбор стратегии в основном основан на качественном анализе, возможностях и опыте лиц, участвующих в процессе планирования [17].

Альтернативные инструменты. Далее рассматриваются практически только малоизвестные методы, и цель состоит в том, чтобы показать, как

возможная замена или комбинация может привести к преодолению вышеупомянутых недостатков предыдущих методов.

Выбор этих инструментов был основан на исследовании Гарридо, которое привело к выводу, что эти три творческих инструмента используются довольно редко [20].

Техника Дельфи. Классический метод Дельфи включает в себя группу экспертов в определенном секторе, который необходимо изучить. Участникам предоставляется полная анонимность. Эти эксперты предоставляют свои суждения и соответствующие обоснования в письменном виде, как правило, отвечая на вопросник. Ответы даются независимо в первом раунде, однако обычно включается более одного раунда, чтобы эксперты могли пересмотреть свое мнение. После этого составляется резюме ведущего, чтобы завершить предыдущий раунд. Эти петли обратной связи могут повторяться настолько часто, насколько это необходимо [21].

Использование этого метода позволяет генерировать идеи быстрее и точнее, чем это могут сделать отдельные индивиды. Кроме того, техника Дельфи, как утверждается, идентифицирует «крайне неопределенные риски» [22].

Другим важным фактором, который следует учитывать, является то, что эксперты идентифицируют риски, поэтому ответы будут более качественными благодаря их знаниям по сравнению с владельцами рисков, которые непосредственно вовлечены и не обучены определять более абстрактные будущие риски.

Наряду с классическими техниками Дельфи, были сделаны некоторые дальнейшие разработки, чтобы иметь возможность работать более эффективно в бизнес-контексте.

Метод ранжирования Дельфи назван наиболее эффективным типом по сравнению с другими техниками Дельфи для определения будущих действий управления, поэтому он также относится к процессу идентификации рисков [23].

Процесс в этом методе состоит в том, чтобы начать с мозгового штурма всех участвующих экспертов, чтобы определить все необходимые риски, и в следующих раундах эксперты расставят приоритеты для рисков, определенных ранее. Это ранжирование может быть особенно важным для следующих этапов процесса управления рисками [23].

Эта усовершенствованная техника является комбинацией метода мозгового штурма и техники Дельфи и может использоваться для более абстрактных макроэкономических рисков.

Ограничения. Основным недостатком техники Дельфи является то, что, если у экспертов схожие взгляды, они могут расставить приоритеты в отношении неправильного риска или пропустить другой важный риск. Поскольку мнения экспертов редко подвергаются сомнению, их выявленные

риски считаются полными и правильными, однако эксперты также могут ошибаться [21].

Еще одним ограничением является выбор персонала, включенного в процесс идентификации рисков. Поскольку вовлеченные лица должны быть экспертами в соответствующей области, отбор решающим образом влияет на результат. Связанные с этим усилия по координации возрастают по мере привлечения экспертов.

Синектика. Синектика, также известная как метод Гордона, является одним из наименее используемых методов идентификации рисков [14]. Этот метод творческого мышления был разработан Уильямом Гордоном в 1960 году и основан на мозговом штурме. Цель синектики – найти новые решения для определенной проблемы, выстраивая аналогии, сравнивая разные мысли, комбинируя несущественные вопросы и развивая творческое мышление [24]. Проблема должна рассматриваться в разных ракурсах, и она наиболее подходит для выявления сложных проблем и разработки идей. Синектика и мозговой штурм способствуют большему развитию творчества, чем стандартные инструменты [24].

Поэтому группа, состоящая из максимум десяти участников, инструктируется модератором. Каждый член команды может внести свой вклад в результаты, имея собственный опыт и знания. Гертлер представил процесс синектики в виде следующих шагов, показанных на рисунке 3 [25].



Рисунок 3 – Пошаговый процесс синектики

1 Анализ: на этом этапе группе поручено определить проблему. Первые решения уже собраны и задокументированы.

2 Инкубация: вторая фаза характеризуется построением аналогий. Например, группа пытается выстроить личные, прямые, символические и фантазийные аналогии. Результатами этого этапа являются абстрактные решения проблемы.

3 Освещение: на третьем этапе задокументированные аналогии анализируются и переносятся на определенную проблему.

4 Верификация. В конце подготовленные подходы используются для разработки концепций решения.

Преимущество этого творческого инструмента в том, что у всех членов команды есть неограниченные области для обсуждения, и они могут выражать свои идеи, не боясь критики.

Ограничения. Метод синектики является относительно сложным и трудоемким, и его должен хорошо выполнять опытный модератор, в противном случае вклад, который требуется членам команды, не будет достигнут должным образом. В этом методе аналогий все участники должны быть непредубежденными и свободными, особенно на этапе построения

личных аналогий [26]. Они также должны быть убеждены в своей точке зрения [20].

Хотя синектика и экспертные интервью имеют наибольший потенциал для формирования самого широкого списка рисков, эти инструменты идентификации рисков не так часто используются в компаниях из-за их вышеупомянутых ограничений [14].

Бисоциация. Концепция бисоциации была разработана Артуром Кестлером в 1960-х годах и объединяет концепции двух контекстов или категорий объектов, которые обычно рассматриваются отдельно. Эта концепция имеет целью отличить тип метафорического мышления, которое приводит к актам великого творчества, от более ассоциативного мышления, с которым люди лучше знакомы в своей повседневной жизни. Бисоциация означает объединение несвязанной информации по-новому [27].

С помощью бисоциативного подхода сущность может развить способность распознавать два явно несопоставимых информационных набора и комбинировать их таким образом, что приводит к новому дизайну и, таким образом, сущность улучшает свою способность к трансформации. Благодаря этому процессу могут быть получены новые идеи и возможности, и организация может изменить представление о себе и своей конкурентной среде. Этот новый подход может стать основой для развития новых способностей организации.

Что касается идентификации рисков, бисоциация может быть полезным инструментом для активизации творческого подхода участников и генерирования идей о потенциальных рисках и угрозах, о которых раньше никто не думал. Можно избежать проблемы «слепоты» к недостаткам в процессах компании, и люди начинают думать за пределами своих собственных горизонтов. С помощью этого инструмента у организации есть возможность отслеживать широкий спектр потенциальных рисков и возможностей, которые могут быть важны в будущем, и быть готовыми к их осуществлению.

Ограничения. Большинство уже упомянутых ограничений для инструментов креативности также применимы к методу бисоциации, – они отнимают много времени, и для получения полезных результатов необходимо выбрать правильных участников.

Для различных ситуаций или этапов процесса идентификации рисков различные инструменты обеспечат правильное решение. Владельцы рисков смогут судить о проблемах, возникающих в повседневной жизни, и напрямую связывать предполагаемые риски. Это является первым шагом в большинстве процессов управления рисками. Более сложные или абстрактные риски (например, макроэкономические риски) могут быть легче идентифицированы внешними экспертами на более позднем этапе. Таким образом, сочетание описанных методов является возможным решением для эффективной идентификации риска.

Инструмент должен быть адаптирован к людям, вовлеченным в процесс, и тем рискам, которые необходимо идентифицировать. Один инструмент не может обеспечить полное решение, поэтому единственный способ правильно определить все важные риски – найти правильное сочетание методов.

Ковариация, которая существует между отдельными факторами риска, также должна быть идентифицирована в этом процессе. Эта взаимозависимость решающим образом влияет на результаты, поскольку изолированное представление о рисках может исказить общую картину.

Другим важным критерием выбора инструментов является отбор людей, вовлеченных в идентификацию. Насколько развита их компетенция по развитию творчества? Обладает ли она глубокими знаниями о ситуации и рисках, с которыми сталкивается компания? Ответы на эти вопросы могут помочь сделать правильный выбор.

Сроки для этого процесса идентификации должны быть точно оценены и адаптированы к ситуации, с которой сталкивается компания.

Эти критерии создают основу для идентификации риска, но не могут предоставить решение для развития.

Инструменты творчества помогают людям мыслить нестандартно и выявлять более широкий спектр рисков. Они дают импульс для размышления о потенциальных рисках и возможностях, но не дают полного решения проблем.

Идентификация рисков будет приобретать все большее значение в будущем, поскольку окружение компаний становится все более изменчивым. Практическая реализация в настоящее время подчеркивает, что идентификация проводится только в редких случаях, и это может помочь компании преодолеть недостатки, которые могут иметь отдельные инструменты.

Процесс определяет не только риски, но и возможности. Знание потенциальных возможностей может способствовать успеху компании и укрепить позиции на рынке. Если это будущее преимущество не будет реализовано, можно отстать от конкуренции, что может ослабить позиции на рынке.

Чтобы избежать этого негативного развития, необходимо тщательно анализировать изменчивое окружение, и выбор методов жизненно важен для компании в будущем.

Использованные источники:

1. Новак, М. Обзор сценариев на основе Дельфи: качество и дизайн / М. Новак, Я. Эндрикэт, Э. Гюнтер // Технологическое прогнозирование и социальные изменения – 2014. – № 1. – С. 1603-1615.
2. Ханч, М. Выявление, анализ и оценка рисков в стратегическом планировании производственной сети: практический взгляд немецкого автопроизводителя / М. Ханч, А. Хухцермейер // Журнал управления и контроля – 2013. – № 2. – С. 125-158.

3. Ву, Д.А. Общее визуальное внимание уменьшает предвзятость / Д.А. Ву, Ш. Шинсуке, С.В. Вонг, К.Ф. Камерер // Психологическая наука – 2012. – №12. – С. 1524-1533.
4. Джино, Ф. Почему лидеры не учатся на успехах / Ф. Джино, Г.П. Пизано // Гарвард Бизнес Ревью – 2011. – № 4. – С. 5-11.
5. Гильберт, М. На пути к синтезу когнитивных предубеждений: как шумная обработка информации может повлиять на принятие решений человеком / М. Гильберт // Психологический бюллетень – 2014. – № 138. – С. 211-237.
6. Симановиц, Г. Почему я запретил мозговой штурм / Г. Симановиц // Финвик – 2015. – № 115. – С. 25-37.
7. Койн, К. Семь шагов к лучшему мозговому штурму / К. Койн, Ш.Т. Койн // Квартальный журнал Маккинзи – 2016. – № 3. – С. 7-13.
8. Гоббл, М.М. Устойчивость мозгового штурма / М.М. Гоббл // Управление научными технологиями – 2014. – № 8. – С. 48-64.
9. Валин, В.С. Мозговой штурм – вот пять настоящих правил / В.С. Валин // Лидерство и превосходство – 2014. – № 23. – С. 22-34.
10. Сарвер, К.Ч. Противодействие групповому мышлению: внутренний круг влияния / К.Ч. Сарвер // Университет Оклахомы – 2013. – № 5. – С. 33-42.
11. Ченэйл, Дж. Р. Интервью с исследователем: стратегии решения проблем приборостроения и систематические ошибки исследователей в качественных исследованиях / Дж. Р. Ченэйл // Качественный отчет – 2011. – № 16. – С. 255-262.
12. Шмит, Р. Выявление, анализ и оценка рисков развития сервиса - подход, ориентированный на качество / Р. Шмит, С. Шумахер // Сборник международной конференции по инновациям, менеджменту и сервису – 2016. – № 14. – С. 177-182.
13. Хьюз, Д. Личное интервью с Бисли Марком / Д. Хьюз // Инициатива по управлению рисками предприятия – 2018. – № 2. – С. 1-20.
14. Адамс, Ф. Управление рисками строительного контракта: исследование практики в Великобритании / Ф. Адамс // Инжиниринг затрат – 2017. – № 50. – С. 22-33.
15. Чжоу, М. Исследование конкурентных стратегий портов на основе количественного SWOT-анализа / М. Чжоу, Ц. Ян // Наука управления и обслуживания – 2016. – №1. – С. 11-27.
16. Карвелли, М. SWOT-анализ / М. Карвелли, Г. Яноусонис, Н. Кациадакис // Руководство по инновациям – 2008. – № 4. – С. 70-123.
17. Рух, П. SWOT-анализ и разработка SWOT-стратегии для сотрудничества лесовладельцев в Австрии / П. Рух // Европейский журнал исследований – 2013. – № 126. – С. 413-420.
18. Хэлмс, М.М. Предпринимательский потенциал в Аргентине: SWOT-анализ / М.М. Хэлмс, М.А. Родригес, Л.Л. Риос // Конкурентный обзор – 2017. – № 21. – С. 269-287.

19. Шенкир, У.Дж. Управление рисками предприятия: инструменты и методы эффективной реализации / У.Дж. Шенкир, П.Л. Уокер // Институт управленческого учета – 2016. – № 3. – С. 17-25.
20. Гарридо, М.К. Знание и применение методов идентификации рисков в бразильском строительстве / М.К. Гарридо, М.К.А. Руотоло, Ф.М.Л. Рибейру // Журнал гражданское строительство и строительные технологии – 2018. – № 2. – С. 242-252.
21. Керр, Н.Л. Групповое прогнозирование: социально-психологический анализ / Н.Л. Керр, Р.С. Тиндейл // Международный журнал прогнозирования – 2017. – № 6. – С. 98-115.
22. Маркманн, К. Анализ рисков на основе Дельфи – определение и оценка будущих вызовов для безопасности цепочки поставок в среде с участием многих заинтересованных сторон / К. Маркманн, И.Л. Дарков, Х. фон дер Грахт // Технологическое прогнозирование и социальные изменения – 2013. – № 4. – С. 1-18.
23. Паре, Г. Систематическая оценка строгости в исследованиях методом информационных систем ранжирования Дельфи / Г. Паре, А.Ф. Кэмерон // Информация и управление – 2017. – № 86. – С. 152-163.
24. Айамья, М. Влияние синектики и мозгового штурма на развитие творческого мышления / М. Айамья, Ф. Хагани // Процедура – социальные и поведенческие науки – 2012. – № 47. – С. 610-613.
25. Гертлер, М.Р. Идея в бутылке - новый метод творчества в открытых инновациях / М.Р. Гертлер, К. Мюнцберг, У. Линдемманн // Материалы четвертой Международной конференции по вычислительному творчеству – 2016. – № 5. – С. 194-197.
26. Шавель, К. 100 лучших инструментов управления рисками для менеджеров / К. Шавель, Ф. Биллинг // Висбаден : Габлер Верлаг – 2017. – № 55. – С. 63-87.
27. Дубицкий, В. На пути к творческому исследованию информации на основе концепции бисоциации Кестлера / В. Дубицкий, Т. Кёттер, О. Шмидт, М. Бертольд // Бисоциативное открытие знаний – 2015. – № 4. – С. 11-32.

Бердникова Л. Ф., к.э.н.

доцент

Алиев П.М.

магистрант

ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет»

Российская Федерация, г. Тольятти

ОПЛАТА ТРУДА: ПОНЯТИЕ И НЕОБХОДИМОСТЬ ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ

Аннотация: В статье рассмотрено понятие оплаты труда. Выявлена необходимость внутреннего контроля оплаты труда. Особое внимание уделено методам внутреннего контроля оплаты труда.

Ключевые слова: оплата труда, внутренний контроль, персонал, заработная плата, система оплаты труда.

Berdnikova L. F., Ph.D.

associate professor

Aliyev P.M.oglu,

undergraduate

FGBOU VO «Togliatti State University»

Togliatti, Russian Federation

LABOR PAYMENT: THE CONCEPT AND NEED FOR INTERNAL CONTROL

Abstract: The article discusses the concept of remuneration. Identified the need for internal control of pay. Particular attention is paid to the methods of internal control of labor remuneration.

Keywords: wages, internal control, personnel, wages, wage system.

В современных быстроменяющихся условиях, наиболее выгодными становятся инвестиции в развитие человеческих ресурсов, то есть в повышение уровня образования, квалификации, получение профессиональных навыков работников. Совершенствование способностей человека к труду способствует росту масштабов производства и конкурентоспособности организации.

Развитие инновационных процессов практически во всех сферах хозяйственной деятельности, а также выход рынка на международный уровень и ужесточение конкуренции вызывают повышенный интерес науки и практики к активизации человеческих ресурсов в целях достижения эффективности функционирования и конкурентоспособности предприятия.

Успехи ведущих компаний в странах с развитой экономикой связаны с созданием высокоэффективных способов управления человеческими ресурсами на уровне хозяйствующего субъекта, в основе формирования которых лежит стратегический подход к использованию и развитию человеческого потенциала.

В центре экономической жизни предприятия находится человек, являющийся основным фактором производства и его дальнейшего развития. Характеризуя роль человека в производстве, его трудовых и интеллектуальных способностей, в научной литературе применяется множество понятий и категорий: рабочая сила, трудовые ресурсы, трудовой потенциал, человеческий потенциал, человеческий фактор, человеческие ресурсы, человеческий капитал. Каждый термин применяется для раскрытия условий, факторов, причин, определяющих высокую отдачу от использования персонала. Все перечисленные выше категории не дублируют, а лишь дополняют друг друга.

Проблема оплаты труда - одна из ключевых проблем в российской экономике. От ее успешного решения во многом зависят как повышение эффективности производства, так и рост благосостояния людей, благоприятный социально-психологический климат в обществе.

Оплата труда представляет собой форму отношений, которые связаны с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд согласно с нормативно-правовыми актами, коллективными договорами, трудовыми договорами, локальными актами.

Одним из основных принципов организации заработной платы в современной экономике является принцип материальной заинтересованности работника в результатах своего труда.

Стимулирование и совершенствование оплаты труда на предприятиях в данный момент являются наиболее актуальными вопросами.

Условия оплаты труда фиксируются в коллективном договоре предприятия и оговариваются работником при приеме на работу. На основе законодательно установленной продолжительности рабочего дня, нормальной интенсивности труда каждому работнику определяется нормируемый объем работ. Оплата труда производится пропорционально этому объему.

Разработка систем оплаты труда осуществляется с учетом возможности поощрения за сверхнормативные достижения, получение дополнительных средств от продажи продукции, выполнения работ, оказания услуг.

Наиболее важным направлением организации труда является нормирование труда, т.к. оно регулирует все нормы и нормативы трудовой деятельности по установлению необходимых показателей результатов труда, численности персонала, необходимого для изготовления определенного вида продукции и численности персонала по организации в целом, количество необходимого оборудования, а также позволяет правильно оценить выполненную работу. Нормирование труда является отправной точкой, без которой невозможно начать организацию труда на предприятии.

Особое значение в деятельности каждой организации имеет внутренний контроль оплаты труда. Это связано с тем, что основную часть затрат составляют именно расходы на оплату труда. От того насколько правильно производится начисление заработной платы, премий и иных вознаграждений зависят и финансовые показатели деятельности организации. Своевременное выявление нарушений в учете оплаты труда, неоправданного завышенного фонда оплаты труда могут способствовать улучшению ключевых показателей деятельности организации.

Методическую основу внутреннего контроля составляют: аналитические методы, метод хронометража, метод фотографии рабочего дня, визуальное наблюдение, экспертная оценка, опрос персонала др.

Аналитические методы включают анализ конкретного трудового процесса, разделение его на элементы, проектирование рациональных режимов работы оборудования, организации труда и необходимых затрат времени по элементам трудового процесса, установление норм на операции.

Метод хронометража включает в себя: разделение технологической операции на отдельные элементы; установление продолжительности этих элементов; анализ результатов наблюдений; проектирование оптимальной продолжительности каждого элемента операции.

Метод фотографии рабочего дня включает выявление потерь рабочего времени, установление причин их вызывающих, разработка мероприятий по устранению потерь, получение данных для создания нормативов времени и численности рабочих.

Необходимо отметить, что конкретные методы внутреннего контроля определяются отделом внутреннего контроля и закрепляются в локальной документации. При этом учитываются:

- сферы деятельности предприятия,
- масштаб компании,
- состав и структура кадров,
- система оплаты труда и т.д.

Внутренний контроль оплаты труда должен проводиться на регулярной основе и быть направлен на:

- проверку соблюдения требований трудового, гражданского и налогового законодательства;
- оценку правильности отражения в учете операций по расчетам с персоналом;
- проверку обоснованности отчетных показателей в бухгалтерской отчетности и т.д.

Таким образом, оплата труда является значимым участком в деятельности каждой организации. От правильно выбранной системы оплаты труда во многом зависит производительность и финансовые результаты компании. В связи с тем, что расходы на оплату труда занимают весомую долю в составе всех расходов предприятия, необходимо на регулярной основе проводить внутренний контроль данного направления.

Использованные источники:

1. Адамчук В. В. Экономика и социология труда: учеб. / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина. - М. : ЮНИТИ, 2009. – 567 с.
2. Владимирова Л. П. Экономика труда: учеб. пособие / Л.П. Владимирова. — М. : Дашков и Ко, 2010. – 257 с.
3. Корнейчук Б.В. Экономика труда: учеб. пособие / Б.В. Корнейчук. – М. : Гардарики, 2007. – 286 с.
4. Одегов Ю.Г. Экономика социально-трудовых отношений: учебно-методич. пособие / Ю.Г. Одегов, Д.А. Литвинов. - М. : Альфа-Пресс, 2008. – 296 с.
5. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли: методы нормирования труда [электронный ресурс]: информ.-аналит. материалы. – Электрон. дан. – М., сор. 2011.

УДК 33

Васильева Е.А.
студент магистратуры 3 курс
факультет «Менеджмент»
Ярославский филиал Финансового университета при
Правительстве Российской Федерации
Научный руководитель А.П. Карасев, к.э.н.
доцент
Россия, г. Ярославль

МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ ФИНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА ОБОРОТНЫХ АКТИВОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация: В статье рассмотрены модели управления оборотными активами предприятия. Оборотные активы обслуживают текущую деятельность предприятия, от их состояния и оборачиваемости зависит непрерывность производственно-коммерческого цикла, а потому изучение изменений структуры оборотных активов, их отраслевых особенностей, необходимо для решения практических задач финансового менеджмента.

Ключевые слова: Оборотные активы, модели управления, консервативная политика, умеренная политика, агрессивная политика, оборачиваемость.

Vasil'eva E.A.
graduate student
3 course, faculty "Management"
Yaroslavl branch of the Financial University under the Government of the
Russian Federation
Russia, Yaroslavl
Supervisor – A.P. Karasev
Ph. D., associate Professor

MODEL OF MANAGEMENT IN THE FINANCIAL MANAGEMENT OF CIRCULATING ASSETS OF THE ENTERPRISE

Annotation: The article describes the model of management of current assets of the enterprise. Current assets serve the current activities of the enterprise, their condition and turnover depends on the continuity of the production and commercial cycle, and therefore the study of changes in the structure of current assets, their industry characteristics, it is necessary to solve practical problems of financial management.

Keywords: Current assets, management models, conservative policy, moderate policy, aggressive policy, turnover.

Управление оборотным капиталом – актуальная задача, которую ежедневно решает каждый хозяйствующий субъект.

Общая потребность в оборотном капитале определяется типом политики управления оборотными активами. Различают три типа политики управления оборотными активами [4, с. 68]:

- консервативная;
- агрессивная;
- умеренная.

Консервативный тип политики означает, что объем оборотных активов определяется с учетом всех потребностей для обеспечения бесперебойной деятельности предприятия. Предприятие располагает необходимыми объемами производственных запасов на случай сбоев с поставками; запасов готовой продукции на случай повышенного покупательского спроса; запасами денежных средств на случай задержки погашения дебиторской задолженности. Но при этом происходит замедление оборачиваемости оборотного капитала и снижение уровня его рентабельности, а значит, и рентабельности всего капитала. При таком подходе к управлению оборотными активами приоритет отдается снижению риска.

Агрессивная политика является полной противоположностью консервативного подхода. Здесь приоритет отдается доходности. В целях ее максимизации за счет ускорения оборачиваемости оборотного капитала оборотные активы формируются в минимально допустимом объеме, без учета страховых резервов по видам этих активов. Любые отклонения от запланированного хода производственно-хозяйственной деятельности (нарушение сроков поставок, нарушение сроков расчетов, возникновение повышенного спроса, который невозможно удовлетворить из-за отсутствия соответствующих запасов готовой продукции) могут создать большие затруднения и привести к финансовым потерям.

Умеренная политика является промежуточным вариантом между консервативным и агрессивным подходом. Умеренный подход заключается в формировании оборотного капитала в размере, удовлетворяющем обычные текущие потребности, и создании разумных страховых резервов по элементам оборотного капитала. Этот вариант политики управления

оборотными активами основывается на базовой концепции финансового менеджмента компромисса между риском и доходностью и является наиболее разумным.

В неразрывной связи с оборотными активами находятся краткосрочные пассивы, являющиеся одним из источников формирования оборотных активов.

Краткосрочные пассивы – это краткосрочные обязательства предприятия перед кредиторами (поставщиками, работниками, банками, государством и др.) [2, с. 97].

Потребность предприятия в дополнительных оборотных средствах может финансироваться за счет собственных источников, но наибольшая гибкость текущего финансирования обеспечивается за счет использования краткосрочного кредита.

В зависимости от того, в какой степени используются краткосрочные пассивы в источниках финансирования оборотных активов, различаются четыре типа моделей финансирования оборотных активов [3, с. 116]:

- идеальная;
- агрессивная;
- консервативная;
- компромиссная.

Выбор той или иной модели стратегии финансирования сводится к установлению величины долгосрочных пассивов и расчету на ее основе величины чистого оборотного капитала как разницы между долгосрочными пассивами и внеоборотными активами ($ОК = ДП - ВА$). Следовательно, каждой стратегии поведения соответствует свое базовое балансовое уравнение.

Для удобства введем следующие обозначения:

ВА – внеоборотные активы;	ДЗ – долгосрочный заемный капитал;
ТА – текущие активы ($ТА = СЧ + ВЧ$);	СК – собственный капитал;
СЧ – системная часть текущих активов;	ДП – долгосрочные пассивы ($ДП = СК + ДЗ$);
ВЧ – варьирующая часть текущих активов;	ОК – чистый оборотный капитал ($ОК = ТА - КЗ$).
КЗ – краткосрочная кредиторская задолженность;	

Построение идеальной модели (см. рис. 1) основывается на самой сути категорий «текущие активы» и «текущие обязательства» и их взаимном соответствии. Термин «идеальная» в данном случае означает не идеал, к которому нужно стремиться, а лишь сочетание активов и источников их покрытия, исходя из их экономического содержания. Идеальная модель описывается следующими балансовыми уравнениями:

$$ДП = ВА; ТА = КЗ.$$

Данная модель означает, что источником финансирования как варьирующей, так и системной части оборотных активов должны служить краткосрочные пассивы. Чистый оборотный капитал в данной модели равен 0. Применение такой модели привело бы к недопустимо высокому уровню риска потери ликвидности баланса, поэтому ее следует рассматривать лишь как теоретическую возможность, не прибегая к ней на практике.

В реальной жизни такая модель практически не встречается. Кроме того, с позиции ликвидности она наиболее рискованна, поскольку при неблагоприятных условиях (например, необходимо рассчитаться со всеми кредиторами единовременно) предприятие может оказаться перед необходимостью продажи части основных средств для покрытия текущей кредиторской задолженности.

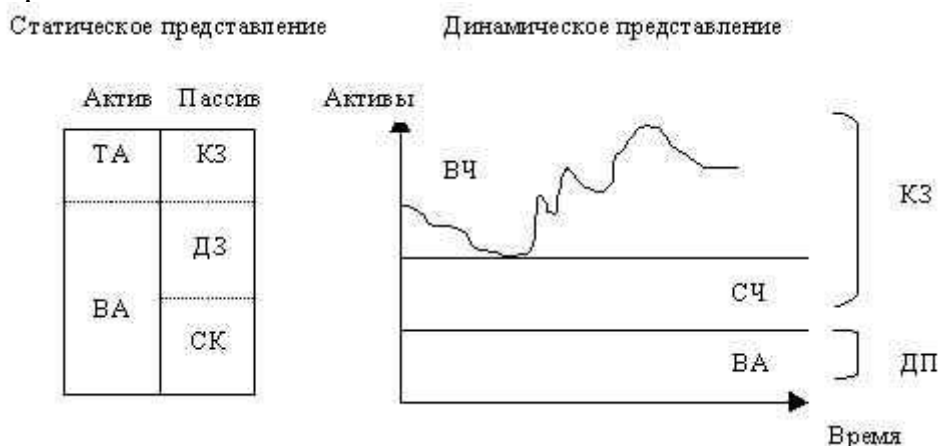


Рисунок 1. Идеальная модель финансового управления оборотными средствами

Составной частью процесса управления оборотного капитала является обеспечение своевременного использования временно свободного остатка денежных активов для формирования эффективного портфеля краткосрочных финансовых вложений. Цели и характер управления отдельными видами оборотных активов, сформированного за счет операционного капитала, имеют существенные отличительные особенности.[4, с.95]

Поэтому на предприятии с большим объемом используемого оборотного капитала разрабатывается самостоятельная политика управления отдельными видами оборотных средств (запасами ТМЦ, дебиторской задолженностью и денежными активами).

Обобщая вышесказанное можно сказать о том, что процесс управления оборотным капиталом на предприятии будет оставаться актуальным в любое время, пока существует понятие "рыночные отношения". Предприятие как самостоятельный субъект, ведущий хозяйственную деятельность "начинается" с вложения средств, оборотный капитал является составной частью авансированных средств. Через процесс управления оборотным капиталом предприятие улучшает свое финансовое благосостояние.

Оборотный капитал – рычаг, посредством которого реализуется весь производственный процесс, объем производства, регулируется уровень прибыли предприятия.

Использованные источники:

1. Виханский О.С. Менеджмент. - М.: Экономистъ, 2017. - 527 с
2. Давыдова Л.А. Экономика и управление предприятие. - М.: Финансы и статистика, 2010. - 429 с.
3. Кабушкин Н.И. Основы менеджмента: Учебное пособие. – М.: Экономика, 2014. – 345 с.: ил.
4. Максимцов М.М. Менеджмент: Учебное пособие. 2-е изд. перераб. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 167 с.

УДК : 338

Гильфанова А.Ф.

студент магистратуры 3 курс

факультет «Институт экономики и управления»

Кудлаева А.Р., к.э.н.

доцент кафедры «Кафедра управления

в социальных и экономических системах»

Уфимский Государственный Авиационный Технический Университет

Россия, г. Уфа

**АНАЛИЗ СОСТАВА И СТРУКТУРЫ ПЕРСОНАЛА
НА ПРИМЕРЕ ВТБ ПАО**

Аннотация: В статье констатируется и объясняется сложность и многоаспектность понятия «персонал организации». В статье рассмотрены понятия трудового потенциала организации, основные направления экономического анализа трудовых ресурсов. Дана последовательность анализа обеспеченности трудовыми ресурсами.

Ключевые слова: управление персоналом, подбор и отбор персонала, стимулирование персонала.

Gilfanova A.F.

Master student

3 course, faculty "Institute of Economics and Management"

Scientific adviser: Kudlaeva A.R.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor

**Associate Professor, Department of Management in Social and Economic
Systems**

Ufa State Aviation Technical University

Russia, Ufa

Annotation. The article states and explains the complexity and multidimensionality of the concept "organization personnel". The article discusses the concept of the labor potential of the organization, the main directions of economic analysis of labor resources. Given the sequence of analysis of the availability of labor resources.

Keywords: personnel management, recruitment and selection of personnel, staff incentives.

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что персонал организации является основным инструментом реализации целей любого предприятия, в связи с этим существует потребность развития новых методов в управлении персоналом предприятий для повышения эффективности их деятельности и повышения качества кадрового состава.

В условиях рыночной экономики качество персонала стало главнейшим фактором, определяющим выживание и экономическое положение российских организаций. Отбор сотрудников необходимо проводить достаточно тщательно, так как качество человеческих ресурсов во многом определяет возможности и эффективность последующего использования.

Под персоналом предприятия понимается полный личный состав наемных работников данного предприятия. То есть, это та его часть, которая состоит в штате организации, другое наименование – кадры. С точки зрения статистики персонал предприятия характеризуется структурой, численностью и в целом и по отдельным группам.

Управление персоналом, в первую очередь, направленно на грамотное формирование такой структуры и ее поддержание для дальнейшего развития.

Управление персоналом – это целенаправленная деятельность руководящего состава предприятия, а также руководителей и специалистов подразделений системы управления персоналом, которая включает разработку концепции и стратегии кадровой политики, а также методов управления персоналом.

Управление персоналом на современном этапе развития экономики должно строиться на внедрении инновационных инструментов регулирования деятельности персонала, активации его потенциала и использования с максимальной эффективностью.

Отбор кадров – это процесс изучения психологических и профессиональных качеств работника с целью установления его пригодности для выполнения обязанностей на определенном рабочем месте или должности и выбора его из совокупности претендентов наиболее подходящего с учетом соответствия его квалификации, специальности, личных качеств и способностей характеру деятельности, интересам организации и его самого.

При отборе и подборе персонала придерживаются следующей последовательности :

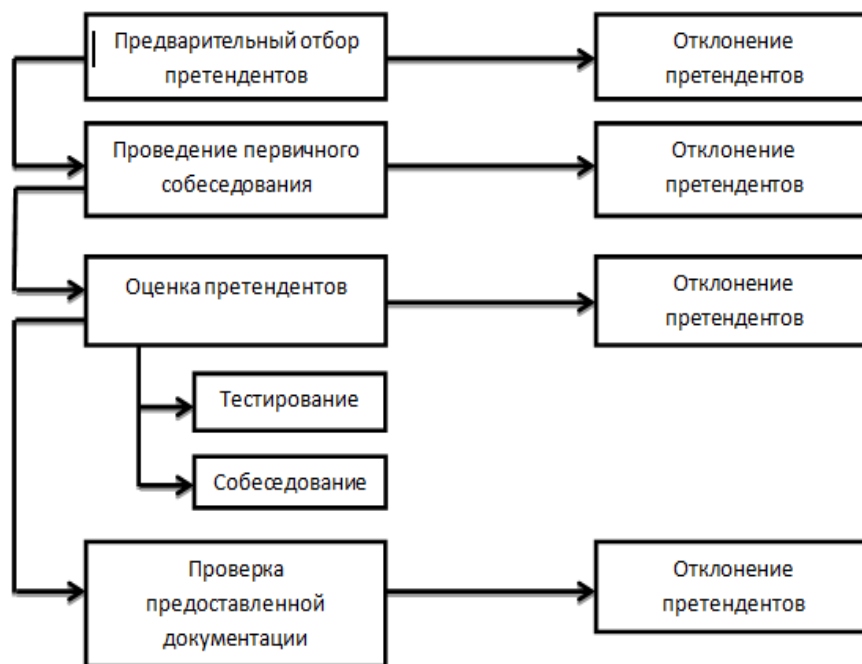


Рисунок 1 - Последовательность отбора и подбора персонала.

Наём персонала на предприятиях производится в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

При полной удовлетворенности личными качествами кандидата, его принимают на работу. Отдел кадров в лице, его руководителя заключают с ним трудовой договор. В соответствии со статьей 67 Трудового кодекса РФ трудовой договор заключается в письменной форме.

Согласно штатному расписанию в ПАО ВТБ на конец 2018 года в штате организации – 97 589 человек, из них:

- управление – 27 948 человек;
- руководители – 21 924 человек;
- специалисты – 45 582 человек;
- операционисты – 1 185 человек;
- вспомогательные (административно-хозяйственное управление, безопасность и защита информации, отдел инкассации) – 950 человек.

Таблица 1.

Структура персонала ПАО ВТБ.

п/п	Наименование категории персонала	Годы			Темпы прироста 2016г. %	
		2016г	2017г	2018г	2017г	2018г
1	Численность производственного персонала, чел., всего	101 437	92 822	97 589	- 9,1	- 9,6
	1.1 Управление	29 580	26 456	27 948	- 8,9	-9,4
	1.2 Руководители	23 775	19 989	21 924	- 8,4	-9,2
	1.3 Специалисты	46 632	44 371	45 582	-9,5	-9,7
	1.4 Операционисты	1500	1056	1185	-7	+2.2
	1.5 Вспомогательные	950	950	950	0	0
	1.5.2 Безопасность и защита информации	400	400	350	0	0
	1.5.3 Отдел инкассации	350	350	350	0	0

Данные таблицы 1 показывают, что в 2018 году по сравнению с 2016 годом произошло уменьшение персонала на 9,6 % или на 3 848 человек. При этом число руководителей сократилось на 1 851 человек (9,4%), специалистов на 1050 человек (9,7%). Это показывает, что предприятие терпит убытки, наблюдается высокая текучесть персонала.

Также говоря об анализе управления персоналом нельзя не учесть состав персонала по различным критериям. Проанализируем структуру кадров – по возрасту, стажу работы, уровню и профилю образования.

Таблица 2.

Анализ возрастной структуры работников ВТБ ПАО за 2016-2018 гг.

Группа	2016 г		2017 г		2018 г.	
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
Моложе 30 лет	40 575	40	35 488	38	38 059	39
31- 50 лет	35 503	35	32 457	35	34 156	35
Старше 51 года	25 359	25	24 877	27	25 374	26
Всего	101 437	100	92 822	100	97 589	100

Таким образом, в сравнении 2016 г и 2018 г наблюдается снижение количества работников во всех возрастных категориях : моложе 30 лет, 31- 50 лет и старше 51 года, это можно объяснить тем, что в 2017 - 2018 гг в ПАО ВТБ было объединение нескольких банков и было значительное сокращение.

Структура персонала, с точки зрения рабочего стажа, не надо путать с возрастным анализом. Существует мнение, что «старики» представляют «память» предприятия. Концепция «культура предпринимательства» предполагает, что неравновесие в возрастной структуре предприятия, в структуре рабочих стажей может иметь неблагоприятные последствия.

Кроме того, оплата работников со стажем оказывает значительное влияние на общую сумму заработной платы предприятия (учитываются

индекс и коэффициент оплаты при длительном стаже), тогда как новый персонал позволяет экономить на заработной плате.

Не стоит забывать, что наличие опытного персонала может отражать как «успех» такой выбранной политики предприятия, так и неудачи предпринятых усилий для стабилизации персонала и сокращения его текучести. Таким образом, структура рабочего стажа должна быть уравновешенной (не слишком молодой, не слишком старой), свидетельствуя о политике осмысленного выбора работников с адекватным образованием.

В таблице 3 проведены сведения об общем стаже работы персонала в системе ПАО ВТБ.

Таблица . 3

Сведения об общем стаже работы персонала.

Стаж работы в ПАО ВТБ	Количество, чел	Уд. Вес %
Менее года	12 357	12,6
От 1 до 3 лет	14 641	15
От 3 до 5 лет	11 499	11,8
От 5 до 10 лет	21 204	21,7
От 10 до 15 лет	19 574	20
От 15 до 20 лет	9 736	9,9
Свыше 20 лет	8 578	8,7
приказа Итого	97 589	100

Как видим, наибольшее количество приходится на сотрудников со стажем от 5-10 лет - 21 204 чел, а также со стажем работы от 10 до 15 лет – 19 574 чел. Но в тоже время достаточно высок процент работающих от 1 года до 3 лет и менее 1 года. Это говорит о том, что банк регулярно обновляет свои кадры, при этом те, кто перешагнул трудности первых лет, в дальнейшем продолжают работать в банковской отрасли долгое время.

Подбор и отбор нового сотрудника в ПАО ВТБ часто представляет собой долгий и трудоемкий процесс. Однако даже самый кропотливый подбор и отбор не исключает риска для работодателя, что новый работник окажется недостаточно квалифицированным либо просто будет халатно относиться к своей работе.

В заключение исследования можно сделать вывод о том, что подбор и отбор персонала является приоритетным вопросом в рамках осуществления процесса по управлению персоналом не только ввиду влияния на эффективность деятельности организации, но и с точки зрения конкурентного преимущества организации. Поиск и отбор персонала всегда играли ключевую роль в процессе управления персоналом в качестве ведущей части организационного функционирования предприятия. В современном мире эти процессы становятся более значимыми, поскольку в условиях всё большей конкуренции организации всё чаще рассматривают своих работников в качестве источника конкурентного преимущества.

Отбор персонала на предприятии решает основную задачу по удовлетворению спроса на сотрудников как в отношении их количества, так и качества.

Использованные источники:

1. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие / Т.Ю. Базаров. - М.: ЮНИТИ, 2014. - 239 с.
2. Бедяева, Т.В. Управление персоналом на предприятии туризма: Учебник / Т.В. Бедяева, А.С. Захаров; Под ред. проф. Е.И. Богданов. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 180 с.
3. Исаева, О.М. Управление персоналом: Учебник и практикум для СПО / О.М. Исаева, Е.А. Припорова. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 244 с.
4. Лукичева, Л.И. Управление персоналом: Учебное пособие / Л.И. Лукичева; Под ред. Ю.П. Анискин. - М.: Омега-Л, 2013. - 263 с.
5. Полякова, О.Н. Управление персоналом: Учебник / И.Б. Дуракова, Л.П. Волкова, Е.Н. Кобцева, О.Н. Полякова. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 570 с.

УДК 330

Грибкова Г.В.
студент магистратуры 1 курса
факультет «Магистратура»
Тамбовский Государственный Технический Университет
Россия, г. Тамбов

**К ВОПРОСУ О ПРИНЯТИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО РЕШЕНИЯ
В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ**

Аннотация: Статья посвящена вопросу принятия управленческого решения в условиях неопределенности. Рассмотрено практическое применение матрицы возможностей с учетом критериев максимин, максимакс, минимакс и правила Гурвица.

Ключевые слова: управленческие решения, условия неопределенности, матрица возможностей.

Gribkova G.V.
graduate student
1 course, faculty "Master"
Tambov State Technical University
Russia, Tambov

**ON THE ADOPTION OF A MANAGEMENT DECISION
IN UNCERTAINTY**

Annotation: The article is devoted to the issue of making management decisions in the face of uncertainty. The practical application of the matrix of possibilities is considered taking into account the criteria of maximin, maximax, minimax and Hurwitz rules.

Keywords: management decisions, conditions of uncertainty, matrix of possibilities

Процесс управления организацией неотделим от процесса принятия решений. Решение является результатом последовательных действий: анализа, оценки и прогнозирования выбора оптимального варианта из множества возможных вариантов.

Управленческие решения могут приниматься как в условиях определенности, так и в условиях неопределенности. Условия определенности предполагают наличие полной и достоверной информации о проблемной ситуации. Условия неопределенности представляют собой зависимость принятия решения от определенных и неопределенных факторов, не подвластных лицу принимающему решения, не известных ему или известных с недостаточной точностью [1].

Рассмотрим проблему принятия управленческого решения в условиях неопределённости в филиале ФГБУ «ФКП Росреестра» по Тамбовской области (далее – Филиал) путем применения матрицы возможных решений (платежная матрица).

При принятии решений в условиях отсутствия информации о вероятности появления тех или иных событий, используются критерии и правила: максимин (максимум из минимума) – выбор альтернативы из всех худших значений; максимакс (максимум из максимума) – выбор альтернативы с лучшим значением; минимакс (минимизация сожалений по поводу упущенной прибыли) и правило Гурвица (правило оптимизма-пессимизма) [2].

В условиях неопределённости директору Филиала необходимо принять решение о проведении разъяснительных лекций кадастровым инженерам (далее – лекции) из нескольких альтернатив.

Возможны следующие варианты решений:

a1: Оставить количество лекций и цену на них в квартал неизменными.

a2: Снизить цену на лекции на 20%, но проводить их еженедельно.

a3: Увеличить цену на лекции на 25%, но проводить их 1 раз в квартал.

В таблице 1 приведены прогнозируемые показатели прибыли (в руб.) по каждой альтернативе в зависимости от изменения спроса на данную услугу в квартал.

Таблица 1.

Прогнозируемые показатели прибыли (руб.)

Альтернатива / Спрос	Низкий	Средний	Высокий
<i>a1</i>	33000	59400	115500
<i>a2</i>	21120	42250	63360
<i>a3</i>	20625	30250	68750

Выберем необходимое решение, используя критерии и правила принятия управленческих решений в условиях неопределённости.

По правилу максимин (критерий Ваальда) из данных альтернатив выбираем ту, которая при самом неблагоприятном состоянии спроса имеет наибольшее значение прибыли. С этой целью в каждой строчке матрицы фиксируем альтернативы с самым маленьким значением прибыли, и из

отмеченных минимальных выбираем максимальное. Результаты расчётов представлены в таблице 2.

Таблица 2.

Результаты расчётов по критерию максимин (руб.)

Альтернатива / Спрос	Низкий	Средний	Высокий	Mini
<i>a1</i>	33000	59400	115500	33000*
<i>a2</i>	21120	42250	63360	21120
<i>a3</i>	20625	30250	68750	20625

Максимумом минимальных значений является значение прибыли для альтернативы *a1*. Следовательно, руководствуясь правилом Ваальда, следует принять первую альтернативу.

В соответствии с правилом максимакс выбирается альтернатива с наивысшим достижимым значением прибыли. Используя это правило, определяют максимальные значения для каждой строки и выбирают наибольшее из них. Данные расчётов представлены в таблице 3.

Таблица 3.

Результаты расчётов по критерию максимакс (руб.)

Альтернатива / Спрос	Низкий	Средний	Высокий	<i>maxi</i>
<i>a1</i>	33000	59400	115500	115500*
<i>a2</i>	21120	42250	63360	63360
<i>a3</i>	20625	30250	68750	68750

Следуя правилу максимакса, необходимо выбрать первую альтернативу.

В отличие от максимина – минимакс (критерий Севиджа) ориентирован на минимизацию не столько потерь, сколько сожалений по поводу упущенной прибыли.

Расчёт минимакса происходит в четыре этапа:

- находится лучший результат каждой графы в отдельности;
- определяется отклонение от лучшего результата каждой отдельной графы;
- для каждой строчки матрицы сожалений находится максимальное значение;
- выбирается решение, при котором максимальное сожаление будет меньше других.

Результат расчётов представлен в таблице 4.

Таблица 4.

Результаты расчётов по критерию минимакс (руб.)

Альтернатива / Спрос	Низкий	Средний	Высокий	<i>mini</i>
<i>a1</i>	0	0	0	0*
<i>a2</i>	11880	17150	52140	11880
<i>a3</i>	12375	29150	46750	12375

В данном случае следует выбрать первую альтернативу.

В соответствии с правилом Гурвица, которое называют также правилом оптимизма-пессимизма, оптимальную альтернативу рассчитывают с помощью коэффициента оптимизма α . Учитывая боязнь риска,

целесообразно задавать $\alpha = 0,3$. Наибольшее значение целевой величины и определяет необходимую альтернативу.

Расчётные данные представлены в таблице 5.

Таблица 5.

Расчётные данные по критерию Гурвица (руб.)

Альтернатива / Спрос	Низкий	Средний	Высокий	$(1-0,3)*$ $*mini \Pi$	$0,3*maxi \Pi$	$(1-0,3)*$ $* mini \Pi +$ $+0,3*maxi \Pi$
<i>a1</i>	33000	59400	115500	23100	34650	57750*
<i>a2</i>	21120	42250	63360	14784	19008	33792
<i>a3</i>	20625	30250	68750	14437,5	20625	35062,5

Согласно критерию Гурвица, последняя графа содержит значение целевой величины, получаемой при $\alpha = 0,3$. Наибольшее значение целевой величины в данном случае имеет альтернатива *a1*.

На основании проведённых расчётов можно сделать вывод, что альтернатива *a1* является наиболее приемлемой и выгодной в данных условиях. Следовательно, Филиалу необходимо оставить количество лекций и цену на них в квартал неизменными.

Использованные источники:

1. Лапыгин Д. Ю., Лапыгин Ю. Н. Управленческие решения Учеб. пособие. – М.: Эксмо, 2009. – 448 с.
2. Логинов В.Н. Методы принятия управленческих решений: учебное пособие. – М.: КноРус, 2017. – 224 с.

*Зиннатуллина Д.К.
студент магистратуры*

*Галимов И.Н.
студент магистратуры*

*Набережночелнинский институт К(П)ФУ
РФ, г. Набережные Челны*

ОСОБЕННОСТИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Аннотация: в статье рассматривается значение кадровой политики и кадрового планирования в современной организации. Представлена система мероприятий, направленная на обеспечение организации кадрами. Перечислены тенденции в области управления персоналом. Сформулированы задачи специалистов в области управления персоналом в современных условиях.

Ключевые слова: кадровая политика, планирование персонала, тенденции в области управления персоналом, задачи кадровой политики.

Zinnatullina D. K.

Master's student

Galimov I. N.

Master's student

Naberezhnye Chelny Institute of K(P)FU

Of the Russian Federation, Naberezhnye Chelny

FEATURES OF HR POLICY OF THE ORGANIZATION IN MODERN CONDITIONS

Abstract: the article considers the importance of personnel policy and personnel planning in a modern organization. The system of actions directed on providing the organization with shots is presented. Trends in the field of personnel management are listed. The tasks of specialists in the field of personnel management in modern conditions are formulated.

Key words: personnel policy, personnel planning, tendencies in the field of personnel management, tasks of personnel policy.

Современный этап социально-экономического развития общества характеризуется повышенным вниманием к вопросам, связанным с использованием человека в процессе производства. Предполагается, что работник – носитель знаний, определяет успешное развитие организации в условиях ограниченности всех других ресурсов. Данное обстоятельство ставит во главу угла перед руководством организации максимальное использование компетенций своих сотрудников. Последнее же возможно при отлаженной системе кадрового планирования.

Кадровое планирование занимает важное место в функционировании организации и является в действующей системе планирования важнейшей составной частью. Оно представляет собой целенаправленную

деятельность, ориентированную на заполнение рабочих мест в нужный момент времени в необходимом количестве на основе обеспечения соответствия способностей, склонностей и компетенции работников требованиям организации. Посмотреть в интернете ссылку.

В кадровом обеспечении нуждаются все подразделения организации, они не смогут добиваться поставленных целей и обеспечивать себе конкурентное преимущество.

Главной задачей политики и планирования персонала организации является определение системы мероприятий по обеспечению организации кадрами. К основным ее составляющим можно отнести следующее:

- разработка процедуры кадрового планирования, согласованной с другими планами организации;
- увязка кадрового планирования с планированием организации в целом;
- организация эффективного взаимодействия между плановой группой кадровой службы и плановым отделом организации;
- проведение в жизнь решений, способствующих успешному осуществлению стратегии организации;
- содействие организации в выявлении главных кадровых проблем и потребностей при стратегическом планировании;
- улучшение обмена информацией по персоналу между всеми подразделениями организации;
- урегулирование взаимного соответствия задач и выполняющих их людей;
- гарантирование определенного уровня квалификации этих людей, соответствующего как их личным возможностям и пожеланиям, так и производительной необходимости;
- обеспечение активного мотивированного участия этих людей в комплексной деятельности организации.

Такая кадровая политика является основой для реализации успешной, конкурентоспособной стратегии и строится, в отличие от традиционных методов управления персоналом, не на подчинении работников воле работодателя (менеджера), а на взаимном учете интересов сторон и взаимной ответственности. [1, С.151]

В XXI веке по оценке ведущих специалистов по управлению, основные тенденции в управлении персоналом будут заключаться в следующем:

- 1) повысится значимость квалифицированных работников, станут более эффективными обучающие программы, улучшится планирование персонала;
- 2) значительно возрастет роль планирования карьеры и развития персонала, т.к.:
 - молодые работники будут в большей степени ориентированы на рост своей карьеры;

– персонал фирм будет сокращаться (ввиду новых технологий).

3) планирование карьеры преобразуется в непрерывный ряд программ развития персонала, включающих программы раннего выявления работников с управленческими наклонностями и потенциалом руководителя. Возрастет зависимость функций управления персоналом от компьютерных технологий, которые будут управлять обширным объемом информации, необходимый для принятия решений;

4) будет продолжаться процесс децентрализации функций управления персоналом, а менеджеры по персоналу столкнутся с проблемой контроля за работой работников;

5) новые технологии будут ускорять необходимость развития персонала путем повышения компетентности рабочей силы для поддержания конкурентоспособности компаний. [2, С. 156]

Отмеченные тенденции ставят перед специалистами в области управления персоналом новые задачи:

– обеспечить соответствие уровня квалификации сотрудников жестким требованиям современной экономики, где базовые знания устаревают каждые пять лет;

– взять под строгий контроль постоянно растущие издержки на рабочую силу, сохранив при этом конкурентоспособность индивидуальных пакетов льгот и компенсаций;

– найти способы поддержать и усилить чувство принадлежности к организации у сотрудников, которым больше не требуется приходить на работу, поскольку они могут работать дома, общаясь с внешним миром посредством электронных и информационных средств связи.

На современном этапе развития общественных отношений, когда во главу угла стоит максимально обеспечить экономическую эффективность, главной задачей кадровой политики и кадрового планирования любой организации является создание команды управления, которая обеспечивает достижение максимально эффективных результатов деятельности организации.

Использованные источники:

1. Аборнева О.И. Современные тенденции в управлении персоналом / О.И. Аборнева // Сибирский торгово-экономический журнал. - 2016. №1. – с. 150-151.
2. Жданова М.Г. Особенности управления персоналом в условиях новой экономики: дисс. ...канд. экон. наук: 08.00.05. – Росс. экон. университет им. Г.В. Плеханова, Москва, 2013. С.161.

*Какорина К.М.
студент магистратуры
Брянский филиал РАНХ и ГС
Зимонина О. В., к.п.н.*

*доцент кафедры государственного, муниципального управления и
управления персоналом Брянского филиала РАНХиГС
Россия, г. Брянск*

УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕРСОНАЛА В АКЦИОНЕРНОМ ОБЩЕСТВЕ

Аннотация: В статье рассмотрены проблемы формирования и использования профессиональной компетенции, её влияние на организационные результаты. Установлено место модели компетенции в системе развития человеческих ресурсов

Ключевые слова: компетенция персонала, модель компетенции, компетентность, виды компетенций

*Kokorina K. M.
master's student
Bryansk branch of Ranepa
Timonina O. V. scientific supervisor
candidate of pedagogical Sciences, associate Professor, associate Professor of
the Department of state, municipal management and personnel management of
the Bryansk branch of Ranepa
Russia, Bryansk*

MANAGING THE DEVELOPMENT OF STAFF COMPETENCIES IN THE COMPANY

Abstract: The article deals with the problems of formation and use of professional competence, its impact on organizational results. The place of competence model in the system of human resources development is established

Key words: competence, competency model, competency, types of competencies

В системе управления персоналом организации традиционно объединяются базовые функции управления человеческими ресурсами и их реализация технологиями, к числу которых относятся планирование численности работников, подбор и отбор специалистов, развитие персонала, проведение оценки результатов работы и аттестация персонала. При этом эффективная деятельность организации связывается с эффективным выполнением перечисленных функций.

Возможность значительного повышения эффективности функционирования организации существенным образом зависит от решения совокупности стратегических внутриорганизационных проблем, наиболее важными из которых являются:

- согласование и координация различных функций управления

человеческими ресурсами их реализация как единой системы;

- обеспечение единого управленческого мышления высшего и среднего менеджмента в организации по отношению к управлению человеческими ресурсами;

- установление взаимосвязи персонал-стратегий с общеорганизационными стратегическими целями и задачами.

Достаточно часто реализуемые функции управления персоналом оказываются разобщенными, изолированными и разнонаправленными, что резко снижает реальный организационный эффект от их осуществления. К примеру, критерии отбора новых работников не соотносятся с критериями их последующей аттестации, программ обучения или организации деловой карьеры. Кроме того, эти функции часто закреплены за различными структурными подразделениями, которые работают практически автономно и это также приводит к разрыву в механизмах координации и интеграции⁴⁷.

В. А. Голкина считает, что изменение управленческого мышления и менталитета высшего и среднего руководства в организации должно привести к изменениям в доле их практического участия в реализации программ работы с персоналом, которые имеют в основном общеорганизационные масштабы и не могут быть приведены в действие усилиями только менеджеров по персоналу.

В настоящее время высшее, среднее и низшее звено в управлении воспринимают любые программы по работе с персоналом как ненужные, лишние и досадные помехи в их деятельности⁴⁸.

На наш взгляд, такое мнение характерно и для первых лиц в руководстве организацией, считающие структурные подразделения, работающие с персоналом, как второстепенные и не способные принести какие-либо существенные успехи в деятельности компании. Это традиционная инертность управленческого мышления пока не преодолена даже в высших эшелонах власти. С этой точки зрения приоритетным в пополнении знаний руководителей, несмотря на кажущуюся парадоксальность, является не экономика, не право, не техника, а поведение человека в организации, в обществе, законы раскрытия человеческого потенциала. Знание и понимание человека, возможностей его поведения на предприятии сегодня понимается как ключевой элемент управленческой культуры.

И наиболее сложной задачей, по оценкам практиков является согласование стратегических кадровых целей со стратегическими целями развития организации или бизнес-целями. Достижение однонаправленности в целях организации и в целях работников пока является труднореализуемой

⁴⁷ Кулагина С. «Важно создать условия для развития» / беседовала Н. Охунова // Справочник по управлению персоналом. 2012. № 5 (май). С. 21-25.

⁴⁸ Голкина В. А. Компетенция персонала как инструмент развития системы менеджмента качества предприятия / В. А. Голкина, Е. Ф. Трофимов // Вестник кадровой политики, аграрного образования и инноваций. 2011. № 8. С. 9-12.

задачей, т.к. при ее решении чаще прибегают к наиболее простому решению в виде приоритетов общеорганизационного над любыми другими структурными элементами. Эта проблема осложняется организационными процессами, такими как быстрый рост или сокращение, специализация или диверсификация, слияния или разделение организации.

Мы считаем, что проблему согласования стратегических целей развития организации и целей персонала компании можно решить на основе подхода, выстроенного на модели профессиональной компетенции. В управленческой практике зарубежных фирм и компаний модель профессиональной компетенции рассматривается как многоцелевой инструмент работы с персоналом, ориентированный в конечном итоге на достижение установленной бизнес-стратегии⁴⁹. В общепринятом представлении компетенция рассматривается как характеристики, необходимые для успешной деятельности. По этой схеме каждая компетенция представляет собой совокупность профессиональных знаний, навыков, установок, ориентаций⁵⁰. Компетенции представляют собой проявленные качества человека, которые позволяют ему выполнять профессиональные функции⁵¹.

Для организации компетенции представляют собой рациональное сочетание знаний и способностей сотрудников, которые ей требуются в определенный период времени для достижения намеченных целей и планируемых результатов. Одно из направлений в управлении персоналом заключается в управлении процессом определения, применения, оценки, приобретения, стимулирования и развития компетенций сотрудниками компании. Следовательно, менеджеру по управлению персоналом необходимо определять наличие компетенций у кандидатов на вакансии при первичном собеседовании при приеме на работу, а также проводить анализ и прогнозировать возможность их приобретения и дальнейшего развития у сотрудников для выполнения потребностей компании. Для качественного анализа и прогнозирования компетенций сотрудников компании необходимо :

1. иметь описание всех должностей и всех функциональных обязанностей в соответствии с организационной структурой, штатным расписанием, выполняемых сотрудниками для реализации поставленных задач;
2. определить требуемые компетенции для компании, для каждой из должностей и для взаимодействия со смежными подразделениями;

⁴⁹ Гилева Т. Технология разработки программы стратегического развития персонала / Т. А. Гилева // Менеджмент в России и за рубежом. 2008. № 5. С. 108-116.

⁵⁰ Иванцевич Дж. Человеческие ресурсы управления / Дж. Иванцевич, А. А. Лобанов М.: Дело, 2010. С. 291.

⁵¹ Албастова Л. Н. Технология эффективного менеджмента / Л. Н. Албастова. М.: ПРИОР, 2011. С. 113.

3. анализировать и прогнозировать возможности приобретения и стимулирования сотрудников по дальнейшему развитию собственных компетенций для выгоды компании⁵².

Цель определения, применения, приобретения, стимулирования, развития и оценки компетенций персонала компании – управлять должностью (человеческим ресурсом), а не персоналом, для достижения планируемых результатов за минимально возможные сроки и получения максимально возможной выгоды в компании. Первоначально необходимо подготовить набор необходимых компетенций, требуемых компании, для подбора персонала на любую должность⁵³.

Естественно, что в определенной профессиональной сфере конкретные компетенции и их комбинации приобретают конкретную специфику⁵⁴. Но вместе с тем выделяются некоторые универсальные компетенции, которые в равной мере способны привести к успешному руководству вне зависимости от вида деятельности и типа организации.

Основой идеи модели развития компетенции персонала является положение об изменчивости корпоративных компетенций, наличие или отсутствие которых не являются исходной данностью организации, некой постоянной характеристикой. И еще одна важная деталь: деструктивные последствия для организации имеет не только недостаток компетенций, т.е. дефицит профессионализма, но также и их чрезмерная избыточность.

Формирование модели развития компетенций начинается с процессов анализа внешнего окружения и внутриорганизационных процессов, декомпозиции целей до уровня работника, выбор и описание необходимых компетенций в соответствии с целями, намерениями, положением организации⁵⁵.

Сложнее осуществляется процесс внедрения модели, который требует организации работы на всех этапах работы с персоналом, включая отбор, обучение, аттестацию, продвижение и т.д. Описав компетенции, позволяющие достичь выдающихся результатов на каждом конкретном рабочем месте, и систематически стимулируя их развитие, компания сможет добиться значительных успехов. Более того, изменяя с помощью целенаправленного обучения и развития компетенций сотрудников, организация сможет управлять своим развитием⁵⁶.

⁵² Минина Т. Б. Love-маркетинг – новая парадигма внутриорганизационного маркетинга / Т. Б. Минина // Маркетинг в России и за рубежом. 2012. № 3. С. 34.

⁵³ Управление персоналом в Финляндии / [пер. с англ.] М. Турик // Справочник по управлению персоналом. 2012. № 2 (февраль). С. 120-123.

⁵⁴ Голкина В. А. Компетенция персонала как инструмент развития системы менеджмента качества предприятия / В. А. Голкина, Е. Ф. Трофимов // Вестник кадровой политики, аграрного образования и инноваций. 2011. № 8. С. 9-12.

⁵⁵ Федоренко В. Методы оценки фактора производства «человеческий капитал» при использовании системы сбалансированных показателей / В. Федоренко // РИСК: ресурсы, информация, снабжение, конкуренция. 2012. № 4. С. 382-385.

⁵⁶ Гилева Т. Технология разработки программы стратегического развития персонала / Т. А. Гилева // Менеджмент в России и за рубежом. 2008. № 5. С. 108-116.

Возможность превращения модели компетенций в действующий высокоэффективный стратегический инструмент зависит от специалистов-экспертов в области корпоративной психологии, которые способны разработать и описать уровневые компетенции, наполнить их конкретным содержанием⁵⁷.

Обязательным условием является безусловный учет межстрановых различий.

Так, работа с моделью профессиональных компетенций в российской практике менеджмента специфичной становится в силу того, что этот инструмент является абсолютно новым и подобные модели заинтересованным предприятия приходится создавать заново, в то время как для западных компаний проблема заключается в основном в адаптации уже существующих моделей.

Таким образом, модель развития компетенций персонала позволит руководителям и службам предприятий разрабатывать, планировать, формировать и использовать компетенции персонала в зависимости от ресурсного обеспечения организации, что создаст возможности для согласованного функционирования всех систем. Повышение уровня компетентности персонала позволяет достичь преданности работника интересам компании, повышения производительности труда, уменьшая текучесть кадров и более полного раскрытия способностей человека.

Использованные источники:

1. Албастова Л. Н. Технология эффективного менеджмента / Л. Н. Албастова. – М.: ПРИОР, 2011. – 288 с.
2. Гилева Т. Технология разработки программы стратегического развития персонала / Т. А. Гилева // Менеджмент в России и за рубежом. – 2008. – № 5. – С. 108-116.
3. Голкина В. А. Компетенция персонала как инструмент развития системы менеджмента качества предприятия / В. А. Голкина, Е. Ф. Трофимов // Вестник кадровой политики, аграрного образования и инноваций. – 2011. – № 8. – С. 9-12.
4. Иванцевич Дж. Человеческие ресурсы управления / Дж. Иванцевич, А. А. Лобанов – М.: Дело, 2010. – 304 с.
5. Кулагина С. «Важно создать условия для развития» / беседовала Н. Охунова // Справочник по управлению персоналом. – 2012. – № 5 (май). – С. 21-25.
6. Минина Т. Б. Love-маркетинг – новая парадигма внутриорганизационного маркетинга / Т. Б. Минина // Маркетинг в России и за рубежом. – 2012. – № 3. – С. 34-39.
7. Опарина Н. Инструменты развития: новые возможности / Н. Опарина // Справочник по управлению персоналом. – 2012. – № 2 (февраль). – С. 73-77.

⁵⁷ Свергун О. Сам себе лидер / О. Свергун // Справочник по управлению персоналом. 2012. № 5 (май). С. 40-45.

8. Свергун О. Сам себе лидер / О. Свергун // Справочник по управлению персоналом. – 2012. – № 5 (май). – С. 40-45.
9. Управление персоналом в Финляндии / [пер. с англ.] М. Турик // Справочник по управлению персоналом. – 2012. – № 2 (февраль). – С. 120-123.
10. Федоренко В. Методы оценки фактора производства «человеческий капитал» при использовании системы сбалансированных показателей / В. Федоренко // РИСК: ресурсы, информация, снабжение, конкуренция. – 2012. – № 4. – С. 382-385.

УДК 331.108

Какорина К.М.
студент магистратуры
Брянский филиал РАНХ и ГС
Зимонина О. В., к.п.н.
доцент кафедры государственного, муниципального управления и
управления персоналом Брянского филиала РАНХиГС
Россия, г. Брянск

**ПРИМЕНЕНИЕ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
КОМПЕТЕНЦИЙ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ
ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ**

Аннотации: В современном бизнесе конкурентные преимущества получают те компании, персонал которых работает эффективнее. При этом клиенты компании видят, как правило, только внешнюю сторону работы - ее сотрудников и не могут знать о том, к примеру, какие хорошие и выгодные для них (клиентов) идеи появляются у руководителей компании. В этих условиях профессиональный опыт, знания и личные качества сотрудников, контактирующих с клиентами компании, прямо и непосредственно приобретают особое значение. Для того чтобы персонал компании соответствовал тому имиджу, который стратегически важен для компании, им необходимо управлять. Один из секретов успешных компаний - в постоянном внимании и эффективном управлении трудноизмеримым человеческим ресурсом.

Ключевые слова: персонал, модель компетенции, компетентность, стратегия компании, имидж, человеческий ресурс

Kokorina K. M.
master's student
Bryansk branch of Ranepa
Timonina O. V. scientific supervisor
candidate of pedagogical Sciences, associate Professor, associate Professor of
the Department of state, municipal management and personnel management of
the Bryansk branch of Ranepa
Russia, Bryansk

THE APPLICATION OF THE SYSTEM OF PROFESSIONAL COMPETENCES AS A TOOL OF PERSONNEL MANAGEMENT

Abstract: In modern business, competitive advantages are obtained by those companies whose staff works more efficiently. At the same time, the company's clients see, as a rule, only the external side of the work - its employees and can not know, for example, what good and profitable for them (customers) ideas appear in the company's executives. In these circumstances, professional experience, knowledge and personal qualities of employees in contact with the company's customers, directly and directly acquire special importance. In order for the staff of the company to match the image that is strategically important for the company, they need to be managed. One of the secrets of successful companies is constant attention and effective management of human resources.

Keywords: personnel, competence model, competence, company strategy, image, human resource

В настоящее время и в научной среде, и в сфере предпринимательства много внимания уделяется обсуждению моделей профессиональных компетенций. Консультанты справедливо утверждают, что эти модели могут применяться как инструмент работы с персоналом, решающий ряд задач и работающий в конечном итоге на достижение стратегических целей, актуальных для компании. С 1990-х гг. менеджмент пытается решать проблему обеспечения эффективной работы персонала на основе подхода, выстроенного на модели профессиональной компетенции. Понятие эффективности, применяемое к результатам решения стратегических HR-задач в компаниях, сегодня связывают с введением системы управления профессиональными компетенциями работников, иначе говоря, системы управления накопленными сотрудниками знаниями и опытом⁵⁸.

Универсальность системы профессиональных компетенций как инструмента в управлении персоналом заключается в том, что она:

- позволяет напрямую связать систему управления человеческими ресурсами с бизнес-целями организации как в текущем периоде, так и в стратегической перспективе;
- лежит в основе системы работы с персоналом, когда все элементы и стороны этой системы ориентированы только на максимально возможный результат в данном бизнесе;
- одинаково применима к различным типам организаций, так как выстраивается на базе механизмов координации, обеспечивая тем самым единство и согласованность в работе всех структурных подразделений;
- использует язык, понятный и доступный всем работникам и менеджерам организации, что значительно повышает отдачу при использовании этого инструмента⁵⁹.

⁵⁸ См.: Вишнякова С. М. Профессиональное образование: Словарь. М.:НМЦСПО, 2009. С. 29.

⁵⁹ См.: Турчинов А. И. Профессионализм и кадровая политика теории и практики. М.: Московский психолого-социальный институт, 2008. С. 94.

Почему же до сих пор модели компетенций не стали популярным инструментом управления персоналом? Формирование системы компетенций начинается с анализа внешнего окружения и ситуации внутри организации, согласования целей организации с целями сотрудника, выбора и описания необходимых компетенций в соответствии с целями, намерениями и положением организации, формулирования желаемой модели профессионального поведения сотрудника.

На первый взгляд, такая работа представляется очень сложной и долговременной. Тем более что в практике управления персоналом нередко модели профессиональных компетенций, разрабатываемые для аттестации персонала, получаются громоздкими и неудобными в употреблении. И еще один аспект — вовлеченность сотрудников в составление системы своих профессиональных компетенций. Как правило, сотрудники дают интервью консультанту и после этого получают готовую модель профессиональных компетенций, что рождает их сопротивление применению этих моделей в практике. Каким образом можно преодолеть эту сложность и сделать модели компетенций удобным и универсальным инструментом?

На наш взгляд, необходимо решить две задачи: разработать систему простой и удобной; максимально вовлечь сотрудников в процесс построения системы их собственных профессиональных компетенций.

Если выполнить эти задачи и посмотреть на систему профессиональных компетенций с точки зрения стратегических целей организации, то все затраты окажутся оправданными. Учитывая, что все актуальные профессиональные знания используются в навыках и составляют профессиональное поведение сотрудников, мы считаем, что профессиональные компетенции необходимо рассматривать в тесной связи с этапами работы сотрудников и их должностными инструкциями.

Исходя из того, что сотрудник будет эффективно работать при сочетании трех факторов, сотрудник должен одновременно: справляться с работой (уметь ее выполнять); хотеть работать (иметь желание, хотеть выполнять свою работу). уметь налаживать взаимоотношения с коллегами и руководителями, принимать корпоративную культуру компании (быть гибким).

Посмотрим на наиболее часто цитируемое определение компетенции: «компетенция — это основная характеристика личности, обладатель которой способен добиться высоких результатов в работе»⁶⁰. К этому часто цитируемому определению компетенции добавляются мотивы, особенности характера, способности, самооценка, социальная роль, знания, которые

⁶⁰ Оскарссон Б. Базовые навыки как обязательный компонент высококачественного профессионального образования // Оценка качества профессионального образования: доклад 5 / под общ. ред. В. И. Бай-денко, Дж. ван Зантворта / Европейский фонд подготовки кадров. Проект ДЕЛФИ. М., 2001. С. 183.

личность использует в работе⁶¹. То есть в модель компетенции включаются знания, навыки, мотивы, личностные качества.

Именно включение всех этих компонентов в модель компетенции и делает ее такой сложной и многомерной. Можно ли ее упростить? На сегодняшний день уже утвердилась мысль о том, что руководитель имеет дело с профессиональным поведением сотрудников. Что нам это дает? На наш взгляд, и знания, и мотивы, и личностные качества фокусируются в профессиональном поведении человека, т. е. в профессиональных навыках. Например, коммуникационные способности полностью проявляются в том, насколько эффективно человек ведет переговоры, как он влияет на людей и как работает в команде⁶².

Таким образом, все три составляющих эффективности сотрудника (могу, хочу, проявляю гибкость) фокусируются в профессиональном поведении сотрудника, в его профессиональных навыках. Если я могу соответствовать требованиям компании в силу своих знаний и умений, я хочу соответствовать этим требованиям, так как компания для меня значима, я проявляю гибкость для того, чтобы компания меня принимала, следовательно, мое профессиональное поведение соответствует корпоративным стандартам⁶³. Это для руководителей означает только одно — нет смысла измерять трудно измеримые и часто меняющиеся параметры, такие как мотивация сотрудника или его личностные качества, на которые он имеет право.

Достаточно измерять такой объективный параметр, как профессиональное поведение сотрудников, причем этот параметр может быть измерен через профессиональные навыки. Этот постулат никак не отменяет необходимость мотивирования сотрудников. Акцент делается на том, что мотивировать необходимо поддержание необходимого уровня профессионального поведения сотрудников. То есть поощрять тех, кто ведет себя в соответствии с корпоративными стандартами и разбираться с теми, кто им не соответствует. Однако мотивация не является темой данной статьи. Вернемся к компетенциям. Еще одно замечание — модели компетенций чаще всего разрабатывались для менеджеров и руководителей или для компании в целом. Если мы говорим о построении модели компетенций на основе навыков, то получается, что модель компетенций должна быть разработана для каждой должности в вашей компании.

Традиционным является способ четырехуровневого построения системы управления по компетенциям, в котором используются четыре степени их выраженности. На практике чаще всего четыре уровня трансформируются в три уровня одной профессиональной компетенции:

⁶¹ Бобиенко О. М. Теоретические подходы к проблеме ключевых компетенций // Вестник ТИСБИ. 2018. URL: <http://www.tisbi.ru/science/vestnik/2003/issue2/cult3.php> (дата обращения 05.01.2019).

⁶² Черняк Т.В. Управление компетентностью государственных служащих // Науч. зап. СибАГС. 2005. № 2. С. 55.

⁶³ Митина Л.М. Психология развития конкурентоспособной личности. М.: Московский психологосоциальный институт, 2002. С. 108.

необходимый и достаточный — уровень компетенции, владение которым обеспечивает желаемую модель профессионального поведения сотрудника; желаемый — уровень, при котором достигается мастерское владение профессией; потенциально возможный — переходный к новой ступени в карьере⁶⁴.

При этом мы рассматриваем построение моделей компетенций для каждой должности, имеющейся в организации, как инструмент, используемый на всех ступенях работы с персоналом.

Во время подбора персонала модель профессиональных компетенций является критерием отбора необходимых сотрудников, что значительно экономит время и средства, затрачиваемые на процесс подбора. Во время обучения персонала модель профессиональных компетенций служит основанием выбора того, чему обучать и как обучать. На основе имеющейся модели легко и просто сформировать запрос к обучению. Во время аттестации персонала модель компетенции служит критериями оценки персонала. И что хочется отметить отдельно: все эти критерии, созданные на основе модели профессиональных компетенций, — и отбора, и обучения, и аттестации — не меняются на всех этапах работы с персоналом, прозрачны и понятны как сотруднику, так и руководителю.

Предлагаем обучать персонал именно компетенциям. Происходит это так: на первом этапе обучения тренер организует самостоятельную работу участников по выделению уровней компетенции, используя домашние заготовки, которые были разработаны на этапе предтренинговой подготовки. Далее каждый участник самостоятельно или с помощью коллег оценивает на свой реальный уровень рассматриваемой компетенции. Затем проводится работа по формированию навыков, необходимых для повышения уровня компетенции каждого сотрудника до желаемого для компании. Затем каждый участник еще раз оценивает свой уровень компетенции и осознает, что ему необходимо «подтягивать» до требуемого уровня. И таким образом обучение помогает повышать участникам свой личный уровень каждой компетенции, которые были отработаны на тренинге⁶⁵.

Любая профессиональная деятельность всегда включает две составляющие: процесс и проект. Процесс — стандартная, повторяющаяся изо дня в день профессиональная деятельность, которую можно разложить на этапы, операции, алгоритмы, результаты которой уже были достигнуты, и подобные же результаты можно планировать и ожидать⁶⁶. Проект — творческая деятельность, результатом которой является совершенно новый продукт. Проект можно планировать, но быть твердо уверенным, что

⁶⁴ Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для ВУЗов. М.: ПЕР СЭ, 2017. С. 183.

⁶⁵ Зимняя И.А. Общая культура и социально-профессиональная компетентность человека // Высшее образование. 2005 № 11. С. 17.

⁶⁶ Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / Пер. с англ. М., «Когито-центр», 2002. С. 23.

результат совпадет с желаемым невозможно. К примеру, возьмем создание новой коллекции одежды. Проектом в этом случае будет создание рисунков новой коллекции, а процессом — пошив одежды по этим рисункам. Этапы процесса невозможно поменять местами: сначала построение выкройки, потом крой, потом шитье и отделка. Мастер может вообще упустить некоторые этапы, но все равно нет смысла строить выкройку после того, как ткань уже раскроена. В проекте же нет четко заданного алгоритма «художник — может начать от отделки и далее уже придумывать основные детали». В проекте есть только информация на входе и примерный желаемый результат на выходе, при этом есть желаемый срок выполнения этого проекта. В работе продавца также можно выделить процессную и проектную составляющие. Работа с клиентом — процесс. Подготовка коммерческого предложения — проект (хотя в некоторых компаниях может также быть процессом, если алгоритм составления коммерческого предложения технологически прописан). Замечание по ходу: из вышесказанного ясно, что как раз проектная деятельность и является творческой в любой профессии. Чем меньше проектной работы в профессии, тем труднее мотивировать персонал содержанием труда, тем быстрее наступает «профессиональное сгорание» сотрудника.

В завершении хочется еще раз акцентировать внимание, что мы рассматривали только модель профессиональных компетенций, которую вполне возможно сформировать ясной, четкой и удобной в употреблении и применять ее на всех этапах работы с персоналом: при подборе, обучении, аттестации, мотивации, планировании карьеры перспективных сотрудников, выявлении кадрового резерва и даже при увольнении сотрудников. Модель ключевых или корпоративных компетенций осталась за рамками данной статьи.

Использованные источники:

1. Бобиенко О. М. Теоретические подходы к проблеме ключевых компетенций // Вестник ТИСБИ. 2018. URL: <http://www.tisbi.ru/science/vestnik/2003/issue2/cult3.php> (дата обращения 05.01.2019).
2. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для ВУЗов. М.: ПЕР СЭ, 2017.
3. Вишнякова С. М. Профессиональное образование: Словарь. М.:НМЦСПО, 2009.
4. Зимняя И.А. Общая культура и социально-профессиональная компетентность человека // Высшее образование. 2005 № 11.
5. Митина Л.М. Психология развития конкурентоспособной личности. М.: Московский психологосоциальный институт, 2002.
6. Оскарссон Б. Базовые навыки как обязательный компонент высококачественного профессионального образования // Оценка качества профессионального образования: доклад 5 / под общ. ред. В. И. Бай-денко,

Дж. ван Зантворта / Европейский фонд подготовки кадров. Проект ДЕЛФИ. М., 2001.

7. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / Пер. с англ. М.: «Когито-Центр», 2002.

8. Турчинов А. И. Профессионализм и кадровая политика теории и практики. М.: Московский психолого-социальный институт, 2008.

9. Черняк Т.В. Управление компетентностью государственных служащих // Науч. зап. СибАГС. 2005. № 2.

УДК 658

Козлова А.А.

студент 4 курс

факультет «Экономика и Управление»

Поволжский Институт Управления имени П.А.Столыпина

(филиал РАНХиГС)

Научный руководитель: Бурмистрова Е.В.

доцент

Россия, г.Саратов

ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТНОГО ПОДХОДА В МАЛОМ И СРЕДНЕМ БИЗНЕСЕ

Аннотация: Методы и инструменты управления проектами постоянно эволюционируют, появляются новые способы, средства управления проектами, так же, как и сферы их применения. Проекты всегда планировались и реализовывались не только в крупной индустрии, но и в сфере малого и среднего бизнеса. Проведен анализ актуальности внедрения проектного подхода на предприятиях малого и среднего бизнеса. Также в работе отражены особенности и проблемы исследуемого процесса.

Ключевые слова: бизнес-развитие, управление проектами, проектный подход, управленческое решение, малый и средний бизнес.

Kozlova A.A.

student 4 course

faculty "Economics and Management"

Volga Region Institute of Management named after PA Stolypin (branch of RANEP)

Supervisor: Burmistrova E.V.

assistant professor

Russia, Saratov

FEATURES OF IMPLEMENTATION OF THE PROJECT APPROACH IN SMALL AND MEDIUM BUSINESS

Annotation: Methods and tools for project management are constantly evolving, there are new ways, project management tools, as well as their scope. Projects have always been planned and implemented not only in large industry, but also in the sphere of small and medium business. The analysis of the relevance of the implementation of the project approach in small and medium-sized

enterprises. The paper also reflects the features and problems of the process under study.

Keywords: business development, project management, project approach, managerial decision, small and medium business.

В России в настоящее время продолжает развиваться новый инструмент в управлении бизнесом - «проектный подход». Оно базируется на принципах и подходах менеджмента, маркетинга, психологии и ряда других научных направлений. Применение этого инструмента позволяет повысить экономическую эффективность предприятий малого и среднего бизнеса, помогает в выработке правильного управленческого решения.

Под проектом следует понимать комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на достижение поставленных целей на протяжении ограниченного промежутка времени в условиях ограниченных ресурсов. Управление проектом представляет собой вид управленческой деятельности, базирующийся на выполнении функций управления, а также разработке модели действий по достижению конкретной цели. Цель проекта содержит основную идею проекта и определяет деятельность по реализации проекта. При этом цель разбивается на управляемые элементы, логически и организационно связанные в комплексы и пакеты работ. [1]

Ведение экономической деятельности на основе проектного подхода способствует более четкому определению целей и критериев их достижения, оптимизации ресурсов, выявлению и идентификации рисков, более детальному контролю процесса реализации проекта, что в целом позволяет повысить результативность бизнес-процессов, обеспечить конкурентные преимущества в условиях стратегических изменений. Зарубежный и российский опыт показывает, что проектный подход представляет собой эффективный инструмент, позволяющий решить стратегические проблемы в условиях постоянно происходящих изменений, а также устранить некоторые несовершенства, свойственные рыночной экономике.

Эффективное управление проектом основано на его структуризации. Суть структуризации сводится к разбивке проекта и системы его управления на подсистемы и компоненты, которыми можно управлять. Управление проектом основано на управлении всеми базовыми элементами и включает различные направления, представляющие собой подсистемы управления проектом. Реализация каждой подсистемы управления основано на подготовке модели, на фазе разработке и внедрения решения, поскольку моделирование является одним из методов, используемых для принятия решения. Как правило, модель бизнес-проекта описывает логическую взаимосвязь всех элементов проекта от начала до завершения проекта [2].

Проекты всегда планировались и реализовывались не только в крупной индустрии, но и в сфере малого и среднего бизнеса. Предприятиями малого и среднего бизнеса во всем мире производится более половины всех товаров народного потребления. Так, например, вклад малого и среднего бизнеса в

США составляет порядка 50%, в Великобритании - 47%, в Германии - 57%, в Китае - 60%, в Индии — 45%. [3]

В России же малый и средний бизнес пока не стали драйвером развития экономики. Первый вице-премьер и министр финансов Антон Силуанов заявил, что в 2019 году доля среднего и малого бизнеса в России составит 23%. Планируется в текущем году увеличить количество малых и средних предприятий до 19,6 млн человек, занятых в малом и среднем бизнесе.

Использование методики управления проектами при развитии предприятий и организаций малого и среднего бизнеса поможет предпринимателям наиболее эффективно разрабатывать, планировать и реализовывать проекты для достижения поставленных перед собой целей.

Необходимо рассматривать варианты использования методики управления проектами как при выделении из организации специального подразделения или отдельного человека, ответственного за реализацию конкретных задач, конкретного проекта, так и непосредственно в процессе основной деятельности организации.

Проектное управление предприятием вызвано радикальным изменением системы организации и ориентированно на решение задач через реализацию отдельных проектов с использованием всей методологии управления проектами. Современная система управления предприятий требует нового взгляда на проблему управления проектами [4].

В современных реалиях российского малого и среднего бизнеса существует ряд глобальных тенденций, направленных на применение проектного подхода для разработки и реализации продукции или услуг потенциальному клиенту.

Основными элементами данных тенденций можно считать:

- сокращение жизненного цикла всех этапов разработки и запуска изделий или услуг;
- переход функций генерального директора от регулирования всей деятельности по разработке и запуску к координации основных вех на всех этапах разработки и запуска изделия или услуги;
- персонализация и индивидуализация разрабатываемого продукта или услуги под конкретного клиента.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод, что в современных бизнес-реалиях наблюдаются тенденции, способные привести к изменению основной модели ведения бизнеса. Современные предприниматели начинают воспринимать бизнес как совокупность взаимосвязанных проектов. Данное предположение также отражает особенность современного бизнеса, когда одним из основных преимуществ стратегического и конкурентного планирования становится гибкое поведение компании в изменчивых реалиях внешней среды. Стоит добавить, что в подобных условиях неизбежен отход от использования жестких организационных структур и технологий, а также появление стремления

предпринимателей к внедрению различных гибких и проектных методологий ведения и управления бизнесом.

Ориентированность на клиента, конкурентные условия, структура предприятий малого и среднего бизнеса и прочие факторы современных бизнес-реалий ведут к тому, что уже сейчас начинает наблюдаться кризис имеющихся организационных и управленческих моделей. Соответственно, появляется необходимость в доработке существующих, а также разработке гибких управленческих моделей, способных удовлетворить потребности коммерческих организаций и поддержать все имеющиеся внутри организации проекты. Необходимость данных изменений и возможность применения проектного подхода для повышения эффективности деятельности обусловлена следующими особенностями организаций малого и среднего бизнеса:

- предметная область большей части проектов несет интеллектуалоемкий характер;
- малая доля проектов хозяйственной деятельности, связанных с материальными активами, то есть преобладание информационных и организационных управленческих проектов;
- сильная зависимость успеха проектов от внешних условий, прежде всего поведения заказчика;
- повышенные риски, включая риск нарушения сроков и бюджета, прекращения приостановки проекта или неудачного внедрения;
- повышенные требования к качеству, имеющие конструктивный, то есть объективно проверяемый характер;
- высокая степень индивидуализации «под клиента» и важное значение организации тесной работы с ним;
- высокие требования к квалификации менеджеров и исполнителей, их высокая стоимость;
- большая неравномерность поступления заказов, затрудняющая управление людскими ресурсами. [5]

Таким образом, можно сделать вывод, что требуется новый взгляд на проблему управления проектами на предприятиях малого и среднего бизнеса. Речь идет о необходимости перехода от управления проектами к поддержке проектной деятельности как важнейшей составляющей бизнеса.

Для эффективного применения управления проектами в сфере малого и среднего бизнеса необходимо выработать стандарт применения методов управления проектами в этой сфере ведения бизнеса, это связано с выше обозначенными особенностями организаций такого типа. Данный стандарт должен содержать четкий план действий предпринимателя или руководителя проекта при планировании и реализации проекта, который наряду с описанием процедур включает в себя формы всех документов, вырабатываемых в процессе планирования проекта. Использование этого стандарта поможет построить в небольшом масштабе предприятия малого или среднего бизнеса систему управления проектами.

Окончательно сформулировать стандарт применения методики управления проектами в сфере малого и среднего бизнеса можно будет только после обобщения опыта реализации множества проектов, но уже сегодня можно говорить об актуальности такой идеи. Данная система поможет оперативно и качественно планировать малые проекты и изменит отношение предпринимателей и руководителей малых и средних предприятий и организаций к использованию методики управления проектами в принципе.

Использованные источники:

1. Мазур И.И. Управление проектами [Текст]: учеб. пособие / И.И. Мазур, В.Д. Шапиро - под ред. И.И. Мазур. - 3-е изд. - М.:Омега - Л, 2017. - 664 с.
2. Черникова А.Е. Особенности управления инновационными проектами [Электронный ресурс] / А.Е. Черникова // Молодой ученый. - 2016. - №24(128). - С. 256-258
URL: <http://elibrary.ru/item.asp?id=27334488>
3. Петербургский международный экономический форум / Влияние экосистемы МСП на мировую экономику [Электронный ресурс]
URL: <https://tass.ru/pmef-2017/articles/4278934>
4. Бизнес инкубатор: развитие малого бизнеса, идеи малого бизнеса и план предприятия [Электронный ресурс]
URL: http://biznesinkubator.ru/biztehn/menejment/2006/10/30/articles_641.html.
5. Кокшаров А.Р. Особенности проектного подхода в малом бизнесе [Электронный ресурс] / А.Р. Кокшаров // Проблемы и перспективы развития региональной экономики и финансов. – 2017. – С. 119-123
URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_28931827_12433144.pdf.

Колосова В.В.
студент магистратуры 1 курс
институт экономики и управления
Белгородский государственный национальный
исследовательский университет
Россия, г. Белгород

ЭВОЛЮЦИЯ МЕНЕДЖМЕНТА И СОВРЕМЕННЫЕ КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация: В статье рассматриваются школы научного управления. Представлено описание новых концепций управления, а именно стратегии голубого океана, бережливого производства, японской системы менеджмента 5S. Рассмотрена концептуальная схема модели организаций Ф. Лалу и сделан вывод о подходах к пониманию сущности менеджмента, которые требуют осмысления и систематизации.

Ключевые слова: эволюция менеджмента, школы научного управления, концепции управления, стратегии менеджмента.

Kolosova V. V.
undergraduate
1 course, Institute of Economics and management
Belgorod state national research University
Russia, Belgorod

EVOLUTION OF MANAGEMENT AND CONTEMPORARY MANAGEMENT CONCEPTS

Abstract: The article deals with the school of scientific management. The description of new management concepts, namely the strategy of the blue ocean, lean production, the Japanese management system 5S. The conceptual scheme of the model of organizations is considered and the conclusion is made about the approaches to the understanding of the essence of management, which require the understanding and systematization.

Kew words: evolution of management, school of scientific management, management concept, management strategy.

Эволюция менеджмента как научной дисциплины не представляет собой цикл последовательных и взаимосвязанных этапов. Напротив, возникающие новые школы основывались на недостатках или противоречиях предшествующих концепций управления.

В общем виде эволюцию менеджмента можно представить следующим образом (таблица 1).

Таблица 1

Школы научного управления

Представители	Период	Основные идеи
Школа научного менеджмента		
1) Ф.Тейлор 2) Фрэнк Банкер Гилберт-старший и Лилиан Моллер Гилберт 3) Генри Форд	1885-1920 г.	1) Производительность труда, он предложил систематизировать законы рационализации работы. 2) Считали, что важным грамотно подбирать персонал и его обучение. 3) Труд должен быть организован максимально индивидуально для каждого сотрудника и оплачиваться должен соответственно с индивидуально.
Классическая школа менеджмента		
1) Анри Файоль 2) Макс Вебер	1920-1950 г.	1) Сформулировал концепцию непрерывности управленческого процесса, реализующей взаимосвязанные функции: планирование, организация, руководство, координация, контроль. 2) Разработал концепции: Бюрократической системы, понимающей социологии. Создал классические основы управления кадрами государственных служащих.
Школа человеческих отношений		
1) Мери Паркер и Элтон Мэйо 2) Абрахам Маслоу	1930-1950	1) Осознавая, идея - повышение эффективности организации обеспечивается повышением эффективности человеческих ресурсов. 2) Мотивы человеческих поступков являются не экономические стимулы, а потребности человека.
Современная научная школа менеджмента		
1) Людвиг Фон Берталанфи 2) Р.Акоффе	1950 г.- настоящее время	1) Создатель теории открытых систем, оказавшей глубокое влияние на управление в различных организациях. 2) «Интерактивное планирование». Суть данного подхода – поощрять стремление людей в выработке идеальных проектов и поиск новых способов их реализации.

В настоящее время ученые и практики ищут новые концепции управления [3, 4, 5]. Остановимся на некоторых из них.

Фредерик Лалу предложил новый подход к пониманию того, чего хочет сотрудник от работодателя в XXI века. Изучив множество компаний по всему миру, он пришёл к выводу, что старые модели уже не могут быть действенными в настоящее время. Раньше людям было важно иметь стабильную постоянную работу, а сейчас многих уже не удержать на одном рабочем месте, даже если это гарантирует им стабильный заработок на всю

жизнь. В настоящее время у человека больше возможностей, что позволяет ему не стоять на месте, а постоянно развиваться в новых компаниях и сферах [4].

Ф.Лалу выделил 7 стадий развития организаций и дал каждой цвет (рисунок 1).



Рис.1. Стадии развития организаций Ф.Лалу

Ярким примером плюралистической может служить авиакомпания «Саусверт Эйрланс», идеология компании состояла в том, чтобы помочь клиентам по максимально выгодной цене добраться в нужное место. Единственное правило, действующее в компании, было: решить проблему пассажира быстро используя любые способы. Успеха такие компании не могли достичь, потому что личные отношения в организации были более значимы, чем победа над конкурентами.

В связи с этим и появляются бирюзовые организации (эволюционные). В них каждый сотрудник - это часть команды, который хочет и делает всё возможное для достижения общей цели. Примеров бирюзовой организации может служить Valve Corporation - американская компания-разработчик компьютерных игр, программного обеспечения. Её основателями были Г.Ньюэлл и М.Харрингтон работавшие раньше в Microsoft. Генеральным директором Valve Corporation является Гейб Ньюэлл. Компания работает практически без руководства, каждый сотрудник занимается своими проектами.

Не менее важное внимание уделяется подбору новых сотрудников. За всей серией собеседований следит вся компания, каждым может отказаться от претендента, если он считал, что тот не подходит компании. Одно из самых главных требований к сотрудникам Valve – умение работать самостоятельно, без постоянного контроля, а также иметь широкий круг интересов.

Голландская компания «Бюрзорг» предоставляют услуги по обслуживанию и уходу за больными пациентами на дома. Медработники самостоятельно контролируют свою работу, например, планирование работы, ведение записи пациентов, составление графика отпусков, а также проводят обучение новичков. На обслуживание свои пациентов медработники тратят на 40% меньше времени, чем другие организации по уходу за больными, сотрудники могут позволить себе выпить кофе или чаю с пациентом или его родственниками. При этом пациента «Бюрзорг» выздоравливают в 2 раза быстрее.

Успешной представителем бирюзовой организацией в России стал Андрей Кривенко – основатель розничной сети «ВкусВилл» и «Избёнка». В своей компании он не придерживается привычной схемы «Начальник-подчинённый», как в оранжевых организациях. В компании «ВкусВилл» нет четкого графика работы, он для каждого сотрудника индивидуален, они могут уходить сразу, как выполнят свою работу. Немного иная ситуация с продавцами магазинов, они работают строго определённое время, но работники сами между собой у кого во сколько начинается или заканчивается смена. Также стоит отметить, что размер заработной платы зависит только от продавца, то есть, его выручка за день/месяц и будет его з/п., из-за чего очень часто и происходит сильная текучесть кадров.

Другой же стратегический подход для развития и усовершенствования собственного бизнеса, написали в своей книге Ким Чан и Рене Моборн «Стратегия голубого океана».

Стратегия голубого океана направлена на то, чтобы подтолкнуть компании выйти из алого океана конкуренции путём создания для себя новой рыночной ниши, в которой можно не опасаться конкурентов. Конкурентное отличие победителей от не победителей в области создания голубых океанов заключалось в подходе к стратегии. Они не равнялись на своих конкурентов и вместо этого использовали иной путь стратегической логики – инновация ценностей.

Инновация ценности – новый способ мышления, который воплощает стратегии, приводящие к созданию голубого океана и ухода от конкурентов. Под инновационными ценностями предполагают, что определённый упор делается как на ценности, так и на инновацию. Например, в январе 2010 году Стив Джобс презентовал первый «iPad», который продавали под слоганом «Революционное устройство». Планшетные компьютеры существовали до «iPad», но именно «Apple» превратила идею планшетного компьютера в коммерчески успешный продукт.

Один из способов создания голубого океана – резко изменить, добавить или отнять эмоциональную составляющую продукта.

Бережливое производство направлено на устранение проблем во всех сферах производства, который включает в себя отношения с заказчиком, цели снабжения и производственного менеджмента. Основная цель такого производства – минимизировать затраты труда в минимальный срок по созданию новой продукции,

Целью такого производства является достижение минимальных затрат труда, минимальных сроков по созданию новой продукции, гарантированной поставки продукции заказчику, высокое качество при минимальной стоимости.

Японская система менеджмента 5S объединяет пять японских слов, являющихся концепциями бережливого производства. Система 5S помогает предприятию добиться конкурентных преимуществ за счёт организации процессов, начиная от разработки продукта и заканчивая взаимоотношениями с поставщиками и клиентами.

Каждое «S» в названии указывает на его ключевой принцип, который важен для качественной, производственной и безопасной работы. Японцы пошагово описали, как сделать так, чтобы эти принципы не были лозунгом, а руководством к действию.

Пять японских постулат – последовательно внедряемы в системе 5S:

- 1) Сэири (Сортировка);
- 2) Сэитон (Соблюдение порядка);
- 3) Сэисо (Содержание в чистоте);
- 4) Сэйкэцу (Санитаризация);
- 5) Сикукэ (Совершенствование) [5].

Таким образом, в настоящее время существует множество разнообразных подходов к пониманию сущности менеджмента, которые требуют осмысления и систематизации. Этой важной научной задаче будут посвящены наши дальнейшие исследования.

Использованные источники:

1. Мескон. М.Х., Альберт. М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: пер. с англ. М.: Вильямс, 2007. С.68
2. Тхориков Б. А. Некоторые вопросы методологии индикативного управления // Проблемы современной экономики: материалы II Междунар. науч. конф. (г. Челябинск, октябрь 2012 г.). — Челябинск: Два комсомольца, 2012. — С. 187-188. — URL <https://moluch.ru/conf/econ/archive/56/2638/> (дата обращения: 06.01.2019).
3. Оsono Э. Экстремальная Toyota: парадоксы успеха японского менеджмента: пер. с англ. / Э. Оsono; Э. Оsono, Н. Симидзу, Х. Такеути при участии Д.К. Дортона. - М.: Альпина Паблишерз: Юрайт, 2011. - 286 с.
4. Фредерик Лалу. Открывая организации будущего / пер. с англ. В. Кулябина. М.: Манн, Иванов, Фербер, 2016.

5. Хироюки Х. 5 S для рабочих: как улучшить свое рабочее место. - М.: Институт комплексных стратегических исследований, 2006. С. 32.

УДК 338.242.2

*Кузнецова В.В., кандидат экономических наук
доцент, и.о. декана ЭФ
ФГБОУ ВО «ОмГАУ»
Россия, г. Омск*

*Пивоваров М.В., магистрант по специальности «Экономика»
ФГБОУ ВО «ОмГАУ»
Россия, г. Омск*

КВАЛИМЕТРИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА ДЕБИТОРСКОЙ ЗАДОЛЖЕННОСТИ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ ЭНЕРГОСБЫТОВОЙ КОМПАНИИ

В данной статье сформирована методика квалиметрической оценки эффективности управления дебиторской задолженностью энергосбытовой компании, основанный на методологических, статистических, учетных и прогнозных подходах по расчетам скоринговых квалиметрических оптимизационных моделей, практически применяемых при решении экономических задач в энергетике, на основе которых можно получить наилучший результат решения производственных задач при соответствующих условиях производства.

Ключевые слова: Дебиторская задолженность, квалиметрия, скоринг, сегментирование, таргетирование, справедливая стоимость, амортизационная стоимость, доход.

QUALIMETRIC ASSESSMENT ALGORITHM OF MANAGEMENT EFFECTIVENESS OF ELECTRICITY RETAILERS SEEK RECEIVABLES

*Kuznetsova V.V., Associate Professor of Economics, Accounting and Financial Control PhD in Economics of Federal State Budgetary Educational Institution of higher education "Omsk State Agrarian University", Omsk
Pivovarov M.V., Master candidate in Economics Federal State Budgetary Educational Institution of higher education "Omsk State Agrarian University", Omsk*

There is a formed technique of qualimetric assessment and management effectiveness with receivables of electricity retailers seek, made of methodological, statistical, accounting and prognosticative approaches in the calculating of scoring qualimetric optimization models, which are practically used in solving of economic challenges in energy, on the basis of which the best result of solving productive tasks can be received under the right working conditions.

Key words: receivables, qualimetry, scoring, segmentation, targeting, fair value, depreciate value, income.

Оценка качества дебиторской задолженности является многофакторной интегральной квалиметрической задачей с применением как классических финансово-экономических расчетов по оценке дебиторской задолженности, так и иных современных способов оценки рисков и скоринга, моделирования, сегментирования, таргетирования и бенчмаркинга для достижения требуемых оптимизированных параметров.

Качеством является совокупность свойств объекта (процесса), которое характеризует генерируемые им результаты (как положительные, так и отрицательные), но которые не включают в себя затраты ресурсов на его создание и потребление. В квалиметрии аналогичным термину «эффективность» является «интегральное качество».

Использование квалиметрии при оценивании (ранжировании) клиентов не только минимизирует издержки при подведении итогов, но также позволяет выполнить их всестороннюю оценку, поскольку в квалиметрии имеется аппарат, с помощью которого могут быть количественно оценены любые экономические и неэкономические по своей природе объекты и процессы, и, тем самым, одновременно могут быть рассмотрены как критерии оценки качества, так и критерии оценки эффективности.

Энергосбытовые компании, имеющие статус гарантирующего поставщика, в силу требований законодательства являются естественными монополиями в своей отрасли, поэтому предварительный маркетинговый и скоринговый отбор покупателей электроэнергии невозможен. Данный факт очень важен, т.к. в энергосбытовых компаниях дебиторская задолженность составляет основную долю в активах, являясь основным источником обеспечения обязательств.

В связи с этим, актуальна разработка отраслевой методики, позволяющей производить квалиметрическую оценку дебиторской задолженности потребителей электроэнергии с последующим определением справедливой стоимости данного вида актива для проектной трансформации учетных данных по стандартам МСФО.

Интегральный показатель вероятности возврата долга имеет одинаковую математико-статистическую характеристику с коэффициентами кредитного риска, которые Базельский комитет по банковскому надзору (Базель II) внес в структуру надзора за кредитными организациями, переход на которые повлек за собой изменения в порядке расчета кредитного риска и уровне достаточности капитала банка.

Согласно МСФО 9 «ожидаемый кредитный убыток – разница между предусмотренными договором денежными потоками, причитающимися организации, и денежными потоками, которые она ожидает получить» [1].

Экспертное обоснование вероятности возврата задолженности должно быть оформлено в соответствии с требованиями законодательства, где, в частности, отмечено следующее: «если в качестве информации, существенной для определения стоимости объекта оценки, используется экспертное суждение оценщика или привлеченного оценщиком

специалиста (эксперта), для характеристик, значение которых оценивается таким образом, должны быть описаны условия, при которых указанные характеристики могут достигать тех или иных значений» [3].

Для характеристики состояния общественно-экономических систем вынужденно используются экспертные характеристики вероятностной природы (например, работа Нобелевского лауреата Пригожина И.Р. по теории систем [5]). Таким образом, обоснование вероятности возврата ДЗ без использования экспертных оценок невозможно в принципе. После упрощения математико-статистических формул, оценочная стоимость дебиторской задолженности по консолидированной методике представлена формулой 1:

$$C = p * (Cб / (1+I)^T) \quad (1)$$

Где:

C – текущая стоимость актива;

Cб – балансовая стоимость актива;

I – среднеарифметическое средневзвешенных процентных ставок кредитных организаций по кредитным и депозитным операциям в рублях (% годовых) по данным ЦБ РФ [6];

T – период времени с даты оценки до наиболее вероятной даты возврата дебиторской задолженности (дни);

P – интегральный показатель вероятности возврата долга (рассчитан с учетом скорингового балла и логистической регрессии)

Логистическая регрессия – один из незаменимых классических инструментов для решения задач регрессии и классификации. Без логистической регрессии невозможно проведение скоринговой оценки для расчета рейтинга и управления кредитными рисками. Назначение логистической регрессии состоит в анализе связи между несколькими независимыми переменными и зависимой переменной, с помощью логистической регрессии можно оценивать вероятность того, что событие наступит для конкретного испытуемого (возврат кредита/дефолт и т.д.).

Например, в множественной линейной регрессии предполагается, что зависимая переменная является линейной функцией независимых переменных $y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n$.

Для решения проблемы задача регрессии может быть сформулирована иначе: вместо предсказания бинарной переменной, мы предсказываем непрерывную переменную со значениями на отрезке [0,1] при любых значениях независимых переменных. Это достигается применением следующего регрессионного уравнения (логит-преобразования):

$$P = 1 / (1 + e^{-y}) \quad (2)$$

Где:

P – вероятность того, что произойдет интересующее событие;

e – основание натуральных логарифмов 2,71...;

y – стандартное уравнение регрессии.

Логистическая регрессия является традиционным статистическим инструментом для расчета коэффициентов (баллов) скоринговой карты на основе накопленной истории клиента и превалирующих экспертных оценок.

Таким образом, экспертная оценка по выбору количественных и качественных характеристик и определению их весов позволит сформировать балльно-рейтинговую скоринговую оценку дебиторов энергосбытовой компании с последующим применением общепризнанной логитной формы зависимости между рейтингом и вероятностью дефолта:

$$PD = \frac{1}{A * \text{Rating Ball} + B} \quad (3)$$

(1 + e)

Индивидуальные скоринговые характеристики потребителя имеют важное место при оценке ликвидности дебиторской задолженности, определения справедливой стоимости дебиторской задолженности по требованиям МСФО, т.к. на их основе достаточно несложно произвести индивидуальную переоценку долга с использованием математико-статистических способов расчета.

Стандарт МСФО 13 определяет понятие "справедливая стоимость" как «цену, которая была бы получена при продаже актива или уплачена при передаче обязательства в ходе обычной сделки на основном (или наиболее выгодном) рынке на дату оценки в текущих рыночных условиях (то есть цена выхода), независимо от того, является ли такая цена непосредственно наблюдаемой или рассчитывается с использованием другого метода оценки» [2].

Цель оценки справедливой стоимости дебиторской задолженности заключается в том, чтобы определить цену, по которой была бы осуществлена обычная сделка по продаже актива (в частности, дебиторской задолженности) между участниками рынка на дату оценки в текущих рыночных условиях.

Квалиметрический подход количественного оценивания качества опубликован в открытых источниках [4] и применяется в различных сферах жизнедеятельности человека. В квалиметрии используются различные методы, в частности, настоящее исследование базируется на применении экспертного и вероятностно-статистического методов.

Экспертный метод решения квалиметрических задач основан на использовании обобщенного опыта и интуиции специалистов-экспертов, которые должны быть беспристрастны и объективны при оценке объекта исследования. Экспертные методы оценки качества применяются как при формировании сразу общей оценки уровня качества, а также при решении многих частных вопросов, связанных с определением показателей качества чего-либо.

При этом методики оценивания, основанные на квалиметрии, могут быть настраиваемыми с учетом стратегических целей с заданной точностью и позволять проводить не только измерения отдельных количественных и качественных параметров, но и сравнивать показатели их результативности, например, по интегральному качеству.

Рейтингование покупателей энергосбытовой компании будет производиться в соответствии с отраслевой авторской квалиметрической методикой, в которой в качестве основного критерия ранжирования будет использоваться показатель «интегральное качество - такое свойство объекта, которое характеризует совокупность его качества и экономичности» [4]. Показатель «интегральное качество» очень близок понятию МСФО 9 «ожидаемый кредитный убыток – разница между предусмотренными договором денежными потоками, причитающимися организации, и денежными потоками, которые она ожидает получить».

При практическом выполнении экспертной оценки необходимо соблюдать основные аксиомы и принципы, отражающие закономерности организации экспертной оценки:

1) Эксперты должны выбираться с одинаковыми компетентностью и квалификацией. В этом случае действует гипотеза равноточности оценок отдельных экспертов.

2) Разнообразие экспертной группы как по числу экспертов, так и по их специальностям должно соответствовать разнообразию свойств и показателей оцениваемого качества. Это положение позволяет сформулировать групповой принцип экспертного покрытия: для сложных объектов оценки группа экспертов областью своей компетентности должна полностью охватывать пространство оцениваемого качества.

3) Экспертные оценки по своей информационной емкости ограничены уровнем текущей информированности экспертов и объемом их знаний.

В частности, при проведении экспертной оценки использовался метод "Дельфа", предполагающий анонимный опрос группы из семи экспертов по разработанному двум анкетам с последующей статистической обработкой материала. Экспертам необходимо было проставить баллы в порядке убывания предпочтений (значимости) критериев. В анкеты были включены 6 количественных (X1-X6) и 8 качественных критериев (Y1-Y8) оценки для определения весомости параметров при организации стратегий взыскания дебиторской задолженности по коммерческим потребителям. Сводные данные об оцениваемых количественных и качественных критериях представлены в таблице 1.

Таблица 1. Сводные данные для проведения экспертной оценки.

Экспертная оценка коэффициентов весомости количественных параметров (X1-X6) и качественных параметров (Y1-Y8) при организации стратегий взыскания			
Количественные критерии		Качественные критерии	
X1	Превышение количества периодов неоплаты над количеством выставлений в месяц	Y1	Наличие начислений по пени (как признака нарушения платежной дисциплины)
X2	Коэффициент возвратности ДЗ: Оплата в периоде/(Сальдированная ДЗ на начало периода + начисления в периоде).	Y2	Сезонность (отраслевая, природная, бюджетная, технологическая, статистическая, календарная)
X3	Время (срок) обращения ДЗ по договору (норматив не более 25 дней)	Y3	Наличие обеспечения по ФЗ
X4	Коэффициент пропущенных платежей по договору (норматив менее или равно 1) - отношение периодов неоплаты к количеству выставлений в месяц.	Y4	Отключаемость (полная, аварийная и технологическая бронь, субабоненты)
X5	Число дней просрочки на 01 число текущего периода	Y5	Банкротство (текущее потребление)
X6	Превышение текущего остатка ДЗ над фактическим начислением предыдущего расчетного периода в 2 и более раз	Y6	Реструктуризация (новация, мировое соглашение, гарантийное письмо, обеспечение, перевод долга, цессия, факторинг, ...)
		Y7	Претензия
		Y8	Наличие фактического отключения энергоресурсов в предыдущих расчетных периодах за просроченную ДЗ

Семь экспертов произвели заполнение данных анкет без связанных рангов, оценив важность каждого критерия в индивидуальном балльном значении от более предпочтительного 1 балла до менее предпочтительного (6 баллов или 8 баллов).

Количественная и качественная оценка влияния факторов риска проводится в соответствии с основными характеристиками и принципами факторного анализа, осуществляемого по двум группам:

- 1) оценка платежеспособности потребителя;
- 2) оценка системных рисков потребителя (наличие и техническая возможность отключений энергоресурсов, банкротство, региональные, отраслевые, сезонные, пени, претензионно-исковая работа, ...).

По итогам обработки составлена матрица рангов для количественных критериев оценки, представленная в таблице 2.

Таблица 2. Матрица рангов для количественных критериев оценки

Факторы / Эксперты	1	2	3	4	5	6	7	Сумма рангов	d	d ²
x ₁	3	1	4	2	4	1	4	19	-5,5	30,25
x ₂	1	3	2	1	1	3	1	12	-12,5	156,25
x ₃	2	4	3	3	3	6	2	23	-1,5	2,25
x ₄	6	2	6	5	2	2	5	28	3,5	12,25
x ₅	4	5	5	4	5	4	3	30	5,5	30,25
x ₆	5	6	1	6	6	5	6	35	10,5	110,25
S (сумма)	21	21	21	21	21	21	21	147		341,50
среднее								24,5		

Произведем расчет дисперсии по каждому критерию:

$$d = \sum x_{ij} - \frac{\sum \sum x_{ij}}{n} = \sum x_{ij} - 24,5$$

Коэффициент конкордации определяет согласованность мнений экспертов и для несвязанных факторов рассчитывается по формуле (4):

$$W = \frac{S}{\frac{1}{12} * m^2 (n^3 - n)}; \quad (4)$$

$$S = 341,5; n = 6; m = 7$$

$$W = \frac{341,5}{\frac{1}{12} * 7^2 (6^3 - 6)} = 0,398$$

Наблюдается средняя степень согласованности мнений экспертов, далее необходимо вычислить критерий согласованности Пирсона для оценки значимости коэффициента конкордации по формуле (5).

$$\chi^2 = \frac{S}{\frac{1}{12} * mn * (n+1)} \quad (5)$$

$$\chi^2 = \frac{341,5}{\frac{1}{12} * 7 * 6 * 7} = 13,94$$

Критическое значение для степеней свободы $K = n - 1 = 5$ и уровня значимости $\alpha = 0,05$

$$\chi^2_{\text{крит}}(5; 0,05) = 11,07$$

$$\chi^2 = 13,94 > 11,07$$

Следовательно, $W = 0,398$ является значимой экспертной оценкой.

Таблицу 2 представим, как матрицу преобразованных рангов и найдем веса исследуемых критериев по формуле (6):

$$S_{ij} = X_{\max} - X_{ij} \quad (6)$$

$$X_{\max} = 6$$

Таблица 3. Веса количественных критериев.

№ п.п. / Эксперты	1	2	3	4	5	6	7	Σ	Вес λ
1	3	5	2	4	2	5	2	23	0,2190
2	5	3	4	5	5	3	5	30	0,2857
3	4	2	3	3	3	0	4	19	0,1810
4	0	4	0	1	4	4	1	14	0,1333
5	2	1	1	2	1	2	3	12	0,1143
6	1	0	5	0	0	1	0	7	0,0667
Итого								105	1,0000

Таким образом, математико-статистическая обработка данных позволила рассчитать весовые количественные критерии платежеспособности в порядке убывания, сводные данные представлены в таблице 4:

Таблица 4. Математико-статистическая значимость количественных критериев платежеспособности

Факторы	Количественные критерии
X_2	Коэффициент возвратности ДЗ
X_1	Превышение количества периодов неоплаты над количеством выставлений в месяц
X_3	Время (срок) обращения ДЗ по договору
X_4	Коэффициент пропущенных платежей по договору - отношение периодов неоплаты к количеству выставлений в месяц.
X_5	Число дней просрочки на 01 число текущего периода
X_6	Превышение текущего остатка ДЗ над фактическим начислением предыдущего расчетного периода в 2 и более раз

Аналогично рассчитаем математико-статистическую значимость экспертной оценки и весомость качественных критериев оценки. Сводные данные представлены в таблицах 5-7.

Таблица 5. Математико-статистическая значимость экспертной оценки и весомость качественных критериев оценки

Факторы / Эксперты	1	2	3	4	5	6	7	Сумма рангов	d	d ²
1	6	4	6	8	3	4	6	37	5,5	30,3
2	7	7	7	4	4	5	2	36	4,5	20,3
3	8	8	8	5	8	8	8	53	21,5	462,25
4	4	1	1	6	1	2	1	16	-15,5	240,3
5	3	2	4	7	6	3	5	30	-1,5	2,25
6	1	5	5	1	2	6	7	27	-4,5	20,3
7	2	3	2	2	5	7	3	24	-7,5	56,3
8	5	6	3	3	7	1	4	29	-2,5	6,3
Сумма	36	36	36	36	36	36	36	252		838,0
Среднее								31,5		

Таблица 6. Математико-статистическая значимость экспертной оценки и весомость качественных критериев оценки

№ п.п. / Эксперты	1	2	3	4	5	6	7	Веса факторов
1	0,08	0,14	0,08	0,03	0,17	0,14	0,08	0,10
2	0,06	0,06	0,06	0,14	0,14	0,11	0,19	0,11
3	0,03	0,03	0,03	0,11	0,03	0,03	0,03	0,04
4	0,14	0,22	0,22	0,08	0,22	0,19	0,22	0,19
5	0,17	0,19	0,14	0,06	0,08	0,17	0,11	0,13
6	0,22	0,11	0,11	0,22	0,19	0,08	0,06	0,14
7	0,19	0,17	0,19	0,19	0,11	0,06	0,17	0,15
8	0,11	0,08	0,17	0,17	0,06	0,22	0,14	0,13
ИТОГО:								1,00

Таблица 7. Математико-статистическая значимость экспертной оценки и весомость качественных критериев оценки

Факторы	Качественные критерии
У4	Отключаемость (полная, аварийная и технологическая бронь, субабоненты)
У7	Претензия
У6	Реструктуризация (новация, мировое соглашение, гарантийное письмо, обеспечение, перевод долга, цессия, факторинг, ...)
У8	Наличие фактического отключения энергоресурсов в предыдущих расчетных периодах за просроченную ДЗ
У5	Банкротство (текущее потребление)
У2	Сезонность (отраслевая, природная, бюджетная, технологическая, статистическая, календарная)
У1	Наличие начислений по пени (как признака нарушения)

	платежной дисциплины)
УЗ	Наличие обеспечения по ФЗ

Таким образом, экспертная оценка завершена, далее ее можно применять для разработки агрегированной скоринговой оценки влияния факторов риска как сумму отдельных оценок, полученных в результате пофакторного анализа количественных и качественных характеристик, взвешенных с учетом значимости отдельных факторов.

Использованные источники:

1. Международный стандарт финансовой отчетности (IFRS) 9 Финансовые инструменты (введен в действие на территории Российской Федерации в редакции 2014 года Приказом Минфина России от 27.06.2016 N 98н)
2. "Международный стандарт финансовой отчетности (IFRS) 13 "Оценка справедливой стоимости" (введен в действие на территории Российской Федерации Приказом Минфина России от 28.12.2015 N 217н) (ред. от 11.07.2016)
3. Федеральный стандарт оценки «Общие понятия оценки, подходы к оценке и требования к проведению оценки (ФСО № 1)», утвержденный приказом Министерства экономического развития и торговли Российской Федерации от 20.07.2007 г. № 256. пункт 19.
4. Квалиметрия для всех: Учеб. пособие / Г.Г. Азгальдов, А.В. Костин, В.В. Садовов. — М.: ИнформЗнание, 2012. — 165 с.
5. Пригожин И., Стенгерс И. Порядок из хаоса. Новый диалог человека с природой./ Пер. с англ. - М.: УРСС, 2003.

*Лознянская М.А.
студент магистратуры
федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования «Белгородский государственный
национальный исследовательский университет»
Россия, г. Белгород*

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ КОНФЛИКТАМИ В ПРАКТИКЕ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: Статья посвящена актуальной проблеме управления трудовыми конфликтами в условиях современных российских организаций.

Исследование сущности и особенностей трудовых конфликтов в организации позволяет выявить основные причин конфликтов и возможности эффективного и конструктивного управления ими. В статье предлагаются кадровые технологии управления трудовыми конфликтами.

Ключевые слова: социальное управление, трудовой конфликт, кадровая технология, управление трудовыми конфликтами, корпоративная культура.

*Loznanska M.A.
master's degree student
Federal State Autonomous Educational Institution of Higher Education
«Belgorod State National Research University»
Russia, Belgorod*

FEATURES OF MANAGEMENT OF LABOR CONFLICTS IN THE PRACTICE OF MODERN ORGANIZATIONS

Summary: the article is devoted to the actual problem of labor conflicts management in the conditions of modern Russian organizations.

The study of the nature and characteristics of labor conflicts in the organization reveals the main causes of conflicts and the possibility of effective and constructive management. The article offers personnel technologies of labor conflicts management.

Key words: social management, labor conflict, personnel technology, labor conflict management, corporate culture.

Трудовые конфликты в организациях являются неизбежным явлением, выполняют при этом не только негативные и деструктивные функции, но и позитивные, конструктивные функции, выступают эффективным средством разрешения существующих в организации проблем.

По мнению ряда отечественных ученых, современные организации представляют собой скорее адхократии, т.е. управляются ситуативно, с упором на самостоятельность структурных подразделений. Они в меньшей степени иерархичны и определяются проектными командами, которые могут быстрее изменить стратегию организации в ответ на требования рынка.

Конфликты по мере развития организации не исчезают, а нарастают как по количественным, так и по качественным параметрам⁶⁷.

Для эффективного стратегического управления организацией необходима разработка и реализация современных HR-технологий, в т.ч. управления конфликтами, а также обладание руководителями организаций необходимыми теоретическими и практическими компетенциями в сфере управления и разрешения конфликтных взаимодействий.

Конфликтом определяется как наиболее острый способ разрешения значимых противоречий, возникающих в процессе взаимодействия и заключающийся в противодействии субъектов конфликта и сопровождающийся положительными и отрицательными эмоциями.

Трудовой конфликт это атрибут производственных систем, определенный самой природой и организационным пространством его проявления. Трудовой конфликт содержит в себе деструктивное начало, тем не менее, конфликт приводит также к интегративному эффекту, повышая единство внутри организации, способствуя проявлению согласия в понимании способов разрешения возникающих проблем, тем самым, в конечном итоге, усиливает инновационный потенциал организации.

Объективными причинами трудовых конфликтов могут являться:

1. Управленческие:

- неэффективность организационной структуры управления;
- неправильное распределение трудовых функций между работниками;
- несоответствие между полномочиями и ответственностью за результаты профессиональной деятельности;
- несоответствие функционально-трудовых обязанностей и требований к работникам.

2. Организационные:

- несовершенство организации труда;
- нарушения режима труда и отдыха работников;
- невысокий уровень исполнительской и трудовой дисциплины;
- высокий уровень загруженности работников, несоблюдение норм труда;
- отсутствие конкретности в постановке задач работникам, что приводит к снижению эффективности деятельности, увеличению неуверенности работников;
- неинформированность работников.

3. Профессиональные:

- невысокий уровень профессиональной подготовки работников;
- неэффективная система рекрутинга персонала и расстановки кадров;

⁶⁷ Акулов, В.Б. Теория организации / В.Б. Акулов, М.Н. Рудаков. – Петрозаводск: ПетрГУ, 2002. – 142 с.

- отсутствие перспектив профессионального и карьерного роста.
- 4. Санитарно-гигиенические:
 - недостаточно благоприятные условия труда и отдыха персонала;
 - систематические нарушения режима работы.
- 5. Материально-технические:
 - недостаток в обеспечении работников необходимыми материалами;
 - устаревшее оборудование и технико-технологическое обеспечение.
- 6. Экономические:
 - неэффективная система мотивации персонала (оплата труда, премирование и др.);
 - несвоевременная оплата труда.

При отсутствии эффективной системы управления конфликтом, могут образовываться определенные дисфункциональные последствия, то есть условия и факторы, препятствующие достижению целей организации: рост психологической и эмоциональной напряженности в трудовом коллективе; неудовлетворенность персонала, повышение уровня текучести персонала и уменьшение производительности труда; создание барьеров для осуществлению перемен и внедрению инноваций; рост враждебности между конфликтующими; снижение исполнительской и трудовой дисциплины, ухудшение социально-психологического климата в трудовом коллективе, лояльности персонала.

Своевременное устранение руководством организации причин трудовых конфликтов тесно связано с оптимизацией системы управления организацией, повышением эффективности управления конфликтами.

Задачей руководства организации является не только в предотвращении конфликта, но и в управлении им. Целями управления трудовыми конфликтами являются снижение экономических, социальных и моральных потерь и увеличение такого же рода приобретений.

Управление трудовыми конфликтами – это процесс целенаправленного воздействия на персонал организации с целью устранения причин, породивших конфликт, и приведения поведения участников конфликта в соответствие со сложившимися нормами взаимоотношений.

М. Миронова, начальник управления по работе с персоналом компании «Велес Капитал», на основе обобщения опыта специалистов по управлению персоналом предложила простой и понятный работающий алгоритм управления конфликтами в организации, с целью не допущения на практике разрушающего воздействия конфликтов на команду⁶⁸.

⁶⁸ Миронова, М. В коллективе снова противостояние. Как погасить? Используйте усмиритель конфликтов: алгоритм из 4 шагов / М. Миронова // Директор по персоналу // URL: <https://e.hr-director.ru/article.aspx?aid=595301>.

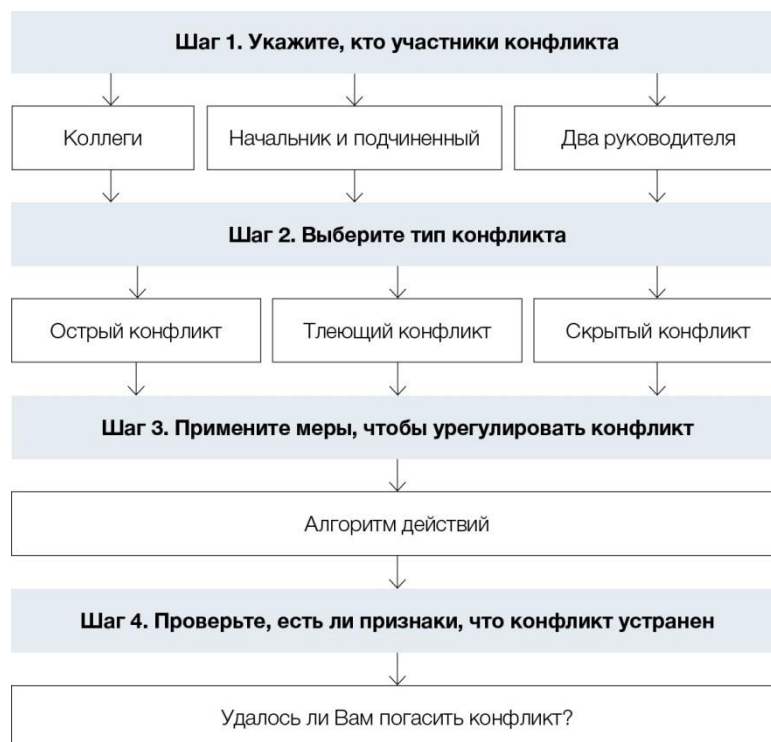


Рис. 1. Схема. Усмиритель конфликтов

Трудовой конфликт является важнейшим фактором изменения социально-трудовых отношений в организации и корпоративной культуры.

Трудовой конфликт – это не обязательно негативное явление, при эффективном управлении он способен привести к конструктивному результату и может послужить отправной точкой для выстраивания новых более совершенных и эффективных производственно-деловых отношений, стать стимулом для развития творческой активности работников организации.

Таким образом, управление трудовыми конфликтами, как и любая управленческая деятельность, имеет свои концептуальные основания и реальную практику. В связи с этим важным является осуществление системного подхода к определению и регулированию трудовых конфликтов, влияющих на деятельность современной организации. Важное значение имеет разработка определенных методик и технологий управления трудовыми и организационными конфликтами как неотъемлемой части культуры организации. От решения данной проблематики в немалой степени зависит обеспечение социальной стабильности в конкретной организации, в т.ч. при выборе эффективных методов кадрового менеджмента.

Использованные источники:

1. Акулов, В.Б. Теория организации / В.Б. Акулов, М.Н. Рудаков. – Петрозаводск: ПетрГУ, 2002. – 142 с.
2. Миронова, М. В коллективе снова противостояние. Как погасить? Используйте усмиритель конфликтов: алгоритм из 4 шагов / М. Миронова // Директор по персоналу // URL: <https://e.hr-director.ru/article.aspx?aid=595301>.

*Лознянская М.А.
студент магистратуры
федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования «Белгородский государственный
национальный исследовательский университет»
Россия, г. Белгород*

ТЕХНОЛОГИИ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: статья посвящена вопросам исследования технологий формирования и развития корпоративной культуры современной организации. Формирование и развитие корпоративной культуры организации – одна из важнейших задач, стоящих перед руководством и кадровой службой любой организации. В статье рассматриваются важнейшие факторами, принципы, методы и технологии формирования корпоративной культуры организации.

Ключевые слова: корпоративная культура, кадровая технология, внутренняя и внешняя среда организации, стратегия и миссия организации, лояльность персонала.

*Loznanska M.A.
master's degree student
Federal State Autonomous Educational Institution of Higher Education
«Belgorod State National Research University»
Russia, Belgorod*

TECHNOLOGIES OF FORMATION AND DEVELOPMENT OF CORPORATE CULTURE OF MODERN ORGANIZATIONS

Summary: the article is devoted to the research of technologies of formation and development of corporate culture of modern organization. The formation and development of the corporate culture of the organization is one of the most important tasks facing the management and personnel service of any organization. The article deals with the most important factors, principles, methods and technologies of formation of corporate culture of the organization.

Key words: corporate culture, personnel technology, internal and external environment of the organization, strategy and mission of the organization, staff loyalty.

Формирование и развитие корпоративной культуры организации – одна из важнейших задач, стоящих перед руководством и кадровой службой любой организации. Корпоративная культура, нормы и ценности которой разделяет как руководство, так и работники это не только инструмент управления, но и фактор, определяющий эффективность и успешность организации на рынке.

В настоящее время существует значительное количество подходов к интерпретации понятия корпоративной культуры, которое определяется как

в узком смысле, влияющее только на поведение работников в организации, так и в широком смысле, формирующее основные принципы управления организацией, определение ее миссии, цели, стратегии развития и комплекса мер для их реализации и достижения.

Корпоративная (организационная) культура принадлежит к факторам внутренней среды организации: это образ жизни, мышления, действия и существования. Нередко корпоративная культура определяется как идеология, философия управления, основу которой формируют ценностные ориентации, верования, нормы и правила поведения работников.

Корпоративная (организационная) культура представляет собой совокупность создаваемых и поддерживаемых организацией базовых основополагающих систем ценностей, стандартов, этических норм, убеждений, ожиданий, которые принимаются большинством работников организации, задают персоналу ориентиры его трудовой деятельности и определяют способы и формы интеграции и согласованность действий руководства организации, структурных подразделений и отдельных работников.

Сущность корпоративной культуры должна соответствовать миссии, цели и стратегии развития организации, в ее основе находятся иерархически расположенные ценности, которые определяют параметры остальных элементов (рис. 1)⁶⁹.



⁶⁹ Лебедева, Л.А. Управление трудовыми конфликтами в системе социально-трудовых отношений на предприятии. [Текст]: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Лебедева Любовь Александровна. – М., 2014. – 220 с.



Рис.1. Сущность корпоративной культуры организации

Важнейшими факторами, определяющими процесс формирования корпоративной культуры организации являются: направление деятельности организации, используемые технологии; стандарты, нормы, правила и требования среды; личность руководителя; этап развития, на котором находится в настоящее время организация.



Рис. 2. Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры

Корпоративная культура является одной из составляющих системы управления персоналом, в рамках которой активно разрабатываются кадровые технологии формирования и развития корпоративной культуры.

Одной из основных целей системной и продуктивной деятельности по развитию корпоративной культуры организации является формирование приверженности работников.

Приверженность персонала понимается как идентификация работника с организацией, выражающаяся в формальном и неформальном принятии ее целей, стратегии развития, миссии.

Основными элементами приверженности персонала являются:

Интеграция – это принятие целей организации работниками, ее стратегии развития и миссии, единение работников как членов трудового коллектива на основе достижения целей организации.

Вовлеченность – это стремление работников реализовывать свой личный человеческий потенциал для достижения стратегических и тактических целей организации.

Лояльность – благожелательное отношение, психологическая и эмоциональная привязанность работника к организации, а точнее ее корпоративной культуре.

С целью формирования и развития приверженности работников целям, стратегии и ценностям организации применяются различные методы:

Составляющие приверженности:

1. Интеграция:

1.1. Брендинг организации

1.2. Корпоративные средства массовой информации

1.3. Корпоративные ценности и стандарты

2. Вовлеченность:

2.1. Обучение и развитие персонала, развитие карьеры

2.2. Корпоративные «круглые столы», семинары, конференции

2.3. Профессиональные и иные конкурсы, поощрение и развитие инициатив работников, корпоративные гранты

3. Лояльность:

3.1. Социальное развитие персонала (социальные программы, привилегии, льготы и др.)

3.2. Организация корпоративных праздников, поздравлений работников и др.

3.3. Развитие в организации спортивных, культурных, благотворительных, экологических и иных мероприятий.

Содержание корпоративной культуры формируется в ходе производственно-трудовой деятельности как реакция на задачи, которые перед организацией ставит внешняя и внутренняя среда.

Содержание деятельности, личность руководителя организации, стиль руководства, особенности социально-психологического климата в трудовом коллективе оказывают влияние на формирование и развитие корпоративной культуры организации.

При формировании корпоративной культуры следует придерживаться ряда принципов, что позволит обеспечить ее эффективность⁷⁰:

– комплексный подход, учитывающий: стратегию развития и миссию организации; цели и задачи, как руководства, так и персонала;

– реалии рынка, определяющие эффективность производственной деятельности;

⁷⁰ Формирование корпоративной культуры организации: основные принципы и методы // <https://www.hr-director.ru/article/65880-qqq-16-m2-formirovanie-korporativnoy-kultury-organizatsii>.

- система ценностей, приемлемых и желаемых для данной организации, разделяемая подавляющим большинством его работников;
- соблюдение традиций, определяющих характер взаимоотношений как внутри организации, так и вне ее; гарантирующих стабильность используемой экономической системы и применяемого стиля управления;
- отсутствие силового воздействия, когда недопустимо искусственное насаждение более сильной культуры в условиях, когда корпоративная культура организации достаточно слабая, и наоборот, переход на качественно новый уровень должен быть естественной потребностью организации и ее персонала;
- использование системы комплексной оценки для получения реального представления о степени воздействия корпоративной культуры на эффективность производственной деятельности организации.

Корпоративная культура как таковая в том, или ином виде существует практически в каждой организации. Разница лишь в том, что где-то ее возникновение, формирование и развитие происходит стихийно, а где-то процесс создания определяется осознанностью и выбранной целью. Сам процесс создания и внедрения нужной для компании корпоративной культуры станет возможным лишь при условии обеспечения вовлеченности в это действие основной массы работников организации.

При этом должна учитываться специфика организации. Принимая во внимание индивидуальность состава элементов корпоративной культуры для каждой конкретной организации, можно смело заявить и о некотором стандартном наборе, универсальном для всех фирм и компаний. К элементам универсальности следует отнести: корпоративные издания (бюллетень, газета, журнал); внутрифирменное обучение; наставничество; корпоративная символика; наличие праздничных и знаменательных дат компании; корпоративные праздники и вечеринки; организация встреч руководства компании с персоналом, в том числе с рядовыми сотрудниками.

Использование любого элемента корпоративной культуры, должно быть преднамеренным и обдуманым, с ясным пониманием целей его включения в систему и последующего результата. Бесцельное, лишённое конкретики проведение корпоративных мероприятий сводит на нет задуманную организаторами пользу.

Таким образом, корпоративная культура формируется как сильный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать весь персонал организации на реализацию совместных целей и задач. Корпоративная культура является воплощением отношения работников организации к базовым основополагающим ценностям, убеждениям и традициям.

При формировании корпоративной культуры важно учесть следующие моменты: разработка и внедрение в организации корпоративной культуры включает в себя обязательность совместного участия с топ-менеджерами

специалистов кадровых служб и ключевых работников организации; корпоративная культура при этом не просто совокупность отдельных элементов, стилевой атрибутики и корпоративных мероприятий, это сформированная и апробированная система норм и ценностей; в процессе формирования корпоративной культуры не допускается применение двойных стандартов, должно быть неукоснительное соблюдение всеми работниками единых правил; необходимость разграничения предъявляемых к работникам требований на строго обязательные и те, исполнение которых, просто желательно.

Использованные источники:

1. Андреева, О.Д. Технологии корпоративной культуры / О.Д. Андреева. – М.: Банки и биржи, 2007.
2. Капитонов, Э.А. Корпоративная культура: теория и практика / Э.А. Капитонов, Г.П. Зинченко, А.Э. Капитонов. – М.: Альфа-Пресс, 2005.
3. Лебедева, Л.А. Управление трудовыми конфликтами в системе социально-трудовых отношений на предприятии. [Текст]: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Лебедева Любовь Александровна. – М., 2014. – 220 с.
4. Формирование корпоративной культуры организации: основные принципы и методы // <https://www.hr-director.ru/article/65880-qqq-16-m2-formirovanie-korporativnoy-kultury-organizatsii>.

*Лознянская М.А.
студент магистратуры
федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования «Белгородский государственный
национальный исследовательский университет»
Россия, г. Белгород*

УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ КАК ЭЛЕМЕНТ РАЗВИТИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

Аннотация: статья посвящена вопросам исследования взаимосвязи системы управления конфликтами и развития корпоративной культуры современной организации. Корпоративная культура как элемент системы управления персоналом современных организаций немислима без формирования так называемой культуры конфликта, системы управления конфликтами. С одной стороны, корпоративная культура может являться базовым фактором возникновения в организации конфликтов различного уровня. С другой стороны, состояние и динамика трудовых конфликтов в организации влияют на формирование и развитие корпоративной культуры.

Ключевые слова: конфликт, управление трудовыми конфликтами, корпоративная культура, кадровая технология.

*Loznanska M.A.
master's degree student
Federal State Autonomous Educational Institution of Higher Education
«Belgorod State National Research University»
Russia, Belgorod*

CONFLICT MANAGEMENT AS AN ELEMENT OF CORPORATE CULTURE DEVELOPMENT

Summary: the article is devoted to the study of the relationship between the conflict management system and the development of corporate culture of modern organization. Corporate culture as an element of the personnel management system of modern organizations is unthinkable without the formation of the so-called culture of conflict, conflict management system. On the one hand, corporate culture can be a basic factor in the emergence of conflicts of different levels in the organization. On the other hand, the state and dynamics of labor conflicts in the organization affect the formation and development of corporate culture.

Key words: conflict, labor conflict management, corporate culture, human resources technology.

Корпоративная культура как элемент системы управления персоналом современных организаций немислима без формирования так называемой культуры конфликта, системы управления конфликтами. Отсутствие системы управления конфликтами в организации, невладение технологиями управления трудовыми конфликтами могут являться факторами, препятствующими формированию сильной корпоративной культуры и

эффективности деятельности организации на рынке товаров или услуг.

С одной стороны, корпоративная культура может являться базовым фактором возникновения в организации конфликтов различного уровня. Нормы и ценности поведения, корпоративные стандарты или их отсутствие, являясь элементами корпоративной культуры, влияют на межличностные отношения в организации, в т.ч. и на возникновение и протекание конфликтов.

С другой стороны, состояние и динамика трудовых конфликтов в организации влияют на формирование и развитие корпоративной культуры.

Ввиду того, что основой корпоративной культуры являются ценности, на базе которых формируются нормы и формы поведения работников в организации, можно предложить определенную схему взаимного влияния организационного поведения работников и корпоративной культуры.

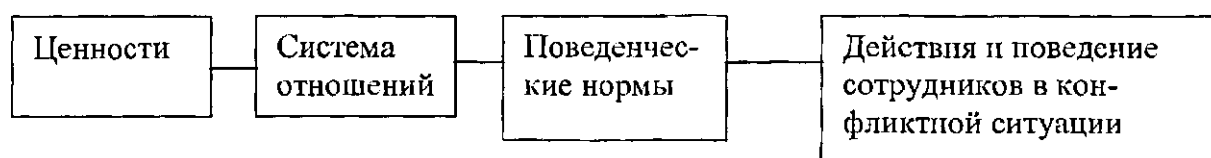


Рис. 1. Схема взаимного влияния организационного поведения работников и корпоративной культуры

Корпоративная культура – это совокупность наиболее важных предположений, принимаемых работниками организации и получающих выражение в заявленных организацией ценностей, задающих людям ориентиры их поведения и действий⁷¹. От доминирующих ценностей корпоративной культуры зависит, какие принципы и алгоритмы, какие методы и технологии будут превалировать при возникновении конфликта.

Профессионально-деловые коммуникации в современных организациях могут выступать каналом для осуществления открытых и скрытых действий в конфликтах. В конфликтных взаимодействиях применяются и формальные, и неформальные коммуникации, однако, при управлении конфликтным взаимодействием нужно делать акцент на неформальные межличностные коммуникации. Поэтому необходимо не только выявлять неформальные межличностные отношения, но и направлять их на развитие диалога, компромисса, сотрудничества, прекращение конфликта⁷².

Корпоративная культура основывается на принципах и ценностях, которые должны способствовать устранению причин и предпосылок трудовых конфликтов, а в случае возникновения уменьшения возможных потерь и скорости протекания.

Конфликт может быть катализатором формирования корпоративной культуры управления. Корпоративная культура может формироваться как

⁷¹ Ромашов, О.В. Социология и психология управления / О.В. Ромашов, Л.О. Ромашова. – М.: Изд-во «Экзамен», 2002.

⁷² Шевелев, В.Н. Социология управления / В.Н. Шевелев. – Ростов н/Дону: Феникс, 2004.

результат управления внутренними бизнес-процессами, протекающими в организации, в т.ч. трудовыми конфликтами.

Трудовые конфликты являются неизбежным явлением в любой организации, при этом они связаны с носителями корпоративной культуры, работниками организации. В процессе взаимодействия работников в условиях конфликта могут формироваться новые ценности, стандарты и нормы поведения, которые могут в дальнейшем закрепляться в корпоративной культуре. Таким образом, конфликт может быть катализатором повышения сплоченности трудового коллектива и стабилизации трудовых отношений в организации, фактором формирования благоприятного социально-психологического климата.

Именно трудовые конфликты способствуют проверке на прочность сформированной корпоративной культуры, принципов, норм и ценностей трудового коллектива и руководства организации. Кроме того, в случае реализации организацией инновационных программ руководителям крайне необходимо владеть профессиональными компетенциями в области технологий управления конфликтами, т.к. любым социальным, производственно-профессиональным и технологическим инновациям свойственны обострения конфликтов, различные риски и др.

Таким образом, необходимо развивать технологии управления конфликтами в организации с целью формирования и развития корпоративной культуры. Целью формирования корпоративной культуры является обеспечение высокой эффективности деятельности организации посредством совершенствования управления человеческими ресурсами для обеспечения лояльности работников, развития коммуникативных и профессионально-личностных компетенций конструктивного управления конфликтами. Это, в свою очередь, приводит к качественным улучшениям деятельности организации в целом, и в частности к максимизации эффективности производственного и кадрового менеджмента. Отсутствие конфликтов в различных сферах жизни организации – показатель эффективности управления.

Использованные источники:

1. Лебедева, Л.А. Управление трудовыми конфликтами в системе социально-трудовых отношений на предприятии. [Текст]: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Лебедева Любовь Александровна. – М., 2014. – 220 с.
2. Ромашов, О.В. Социология и психология управления / О.В. Ромашов, Л.О. Ромашова. – М.: Изд-во «Экзамен», 2002.
3. Формирование корпоративной культуры организации: основные принципы и методы // <https://www.hr-director.ru/article/65880-qqq-16-m2-formirovanie-korporativnoy-kultury-organizatsii>.
4. Шевелев, В.Н. Социология управления / В.Н. Шевелев. – Ростов н/Дону: Феникс, 2004.

Матафонова О.П.

студент 4 курс

факультет экономики и управления бизнес-процессами

СибГУ им. М.Ф. Решетнева.

Россия, г. Красноярск

РОЛЬ КАДРОВОГО АУДИТА В ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: В статье рассказывается об актуальности кадрового аудита в современном мире. Представлены задачи аудита, возможности, которые он дает компании и особенности выбора формы аудита.

Ключевые слова: кадровый аудит, аудит, персонал, задачи кадрового аудита, возможности аудита, виды.

Matafonova O.P.

Bachelor's Degree student

4 year, Faculty of Economics and Business Process Management

Reshetnev Siberian State University of Science and Technology

Russia, Krasnoyarsk.

THE ROLE OF PERSONNEL AUDIT IN THE ORGANIZATION

Annotation: The article describes the relevance of personnel audit in the modern world. Audit tasks, the possibilities that it gives to the company and features of the choice of the form of the audit are presented in the article.

Key words: personnel audit, audit, personnel, personnel audit tasks, audit capabilities, types

Проведение финансового аудита является рядовой процедурой во многих организациях, но оценка и исследование такого ресурса как человеческий капитал не считается процессом первостепенной важности. В наше время эта область только начинает свое развитие, так как ранее упор в методиках ведения бизнеса шел на минимизацию издержек и повышение производительности иными путями. Существует множество исследований в этой области, со стороны удовлетворенности работников, клиентов, руководства, они ведут к одному выводу: «залог успеха бизнеса кроется в человеческом факторе, качество продукта, обслуживания, скорость работы, состояние организации как системы во многом зависит от состояния атмосферы внутри нее, психологические характеристики напрямую влияют на результат». С появлением высокой конкуренции на рынке, компании обратили свой взор на зависимость успеха от использования потенциала работников, и теперь для всех очевидно, что важно подчеркивать значимость данной составляющей, делать оценку эффекта от работы с персоналом, и в этом главным инструментом для организации становится кадровый аудит. Данная технология является инновационным подходом к анализу управления персоналом и наиболее продуктивна на этом поприще. Она отвечает требованиям и потребностям крупных компаний на пути их развития. В Российской Федерации кадровый аудит не регулируется

напрямую государственными нормами, с этой стороны регламентация существует опосредованно, косвенно. В своей практической деятельности специалисты по кадровому аудиту используют Федеральный закон "Об аудиторской деятельности" от 30.12.2008 N 307-ФЗ.

Кадровый аудит - это оценка индивидуального потенциала работников, соответствия их демонстрируемого поведения культуре избранной внутри организации, приверженности ценностям компании. Кадровый аудит – это анализ и оценка соответствия персонала целям, ценностям и стратегии организации. Этот вид исследования (при условии выявления проблем) всегда ведет за собой изменения, он является основанием для процедур совершенствования и оптимизации многих систем.

Перед тем как решиться на аудит руководству компании целесообразно разобраться, что может дать аудит и какую пользу организация может вынести в результате его проведения. После проведения кадрового аудита компания видит свод результатов по оценке управления потенциалом работников, понимает, что является слабыми и сильными сторонами этого процесса, уже на основе этих данных можно увидеть контур дальнейшего развития, так же на этом этапе просматриваются варианты выбора наиболее выигрышной стратегической модели в управлении персоналом, создается вектор политики в области работы с персоналом. Можно сказать, существует ли возможность использования методов социального партнерства, это зависит от сферы деятельности и форм хозяйствования, создается понимание этапов работы по достижению поставленной цели, есть ответ на вопрос: «что нужно для развития», аудит проверяет квалиметрическую систему оценки работы персонала, систему используемую для оценки профессиональных и личностных компетенций сотрудников и др.

Кадровый аудит необходим либо как инструмент для решения явных проблем организации, либо как профилактика и диагностика на предмет неявных патологий. В зависимости от предпосылок, причины проведения аудита и его механизм могут отличаться. Проверка может быть комплексной по нескольким или всем направлениям деятельности внутри компании, или же, проводиться локально только по направлению беспокоящей проблемы [1].

Кадровый аудит бывает двух видов. Внутренний, проводящийся самой организацией, при этом задействованы собственные специалисты компании имеющие соответствующую квалификацию, и внешний, при котором организация обращается к помощи сторонних специалистов, квалифицирующихся на этой деятельности за определенную плату [2]. В современных реалиях многие организации используют внутренний кадровый аудит, как способ оценить работу с развитием персонала, чтобы принимать дальнейшие управленческие решения. Он способствует выявлению проблемных моментов работы персонала и создает информационную базу для руководства о степени профессиональной подготовки сотрудников, это

помогает оперативно реагировать на образование проблемных ситуаций. При проведении внешнего или внутреннего кадрового аудита руководитель имеет возможность справиться с одной из важнейших проблем кадровой работы – неэффективное распределение ответственности, обязанностей и полномочий и улучшить качественную составляющую профессиональной жизни сотрудников. Регулярно собирая данные кадрового аудита, проведенного в организации и проводя их анализ, можно понять направления, тенденции прогрессии / регрессии в различных сферах кадровой деятельности, и имея представление о типичной динамике данных процессов предотвращать некоторые наиболее проблемные вопросы.

Часто проведение аудита дает возможность снижения кадровых рисков, что является приоритетной задачей организации живущей в условиях рынка. Кадровый аудит способствует развитию в целом всей совокупности систем в организации согласно ее целям, политике, стратегии и при этом развивать ее конкурентные сильные стороны и организационную культуру, увеличивает мотивацию персонала и помогает получать обратную связь что способствует своевременному повышению квалификации персонала. Проявление контроля стимулирует работников на проявление лучших результатов, также работники сами могут увидеть свои направления развития, что психологически крайне положительно влияет на общую производительность персонала, который должен сознательно подходить к своей работе и понимать какое влияние оказывает своими конкретными действиями на процессы, происходящие в организации.

Кадровый аудит набирает популярность, в результате чего цена на эту услугу на рынке имеет очень высокий уровень, что часто заставляет организацию отказаться от этого метода диагностики. Цена зависит от числа работников, задействованных в аудируемой деятельности в организации, а также от престижа и уровня профессиональной квалификации службы аудитора. Поэтому целесообразность проведения проверки является важным направлением анализа. Руководству предприятия важно знать при каких затратах на аудит- какую выгоду оно получит. Если же прибегают к внутреннему аудиту, то уделяется большое внимание регламентации, планированию будущего аудита. Определяются ответственные лица, детально расписываются этапы проверки, четко задаются цели задачи и предполагаемые результаты аудита. проверки, четко задаются цели задачи и предполагаемые результаты аудита.

Время от времени в работе персонала могут проявляться проблемы, источники которых отследить представляется сложным. После проведения кадрового аудита у руководства компании открывается полная картина текущего состояния деятельности персонала. Появляется возможность увидеть и восполнить пробелы, обратить внимание на слабые стороны и поставить в приоритет сильные. Проверка и контроль работы является неотъемлемой частью деятельности руководства. С помощью контроля у сотрудников возрастает внутренняя мотивация и чувство ответственности за

свои действия, стимулируется эффективность трудовой деятельности, появляется возможность самоконтроля. У руководства появляется возможность отследить лучших сотрудников и задать им цель карьерного роста.

Использованные источники:

1. Кондауров М. Ю. Кадровый аудит как составляющая кадрового менеджмента на предприятии // Известия ВолгГТУ. 2012. №13- 94С.
2. Румынина, В.В. Диагностика кадровой службы компании [Текст] // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. - 2008. - № 1.

УДК 331

*Мухаметзянова И.Г.
студент магистратуры
Ибрагимов У.Ф., к.с.н.
доцент*

*Башкирский государственный университет
Российская Федерация, г. Уфа*

ВНЕШНИЙ И ВНУТРЕННИЙ БРЕНД РАБОТОДАТЕЛЯ – БАЗА ДЛЯ ПОСТРОЕНИЯ

Аннотация: Одним из инструментов, позволяющих привлечь необходимых для успешной деятельности сотрудников, является брендинг компании как места, работа в котором удовлетворит потребности этих людей, иначе говоря, построение бренда работодателя. Различают внутренний (направленный на преобразования в рамках самой компании) и внешний (ориентированный на потенциальных сотрудников) брендинг работодателя. В статье описаны направления деятельности HR-специалиста, на которых базируется построение внутреннего и внешнего бренда работодателя.

Ключевые слова: HR, бренд работодателя, hr – бренд, работа с персоналом.

*Ibragimov U.F.
candidate of sociological sciences associate professor
Mukhametzyanova I.G.
graduate student
Bashkir State University
Russian Federation, Ufa*

EXTERNAL AND INTERNAL EMPLOYER BRAND - THE BASIS FOR BUILDING

Abstract: One of the tools to attract the necessary employees for successful activity is branding the company as a place whose work will satisfy the needs of these people, in other words, building an employer brand. There are internal (aimed at transformation within the company itself) and external (targeted at potential employees) employer branding. The article describes the areas of

activity of an HR specialist on which the construction of the employer's internal and external brand is based.

Keywords: HR, employer brand, staff management

Внутренний бренд работодателя базируется на следующих компонентах:

1) Рекрутмент и адаптация.

С того момента, как потенциальный сотрудник входит в контакт с компанией, он оценивает бренд работодателя. Многим компаниям недостаёт умения выполнять свои обещания как раз на стадии отбора и вступления сотрудника в должность. Таким образом, репутация компании может быть испорчена ещё до того, как сотрудник приступит к работе.

2) Заработная плата и социальный пакет.

Хотя исследования показывают, что заработная плата и соцпакет далеко не всегда являются главными причинами, по которым сотрудники меняют место работы, тем не менее очень важно скрупулёзно выполнять обещания, данные кандидату в процессе его найма на работу в организацию, в противном случае сотрудник будет чувствовать себя обманутым и неизбежны будут разочарование и недоверие.

3) Карьерный рост.

Многие компании всё ещё недооценивают важность обучения и развития сотрудников на всех уровнях и не понимают, до какой степени это может повлиять на общий успех организации. Система внутрикорпоративного обучения и перспективы карьерного роста должны быть понятны и прозрачны для всех сотрудников.

4) Исследования среди сотрудников.

Руководителям следует наладить обратную связь с персоналом в виде опросов среди сотрудников. Если эти опросы составлены правильно, то они позволят получить количественные показатели привлекательности компании для сотрудников, их вовлеченности, заинтересованности, удовлетворённости. Опросы следует проводить как минимум ежегодно, а стратегия HR – брендинга должна быть скорректирована исходя из результатов такого опроса.

5) Премии и признание.

Высокая результативность сотрудника обязательно должна быть отмечена вознаграждением. Такого рода поощрения, признание на высоком уровне заслуг работника и эффективное информирование о них становятся важной частью общей программы компенсаций для сотрудников и стимулируют их к дальнейшим свершениям. Рекомендуется разрабатывать программы вознаграждения и премирования, чтобы поощрять культуру непрерывного совершенствования компании.

6) Системы коммуникации.

В качестве неформального источника о компании отлично зарекомендовало себя так называемое «сарафанное радио». С другой

стороны, это может быть признаком того, что система коммуникации с сотрудниками в компании не налажена.

На сегодняшний день в жизнь компаний в качестве средств коммуникации прочно вошли социальные сети, чаты, форумы, блоги и т.д. Крупные компании идут дальше и создают свои внутренние социальные сети.

7) Условия работы.

Общеизвестным фактом является то, что люди придают большое значение обстановке, в которой они работают. Комфортная рабочая атмосфера непрерывно воздействует на отношение к работе и на её продуктивность.

Например, компания «Google», из года в год входящая в число лидеров рейтинга предпочтительных работодателей, знаменита в том числе дружественным для людей пространством своих рабочих помещений. Это направлено на создание такой рабочей атмосферы, которая позволяет сотрудникам работать более эффективно.

В свою очередь, компании, которые полагаются на традиционную планировку своих офисных помещений, рискуют скорее нанести этим ущерб своему бренду работодателя, чем извлечь преимущества из своего консерватизма.

Базисом для построения внешнего HR-бренда являются:

1) Миссия, концепция развития и ценности.

Должны быть актуальными, современными и значимыми на всех уровнях. О них следует сообщать чётко и ясно, чтобы их понимали все сотрудники. В положениях миссии, концепции развития и ценностей должны учитываться как стратегические намерения, так и социальные, экономические и экологические цели организации.

2) Корпоративная социальная ответственность.

Бизнес и общество зависят друг от друга. Благополучие одного зависит от благополучия другого. Корпоративное управление, роль руководителей, этические принципы компании и этика сотрудников – всё это находится сейчас под пристальным наблюдением. Репутация компании и то, как она реализует корпоративную социальную ответственность, могут влиять на её привлекательность как работодателя.

3) Руководство.

Те преимущества, которые получает бренд работодателя благодаря эффективному руководству, трудно переоценить. Результаты исследований неуклонно свидетельствуют о том, что сотрудники ценят хороших руководителей. Руководителю важно на регулярной основе подвергать всесторонней оценке свои управленческие способности. От хорошего руководства можно перейти к великому лидерству и начинать надо с правильного подбора руководителей, которые будут соответствовать целям организации.

4) Корпоративная репутация и культура.

Когда компания попадает в списки лучших работодателей, то положительный имидж компании распространяется также на ее нынешних и будущих сотрудников. Высокие оценки придают сотрудникам чувство гордости за то, что они работают в компании, в которой стремится работать большинство людей, и это служит ей лучшей рекламой.

Компания «Employer Brand International» обнаружила, что корпоративная репутация -это атрибут бренда работодателя номер один, который более всего влияет на выбор ее как места работы. Это заставляет компанию внедрять и развивать количественные техники оценки корпоративной репутации. В случае, если у компании репутация положительная и прочная, задействуются коммуникативные средства, позволяющие донести этот факт до всех заинтересованных лиц. Защита корпоративной репутации компании имеет решающее значение для устойчивого развития организации. Однако это не означает, что надо начать хитроумную PR-кампанию, призванную скрыть дурные практики. Устойчивая репутация строится на эффективной HR - политике и на практиках, совершенствуемых в течение долгого времени.

В качестве примера рассмотрим, какое влияние оказала на сотрудников история с испорченными в процессе производства шоколадными батончиками «MARS» в 2015 году. Компания отреагировала быстро, и все шоколадные батончики по всей Австралии были изъяты из магазинов, хотя их не обязывал к этому никакой документ. Быстрые действия принесли свои плоды: сотрудники компании и потенциальные кандидаты начали воспринимать «Mars» как ответственного работодателя, и в результате клиенты компании вернулись, а батончики снова оказались на полках магазинов.

5) Политика и практика управления персоналом

Сегодня фокус в политике и практике управления персоналом сместился с разработки политики в сторону ее реализации. Сотрудники многих компаний отмечают, что у них в организации стараются найти баланс между работой и личной жизнью. Но при этом очень низок процент тех, кто реально использует возможности, предоставляемые в рамках этой политики.

Бретт Минчингтон упоминает о семинаре, посвященном балансу между работой и личной жизнью, где международная рекрутинговая компания делала доклад о результатах своих исследований в этой области. Приглашенные докладчики говорили о роли обеспечения баланса между работой и личной жизни на примере своих компаний. Один из докладчиков, генеральный директор крупной юридической компании, рассказал о том, что, хотя у компании и внедрялась политика баланса между работой и личной жизнью, только один человек из 200 реально использовал преимущества, предоставляемые в рамках данной политики. Слишком часто прогрессивные практики управления персоналом так и остаются на страницах руководства для сотрудников, и их никто никогда не видит в жизни. Политику и практики следует подвергнуть оценке, чтобы понять, помогают они укреплять бренд

работодателя или наоборот, ослабляют его. Один из самых актуальных вопросов в этой области сегодня - это вопрос о том, позволять или нет сотрудникам использовать на работе социальные сети, такие как Facebook или Twitter. Некоторые компании, такие как «Starbucks», «Coca Cola», «Zappos» сейчас используют эти сети как экономный способ вовлечь в свою культуру сотрудников, потенциальных кандидатов и клиентов. Это приносит свои плоды: у сети «Starbucks» в Facebook более 10,5 млн друзей.

Открытие доступа к социальным сетям — это область, на которую в данный момент устремлены взоры представителей разных отраслей бизнеса, и во многих случаях руководству понадобится изменить стиль мышления, чтобы в этой сфере начались позитивные изменения.

Прочие позитивные и негативные практики, которые следует рассматривать в ходе разработки стратегии HR-брендинга, включают управление талантами, рекрутмент и адаптацию, управление результативностью, травлю и грубое давление на сотрудников на работе, а также системы вознаграждения и признания заслуг.

6) Управление результативностью

По большому счету цель любого процесса управления результативностью состоит в том, чтобы улучшить результативность отдельных сотрудников и компании в целом. Организации должны стараться добиться этой цели путем постановки (после консультации с сотрудниками) задач в сфере результативности, систем оценки и процедур профессионального развития, где у сотрудников будут четкие цели и где они получают поддержку в их достижении. Известно, что большинство сотрудников боятся ежегодной оценки результативности и занимают оборонительную позицию при первом же упоминании о том, что планируется такая оценка. Практика показывает, что самая эффективная работа системы там, где процесс управления результативностью являлся неотъемлемой частью культуры организации. Многие зарубежные авторы предлагают привлечь сотрудников к разработке проекта таких процедур управления результативностью, которые будут актуальны для всех сторон и будут соответствовать как целям организации, так и отдельных сотрудников. Не стоит просто полагаться на какой-то готовый стандартный продукт или на подход, годный «для всех случаев жизни».

7) Инновации

Инновации - это трансформация новых идей в устойчивые результаты в сфере добавленной стоимости. Чем более вы способны к инновациям, тем лучше у вас результативность. На организацию оказывают влияние такие рыночные силы, как, например, старение населения и недостаток квалифицированных кадров, а это означает, что компании должны внедрять больше инноваций в сфере систем и процессов, если они хотят и дальше соответствовать запросам клиентов. Инновации помогают находить новые пути создания конкурентного преимущества, другой важный элемент инноваций -это необходимость культивировать среду предпринимательского

мышления, чтобы можно было извлекать прибыль из новых идей. Компании, которые поощряют инновации и всячески им содействуют, будут более привлекательными для потенциальных сотрудников, чем конкуренты, и это также поможет удержать уже существующий штат. Инновации как фактор привлечения и удержания сотрудников особенно важны для ИТ-компаний. В качестве мотивации (это еще называется «свободное время на инновации») в компании Google некоторых инженеров поощряют тратить 20% их рабочего времени на проекты, которые интересуют только их лично. В своем докладе в университете Стэнфорда Мариса Майер (вице-президент компании Google по поисковым программам и пользовательским интерфейсам, отметила: 50% новых продуктов были придуманы именно во время такого «свободного времени на инновации».

8) Корпоративный бренд

Все элементы бренда организации (а именно: название, логотип, слоган и дизайн) вместе образуют послание о том, что представляет собой работа в той или иной компании. Эти послания становятся синонимами компании в умах нынешних и будущих сотрудников. Содержание послания корпоративного бренда должно находиться в строгом соответствии с тем, о чём сообщает бренд работодателя. В ходе своих исследований компания Employer brand International пришла к выводу, что компании с сильным корпоративным брендом имеют в большинстве своём и сильный бренд работодателя. Это та область, где сотрудничество между отделом маркетинга и отделом персонала может положительно повлиять на бренд работодателя, задействовав ключевые движущие факторы сильного корпоративного бренда (например, сообщение о том, что цель компании - это искоренение бедности или о том, что компания решила принимать участие в волонтерском движении, может иметь позитивное воздействие на сотрудников, которые хотят быть причастными к чему-то важному).

9) Рыночные силы

Некоторые авторы склоняются к тому, что необходимо проводить так называемый анализ PESTEL в ходе процесса разработки стратегии HR-бренда. Метод PESTEL рассматривает ряд неконтролируемых компаниями рыночных факторов и их влияние на бренд работодателя. Это такие факторы, как:

- политические (P): например, налоговая политика, трудовое законодательство, торговые ограничения, политическая стабильность;
- экономические (E): например, экономический рост, процентные ставки, курсы валют, темпы инфляции;
- социальные (S): например, старение населения, мода на здоровый образ жизни, прирост населения, отношение к карьере, внимание к условиям труда и безопасности на работе;

- технологические (Т): например, деятельность по исследованиям и разработкам, автоматизация, стимулы развития технологий, темпы технологических изменений;
- экологические (Е): например, законодательство и корпоративная социальная ответственность, интерес общественности к вопросам экологии и охране окружающей среды;
- законодательные (L): например, лицензии, соответствие нормам, раскрытие информации, отношения в отрасли.

Старение населения - фактор, с которым сталкиваются сейчас многие развитые страны, и он станет проблемой для организаций, желающих получить талантливых и квалифицированных сотрудников в условиях дефицита на рынке кандидатов. Результаты анализа PESTEL могут подвигнуть компанию исследовать скрытые рынки рабочей силы (например, опытные работники в возрасте, матери-одиночки, инвалиды), чтобы восполнить нехватку квалифицированного персонала. Анализ PESTEL также дает руководство по инвестициям в такие системы и процессы, которые могут влиять на бренд работодателя в долгосрочной перспективе (например, использование социальных медиа для создания кадрового резерва или восполнение нехватки квалифицированных кадров за счет эмигрантов).

10) Клиенты

В основе наиболее успешных брендов лежит хорошее знание клиентов. Аналогичным образом успешные бренды работодателя строятся на хорошем знании сотрудников. От установок и действий сотрудников зависит то, какие обещания получают клиенты. Исследования показывают, что вовлечённые и удовлетворённые сотрудники лучше обслуживают клиентов, а высокая удовлетворённость клиентов, в свою очередь, стимулирует сотрудников, вдохновляя их без всякого внешнего принуждения еще больше вкладываться в работу. Это называют «эффектом вспышки».

Клиенты могут оказаться потенциальными сотрудниками, могут порекомендовать другим компанию на основе своего опыта взаимодействия с ней.

11) Потенциальные сотрудники

Следует специально исследовать восприятие потенциальными сотрудниками той или иной компании как отличного места работы. Мнения сотрудников о работодателях создаются на основе информации, полученной на базе аффективных реакций на ситуации, людей, объекты. На мнения будущих сотрудников влияют их собственный опыт работы («Это то, что нужно, или я найду место получше?») и опыт их близких, друзей и коллег. Если опыт работы в компании в конкретном сегменте негативный (например, опыт работы в колл - центре), он может повлиять на привлекательность всей отрасли в качестве перспективной сферы деятельности для сотрудника. Поэтому сегодня компании начинают видеть ценность совместной работы ради укрепления репутации отрасли.

Программы подбора кандидатов по рекомендациям сотрудников обретают все большую популярность в организациях, которые серьезно относятся к привлечению сотрудников, чьи ценности были бы сходны с ценностями компании. Сотрудники, вовлеченные в такие программы, скорее будут рекомендовать свою организацию как перспективное место работы своей семье, друзьям и коллегам. Это не только позволяет сократить затраты на подбор кадров, но также помогает привлекать рабочую силу, чьи ценности находятся в большем соответствии с ценностями организации. Исследования показывают, что поколения Y и Z используют Интернет как главный источник информации о потенциальных работодателях и может быть, что именно их опыт в этот момент соприкосновения с брендом того или иного работодателя играет свою роль в тех ситуациях, когда речь идет о привлечении данного конкретного кандидата в качестве потенциального сотрудника.

Компании используют технологии для коммуникации с потенциальными сотрудниками и сегодня мы наблюдаем сдвиг: вместо того, чтобы платить рекрутинговым агентствам, некоторые компании инвестируют в создание баз данных потенциальных кандидатов (внешний кадровый резерв) и сообществ в социальных сетях. Так, например, компания Sodexo использует социальные медиа для информирования потенциальных сотрудников об условиях работы и для того, чтобы войти с ними в контакт, а потом использует эти контакты для найма.

Использованные источники:

1. Ананьева Т. Гордость дороже денег, или бренд работодателя в борьбе за привлечение и удержание сотрудников // Справочник по управлению персоналом. – 2015. – №6. – С. 64–69.
2. Арькова Т. Ю. Управление человеческими ресурсами организации на основе системы HR–брендинга // Вестник Астраханского государственного технического университета. Серия: Экономика. – 2016. – № 1. – С. 62–66.
3. Мансуров, Р.Е. HR – брендинг. Как повысить эффективность персонала? [Текст] / Р.Е. Мансуров – СПб.: «БХВ – Петербург», 2013. – 224 с.
4. Минчингтон Б. HR–бренд: как стать лидером. Строим компанию мечты [перевод с английского]. – М.: Юнайтед Пресс, 2014.
5. Осовицкая Н.А. HR–брендинг: как стать лучшим работодателем в России. – СПб.: Питер, 2015.

*Паутова М.А., к.п.н.
доцент кафедры «Экономика и управление»
ЧПОУ Сибирская академия
финансов и банковского дела
г. Новосибирск*

**РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ
ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА (НА ПРИМЕРЕ ЗАО «ЭПМ-НОВЭЗ»)**

Аннотация: В статье определены направления совершенствования системы развития и обучения персонала с учетом специфики деятельности ЗАО «ЭПМ - НовЭЗ».

Ключевые слова: развитие, обучение, персонал, учебный центр.

*Pautova, M. A., PhD. PED. Sciences
associate Professor associate Professor of Economics and management»
NOU
Siberian Academy of Finance and banking
Novosibirsk*

**RECOMMENDATIONS FOR IMPROVING THE SYSTEM OF STAFF
TRAINING (ON THE EXAMPLE OF JSC "EPM-NOVEZ»)**

Abstract: The article defines the directions of improvement of the system of personnel development and training taking into account the specifics of CJSC "EPM - NOVEZ".

Key words: development, training, personnel, training center.

В условиях турбулентности внешней среды, вызванной нестабильностью политической ситуации, быстрыми изменениями в технологиях и продуктах, смещением социальных приоритетов, экономическими катаклизмами, управление организацией должно осуществляться на качественно новом уровне.

В настоящее время требуется проактивный менеджмент, управление стратегическими переменами обеспечивает устойчивость организационной системе в условиях неожиданных изменений. Чем многоаспектнее подготовлены менеджеры, тем устойчивее организация в период изменений [1, с.245]. Для позиционирования организации на рынке труда квалификация сотрудников приобретает решающее значение. В след за ускорением научно-технического прогресса, который влечет за собой устаревание профессиональных знаний, возрастают и требования рынка, что объясняет значительно возросшую роль профессионального обучения.

Под развитием персонала понимается комплекс мероприятий, направленный на повышение эффективности работы сотрудников путем повышения их компетентности [2, с. 143].

Обучение персонала - целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями,

навыками и способами общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов, руководителей [3, с. 51].

ЗАО «ЭПМ - НовЭЗ» является градообразующим предприятием р.п. Линево и специализируется на выпуске угольных и графитированных электродов, катодных блоков и холоднонабивных масс.

В 2014 году р.п. Линево стал территорией опережающего развития в рамках программы «Комплексное развитие моногородов».

Организация постоянно повышает объем продаваемой продукции. Разумеется, со временем потребители выдвигают все новые и новые требования. Одним из таких требований в 2018 году стало предоставление электронного паспорта продукции, работа с которым охватывает большое количество подразделений.

Для предприятия характерна линейно-функциональная организационная структура, которая позволяет использование следующих методов обучения: наставничество и товарищество. В роли наставников выступают начальники отделов, либо ведущие специалисты, а в роле «товарищей» – сотрудники с эквивалентной должностью.

В ЗАО «ЭПМ - НовЭЗ» действует свой Учебный центр (УЦ), руководит которым директор по персоналу. УЦ осуществляет образовательную деятельность в соответствии с полученной лицензией. Оказывает образовательные услуги, включая предаттестационную подготовку, повышение квалификации и профессиональную переподготовку. Подготовка и повышение квалификации всех уровней персонала осуществляется в соответствии с поступившими заявками от подразделений.

Для достижения намеченных целей ЗАО «ЭПМ - НовЭЗ» численность рабочих увеличена (в 2017 г. – 1500 чел., к концу 2018 г. – уже 1950 чел.), однако за период с 2017 г. по 2018 г. наблюдается снижение количества мероприятий по подготовке рабочих и служащих. Недостаточная квалификация работников вызывает рост брака, который ведет к снижению объемов продаж и, соответственно, потери прибыли.

Таким образом, основными проблемами действующей системы обучения персонала ЗАО «ЭПМ - НовЭЗ» являются:

1. Обучение сторонними организациями требует дополнительных командировочных расходов.

2. Полученные извне знания нельзя в полной мере применить на рабочем месте из-за специфики работы ЗАО «ЭПМ - НовЭЗ». Поэтому выпускникам учебных заведений при реализации своей профессиональной карьеры приходится иногда получать знания и навыки по новым направлениям (специальностям), осваивать другие профессии, ПС и трудовые функции [4, с. 94]./

3. Не все работники способны работать с электронными системами, в то время как под влиянием технологического прогресса и потребностям клиентов, возрастает необходимость переходить на электронные технологии

при производстве, контроле и учете продукции.

В связи с выявленными проблемами предложено:

- анализировать заявки на обучение, искать рациональные альтернативы;
- больше обучать на рабочем месте и обеспечить максимально эффективный обмен знаниями;
- создавать мероприятия, позволяющие сотрудникам каждый год обновлять свои знания;
- оборудовать компьютерный класс;
- заменить форму обучения на дистанционную там, где нет никакой необходимости в непосредственном присутствии;
- изменить систему оплаты труда наставников и обучающего персонала, создав зависимость от качества предоставляемых услуг;
- создать электронные журналы для сбора статистики наставников и учета книг в библиотеке.

Учитывая специфику работы в ЗАО «ЭПМ - НовЭЗ», особое внимание следует уделить обучению методом наставничества. В целях усиления мотивации наставников предложено разработать систему, отражающую зависимость выплачиваемого вознаграждения от успехов обучающегося.

Использованные источники:

1. Паутова М.А., Фадейкин Г.А., Чередникова Л.Е. Принципы и формы подготовки менеджеров в условиях экономики, основанной на знаниях Сб.научн. статей. Непрерывное профессиональное образование Сибирская академия финансов и банковского дела; Научный редактор Н.В. Фадейкина. 2009. С. 245-252.
2. Черняк, Т.В., Доронина И.В. Основы управления. – Новосибирск: СибАГС, 2009. – 281 с.
3. Зайцева Ю.А. Обучение на рабочем месте и оценка его эффективности: Управление развитием персонала. - М. Экзамен; 2011 -208 с.
4. Сапрыкина О.А. Роль национальной системы квалификаций в совершенствовании образовательного процесса подготовки менеджеров в высшей школе //Сибирская финансовая школа, 2017 № 2, С.87-99

ПОСТРОЕНИЕ МОДЕЛИ ДЮПОНА НА ОСНОВЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ БУХГАЛТЕРСКОЙ ОТЧЕТНОСТИ

Аннотация: в статье рассматривается методика применения модели Дюпона для управления собственным капиталом. На практике модель Дюпона формируется на основе показателей бухгалтерской отчетности. От качественного состояния бухгалтерской отчетности и сопоставимости данных зависит точность расчетов и эффективность управления.

Ключевые слова: бухгалтерская отчетность, модель Дюпона, собственный капитал.

Petrova M.O.

*undergraduate student of the department of accounting, analysis and
audit of Orel State University of Economics and Trade, Russia, Oryol*

BUILDING THE DUPONT MODEL ON THE BASIS OF ACCOUNTING REPORTING INDICATORS

Annotation: the article discusses the method of using the DuPont model for managing its own capital. In practice, the Du Pont model is formed on the basis of accounting indicators. The accuracy of calculations and the efficiency of management depend on the quality of the financial statements and the comparability of data.

Keywords: financial statements, DuPont model, equity.

За последние годы большую роль играют экономически обоснованные модели управления капиталом организации. К ним относятся модели определения вероятности банкротства, эффективности использования капитала, управления устойчивостью.

Для оценки экономического роста организации применяется и исчисляется коэффициент рентабельности собственного капитала по «формуле Дюпона». Модель Дюпона (The DuPont System of Analysis, формула Дюпона) – метод финансового менеджмента через оценку ключевых факторов, определяющих рентабельность организации, в том числе и малого и некоммерческого предприятия. Данный метод был впервые использован компанией «DuPont» в начале 20-го века и представляет собой факторный анализ, то есть выделение основных факторов, влияющих на эффективность деятельности предприятия. Целью управления капиталом, проводимого компанией, является поиск путей максимизации прибыльности вложенного капитала для собственников и акционеров. Прибыльность

предприятия и рост ее стоимости для акционеров, участников, отражается коэффициентами рентабельности.

В отечественной практике учета и анализа и влияния факторных признаков на результативный показатель, характеризующий эффективность использования собственного капитала, используется «формула Дюпона», которая имеет вид, приведенный в формуле:

$$R_{СК} = \frac{Pч}{N} \times \frac{N}{K} \times \frac{K}{СК},$$

где $R_{СК}$ - рентабельность собственного капитала;

$Pч$ - чистая прибыль;

N - выручка;

K - всего капитала (активов);

$СК$ - собственный капитал.

Таким образом рентабельность собственного капитала зависит от трех факторов: рентабельности продаж $\frac{Pч}{N}$, оборачиваемости совокупного капитала (активов) $\frac{N}{K}$ и структуры капитала организации $\frac{K}{СК}$. Значимость использования этой модели в экономическом анализе объясняется тем, что участвующие в расчетах факторы обобщают все стороны финансово-хозяйственной деятельности организации:

- рентабельность продаж в обобщенном виде показывает эффективность основной деятельности организации;
- оборачиваемость совокупного капитала (активов) отражает скорость оборота активов, приносящих доход организации;
- структура капитала подтверждает оптимальность распределения финансовых потоков и обязательств, обеспеченность организации собственными источниками финансирования.

Основными источниками информации для проведения исследования рентабельности являются данные бухгалтерского баланса и отчета о финансовых результатах. Бухгалтерский баланс содержит информацию о состоянии и изменении капитала. Отчет о финансовых результатах содержит сведения о выручке и чистой прибыли. Для построения модели Дюпона необходимо, чтобы все показатели отчета о финансовых результатах были сопоставимы. Это зависит от выполнения требований составления отчетности и сопоставимости данных за несколько лет в динамике. Результаты факторного анализа рентабельности собственного капитала проиллюстрируем на условном примере с использованием модели Дюпона, что представлено в таблице 1.

Таблица 1

Анализ экономического роста условной организации по модели «Du Pont» за 2015-2017 годы

Показатель	2015	2016	2017	2017-2015
Рентабельность продаж, %	6,80	9,72	5,38	-4,34
- прибыль до налогообложения, тыс. руб.	21 558	3 812	7 336	3524
- объем продаж, тыс. руб.	317 196	39 232	136 331	97099
Оборачиваемость чистых активов, ед.	0,14	1,04	0,28	-0,76
- объем продаж, тыс. руб.	317 196	39 232	136 331	97099
- чистые активы, тыс. руб.	44 134	40 857	38 808	-2049
Рентабельность чистых активов, %	46,26	8,19	19,22	11,03
- оперативная прибыль, тыс. руб.	20 415	3 346	7 460	4114
- чистые активы, тыс. руб.	44 134	40 857	38 808	-2049
Рентабельность собственного капитала, %	43,40	6,10	15,32	9,22
- собственный капитал, тыс. руб.	44 134	40 857	38 808	-2049
- чистая прибыль, тыс. руб.	19 154	2 491	5 945	3454
Экономический рост компании, тыс. руб.	0,00	0,00	0,00	0
- реинвестированная прибыль, тыс. руб.	0,00	0,00	0,00	0
- собственный капитал, тыс. руб.	44 134	40 8570	38 808	-2049

Как свидетельствуют данные таблицы, и расчет показателя экономического роста текущая деятельность фирмы не обеспечивает получение будущих экономических выгод и приращения реинвестированной прибыли. Отмечаются темпы снижения выручки от продажи, прибыли до налогообложения и чистой прибыли.

Рентабельность характеризует предприятие с точки зрения получения доходов на вложенный капитал. Рентабельность всего капитала отражает величину чистой прибыли, приходящейся на рубль вложенного в фирму капитала. Рентабельность собственного капитала отражает величину чистой прибыли, приходящейся на рубль собственного капитала компании, иными словами, характеризует эффективность деятельности компании с точки зрения ее владельцев. Предприятие характеризуется положительными показателями рентабельности капитала. Несмотря на значение показателя рентабельности капитала все коэффициенты эффективности деятельности принимают отрицательное значение со знаком «минус», что свидетельствует о получении убытка по всем видам основной и прочей деятельности организации.

Наглядно динамика изменения коэффициентов рентабельности условной организации приведена на рисунке 1.

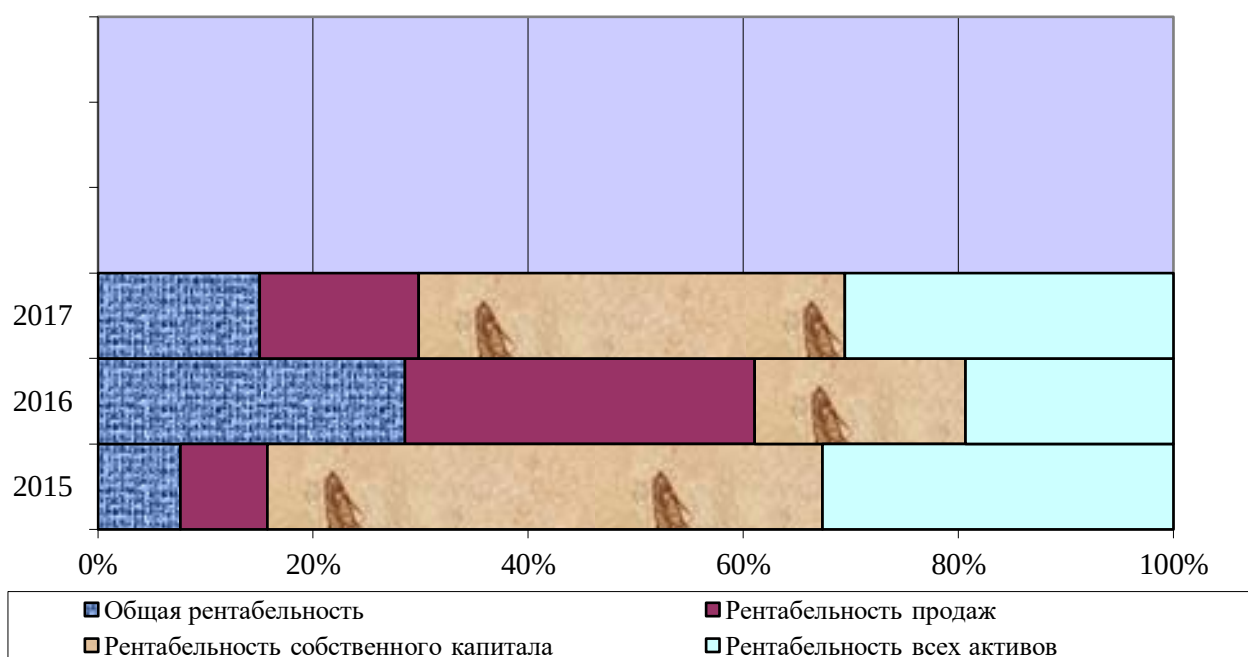


Рисунок 1 – Гистограмма изменения коэффициентов рентабельности условной организации за 2015-2017 годы

Количественная оценка влияния отдельных факторов на уровень рентабельности определяется, как правило, по методу цепных подстановок, абсолютных разниц или интегральному методу оценки факторных влияний.

Использованные источники:

1. Лещева М.Г., Леонтьева А.В. Оценка рентабельности компании на основании модели "Дюпон" В сборнике: Человек. Культура. Общество Сборник научных трудов по материалам II-ой международной конференции. 2014.- С. 111-115.
2. Сухова Л.Ф. Новые факторы управления рентабельностью капитала предприятия//Финансовая аналитика: проблемы и решения.- 2015.- № 6 (240).- С. 2-12.

*Пономарев А.В.
студент 4 курса
кафедра государственного, муниципального
управления и управления персоналом,
Батарчук Д.С., к.п.н.
доцент
Брянский филиал РАНХиГС
Россия, г. Брянск*

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ УПРАВЛЕНИЯ АДАПТАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: В статье рассматриваются проблемы управления адаптацией в организации. Уточняются цели адаптации персонала и способы их достижения. Рассматриваются теоретические подходы исследователей. Подчеркивается важность управления адаптацией персонала в организации.

Ключевые слова: адаптация, управление персоналом, организация, цели адаптации.

*Ponomarev A.V.,
4th year student
Department of State and Municipal Management and Personnel Management
Batarchuk D.S., Candidate of Pedagogical Sciences
Associate Professor
The Bryansk Branch of RANEP
Russia, Bryansk*

MODERN PROBLEMS AND PROSPECTS OF ADAPTATION OF THE PERSONNEL IN THE ORGANIZATION

Annotation: The problems of adaptation management in the organization deals with in the article. The purposes of adaptation of the personnel and ways of their achievement are specified. Theoretical approaches of researchers are considered. The importance of managing staff adaptation in the organization is emphasized.

Keywords: adaptation, personnel management, organization, adaptation goals.

В настоящее время все более значимой проблемой в управлении персоналом становится эффективная адаптация новых сотрудников. Посредством адаптации в организации образуется единый сплоченный коллектив, позволяющий эффективно решать профессиональные задачи, достигать цели организации. Следовательно, проблема адаптации персонала становится все более востребованной в научном сообществе и в управленческом процессе. Управление адаптацией персонала исключает ряд проблем, с которыми могут столкнуться в процессе адаптации «новые»

сотрудники в организации. Процесс адаптации является важным фактором, влияющим на текучесть «новых» кадров в организации.

Адаптация нового работника – это социально-психологический процесс, в котором происходит включение специалиста в трудовой коллектив. Эффективное выполнение профессиональной деятельности является результатом успешной адаптации персонала. Анализируя процесс и обеспечивая обратную связь с сотрудниками, руководитель может получить ясное представление о возможностях персонала и их сильных и слабых сторонах.

Отметим, что процесс адаптации является двусторонним, так как имеет две взаимообусловленные цели, с одной стороны построение конструктивных отношений в коллективе, а с другой повышение эффективности управления персоналом.

Адаптацию мы рассматриваем как двусторонний процесс, в результате которого происходит ознакомление новичка с организацией и изменение поведения сотрудника в соответствии с организационными нормами и правилами. Адаптация представляется как процесс и результат приспособления нового работника к изменяющимся для него условиям профессиональной деятельности в организации.

Основываясь на работах Л.Н. Ивановой-Швец, А.А. Корсаковой, С.Л. Тарасовой конкретизируем цели адаптации персонала:

- уменьшение стартовых затрат на сотрудника;
- снижение степени озабоченности и неопределенности у новых сотрудников;
- сокращение текучести новых сотрудников;
- экономия времени руководителя и сотрудников;
- развитие позитивного отношения к работе, удовлетворенности работой [1].

Из таких целей формируются актуальные задачи, которые решаются грамотно выстроенным процессом адаптации. Процесс управления адаптацией предполагает от руководителя выполнение функций планирования, координации, мотивации, организации, с помощью которых создаются условия для быстрой и успешной адаптации. Важно также отметить, что необходимо учитывать особенности конкретной организации и личностные потребности «нового» сотрудника.

Относительно адаптации, важно также заметить, что «...сложность процесса адаптации обусловлена спецификой и особенностями организации, состоянием ее социально-психологического климата, организационной структурой, распределением обязанностей, и стилем управления» [2]. Следовательно, процесс адаптации индивидуален для каждой организации и для лучшего результата программы адаптации при ее создании, все «индивидуальности» учитываются. Это позволит создать более комфортную и эффективную программу адаптации.

Обращая внимание на идею создания более эффективной программы адаптации, обратимся к трудам А.Я. Кибанова где, он предлагает управленцам, разработать и использовать две программы адаптации общую и специализированную. К общей программе относятся вопросы, касающиеся общего положения организации. В специализированную программу закладываются вопросы, касающиеся конкретного подразделения или рабочего места (функции подразделения, детальное описание текущей работы, отношения с коллегами из других подразделений и т.д.) [3]. Основные проблемы у новых сотрудников возникают из-за отсутствия достаточной информации о рабочем процессе, регламенте и т.д. Этот подход позволит сотруднику овладеть более подробной информацией и сформировать понимание своей роли и задачи в организации.

В настоящее время важным направлением эффективной деятельности организации является кадровый менеджмент. Проблема удержания кадров является для множества организаций очень серьезной, с ней не всегда могут справиться даже большие организации. На современном этапе, все большее влияние оказывают процессы глобализации, изменяется рынок труда, социальные ценности, вместе с тем глобализация все более ускоряет процессы, непосредственно касающиеся рынка труда, карьерного роста персонала, условий деятельности для мобильного нового поколения.

Данные процессы влияют на деятельность и роль управленца, на то, какие технологии кадрового управления будут применяться в организации. Основой современной развивающейся организации являются человеческие ресурсы, определяющие ее конкурентоспособность, прибыльность и успешность.

На основании анализа научных работ А.В. Бычкова, Н.Н. Козак выделим следующие стадии адаптации: ознакомление, приспособление, ассимиляция [4]. В каждой из стадий сотрудник сталкивается с рядом проблем, решение которых не зависит только от действий персонала, так как процесс адаптации является взаимообусловленным как для работника, так и для организации. Важную роль здесь играет обоюдная совместимость и взаимность.

Основой любой организации являются лояльные, преданные сотрудники, являющиеся наиболее добросовестными в работе и преданными организации. Процесс управления адаптацией персонала сложный и трудоёмкий механизм, он необходим каждой организации.

Успешность организации напрямую зависит от сплоченности коллектива, удовлетворенности всех ее членов профессиональным трудом, исходя из этого, необходимо создать конструктивные условия адаптации персонала.

Таким образом, адаптация как процесс и результат приспособления работника к новым для него условиям организационной среды на протяжении истории организационных отношений представляет собой актуальную проблему, которая нуждается в целенаправленных,

скоординированных управленческих действиях, направленных на создание необходимых условий, способствующих успешному и скорому вхождению «нового» работника в сферу организационных отношений и профессиональной деятельности.

Использованные источники:

1. Иванова-Швец Л.Н., Корсакова А.А., Тарасова С.Л. Управление персоналом. – М.: Изд. центр ЕАОИ, 2008. – 200 с.
2. Шинкаренко И.Н., Батарчук Д.С. Адаптация персонала как современная проблема управления // Экономика и социум. – 2017. – № 12 (43). – С. 1678-1681.
3. Кибанов А.Я. Управление персоналом. – М.: КНОРУС, 2016. – 202 с.
4. Бычкова А.В. Управление персоналом. – Пенза: Изд-во Пенз. гос. ун-та, 2005. – 200 с

УДК 3977

Ромашева В.Е.
студент магистратуры
ФГБОУ ВО ТУСУР

Научный руководитель: Рябчикова Т.А.
Россия, г. Томск

УПРАВЛЕНИЕ ИЗДЕРЖКАМИ ТОРГОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: Рассматриваются проблемы управления издержками в торговой организации. Детализируется процесс управления издержками обращения в торговле. Предлагается использование анализа цепочки ценности для оптимизации затрат торговой организации

Ключевые слова: управление издержками обращения, оптимизация затрат, цепочка ценности.

Romasheva V. E.
master's student
TUSUR

Scientific supervisor: Ryabchikova T.A
Russia, Tomsk

MANAGEMENT OF COSTS OF TRADE ORGANIZATION

Abstract: Problems of management of costs in trade organization are considered. Process of management of distribution costs in trade is detailed. Use of the analysis of a chain of value for optimization of expenses of trade organization is offered.

Keywords: management of costs, optimization of expenses, value chain.

Успешность управления финансовой и хозяйственной деятельностью торговой организации, а также величина таких важнейших показателей финансовых результатов как прибыль и рентабельность во многом зависят от величины издержек обращения. Эффективное управление издержками

обращения способствует росту доходности деятельности торгового предприятия и повышению его финансовой устойчивости.

Главной целью управления издержками обращения является оптимизация их величины. Эффективное управление издержками обращения ведет к уменьшению и устранению таких расходов, которые не являются целесообразными для торгового предприятия, так как они не содействуют росту оборота и не обеспечивают достижения других целей, то есть сокращения затрат, не дающих соответствующей отдачи [2, с. 20].

Эффективным считается такое управление, которое обеспечивает:

- надлежащий учет и отчетность;
- логичную классификацию издержек обращения и возможность их глубокого и полного анализа;

- отнесение издержек обращения на соответствующие подразделения, службы, функции, отдельных лиц, то есть установление меры ответственности за их расходование;

прогнозирование и планирование издержек обращения, составление сметы расходов на будущий период с учетом других показателей и специфики работы торгового предприятия [2, с.20].

Следовательно, для эффективного управления издержками обращения необходимо решение задач по их оптимизации на каждом этапе управленческого цикла: планирования, организации, координации и регулирования, мотивации, учета и анализа. Процесс управления издержками обращения в торговой организации представлен нами на рисунке 1.

Решающая роль в оптимизации издержек организации принадлежит центрам затрат и центрам ответственности.

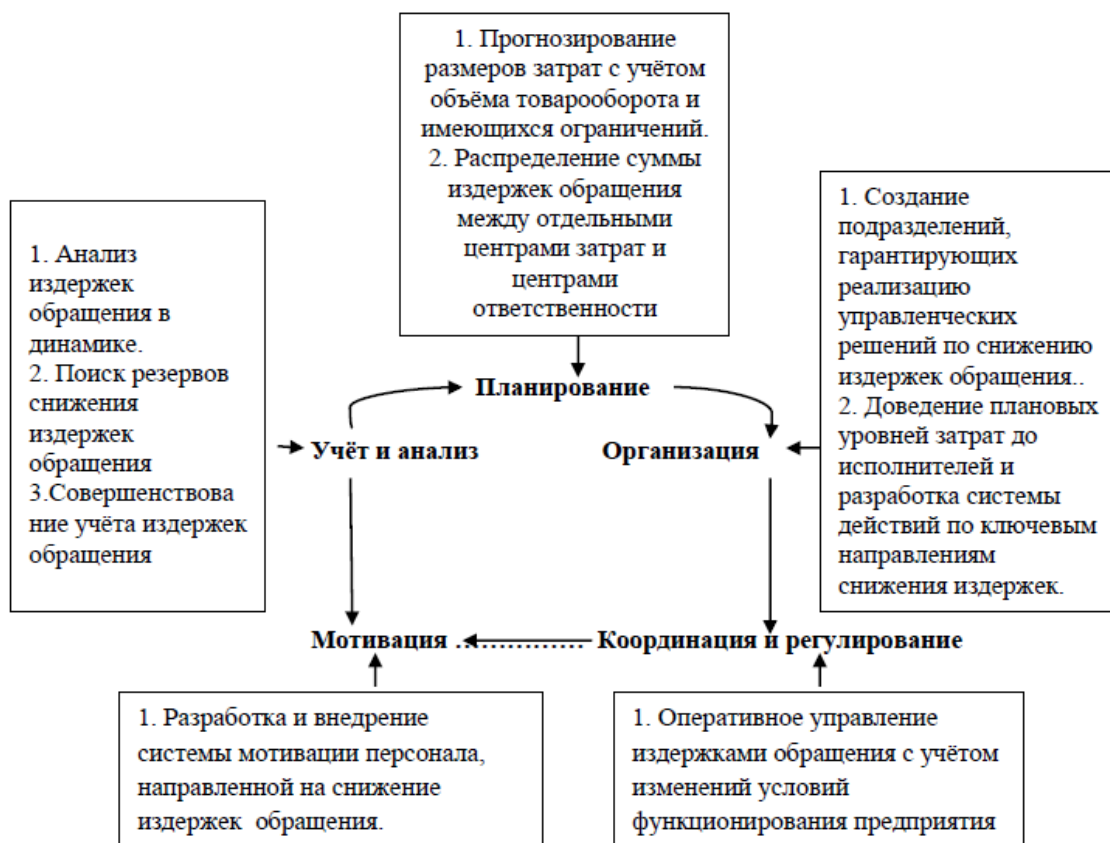


Рисунок 1. Процесс управления издержками обращения в торговой организации

Распределяться издержки обращения по структурным подразделениям торгового предприятия необходимо в соответствии с видами и объемами их деятельности в плановом периоде. Плановые суммы издержек обращения и контрольные цифры по их сокращению должны доводиться до исполнителей в виде нормативов расходования средств или бюджетов затрат. Также нужно устанавливать конкретных исполнителей ответственных за исполнение бюджетов и разработать систему материального стимулирования сотрудников, направленную на сокращение издержек обращения.

По нашему мнению, рациональное распределение издержек обращения по центрам затрат и центрам ответственности в торговой организации требует определения особенностей бизнес-процессов цепочки создания ценности в торговле и организации эффективного управления затратами в каждом выделенном бизнес-процессе. Модель цепочки добавления ценности рассматривает компанию как цепь базисных действий, каждое из которых добавляет ценность продукту, а оптимизация этих базисных действий максимизирует прибыль и/или минимизирует затраты [1, с.11].

Стратегия использования цепочки ценностей включает следующие этапы:

1. Построение цепочки ценностей данной отрасли и установление затрат, доходов и активов для всех видов экономической деятельности, которые являются звеньями цепочки.

2. Установление затратнообразующих факторов, регулирующих каждый вид экономической деятельности.

3. Создание устойчивого конкурентного преимущества либо путем лучшего, чем у конкурентов, управления факторами издержек, либо путем реконфигурации цепочки ценностей [1, с. 11].

Таким образом, у торговой организации появляется возможность оценить и обосновать уровень затрат при реализации каждого вида её экономической деятельности, что в конечном счете, может привести к оптимизации общих издержек обращения.

Использованные источники.

1. Гранин А.Н. Логистика // А.Н. Гранин: Курс лекций для студентов специальности 1-26 02 05 «Логистика», Минск 2011 . [Электронный ресурс] . – Режим доступа <https://studfiles.net/preview/5269868/>

2. Учебно-методический комплекс учебной дисциплины Экономика предприятия цикла ОПД.Ф.5 по специальности 08030. Коммерция (торговое дело) // Составитель С.А. Согомонян. Ростов-на-Дону, 2009 – 45 с. . [Электронный ресурс] . – Режим доступа <https://studfiles.net/preview/2916133/page:45/#93>

*Рубина Н.Г.
студент 5 курса
Факультет заочного отделения
Научный руководитель – Зубарев И.С., к.э.н.
доцент
ФГБОУ ВО «Пермский государственный
аграрно-технологический университет
имени академика Д.Н.Прянишникова»
г. Пермь, Россия*

ПЛАТЕЖЕСПОСОБНОСТЬ, КАК ЭЛЕМЕНТ ФИНАНСОВО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (ООО "ПЗПИ")

Аннотация: Данная статья посвящена практическому исследованию платежеспособности ООО "ПЗПИ", где раскрыто значение платежеспособности как элемента финансово-хозяйственной деятельности, представлена краткая характеристика предприятия, проведен анализ платежеспособности и ликвидности предприятия, на основании которого выявлены проблемы и предложены пути их решения.

Ключевые слова: платежеспособность, ликвидность, финансово-хозяйственная деятельность, проблемы, анализ

Введение. Актуальность темы обусловлена тем, что вопросы анализа финансового состояния становятся особенно актуальны, так как многие компании испытывают финансовые трудности не только от низкой прибыльности своей деятельности, а также от недостатка своевременного анализа финансового положения предприятия (организаций) и принятие соответствующих мер по результатам этого анализа.

Итоговая цель анализа заключается в предоставлении информации руководителям и другим заинтересованным лицам для того, чтобы принять адекватные решения, выбрать стратегию, которая в максимальной степени будет положительной для предприятия. В процессе такого анализа нужно найти соответствие внутренних ресурсов и возможностей предприятия задачам обеспечения и поддержание конкурентных преимуществ, задачи удовлетворения будущих потребностей рынка [4, с. 85].

Проблема анализа платежеспособности предприятия рассмотрена многими современными учеными и экономистами, на эту тему написан ряд книг и учебных пособий.

Объектом исследования являются ООО «ПЗПИ».

Предмет исследования - проблемы платежеспособности организации.

В связи с этим, целью данной работы является анализ платежеспособности и разработка мероприятий по улучшению финансовой деятельности организации.

Реализация поставленной цели предопределила необходимость

решения следующих задач:

- изучить теоретические основы анализа платежеспособности предприятия;
- проанализировать платежеспособность ООО «Пермский завод пластмассовых изделий»;
- выявить проблемы платежеспособности организации;
- разработать мероприятия, направленные на улучшение финансового состояния предприятия.

Методы анализа, используемые в процессе работы: методы, приемы и инструменты математической статистики: сбор, группировка статистических данных; анализ рядов динамики.

В качестве информационной базы данного исследования использовались научные разработки Баскаковой О.В., Зайкова В.П., Ковалева В.В., Канке А.А., Никольской Э.В., Палий В.Ф. и других, а также материалы периодических изданий. В работе также использовались законодательные, нормативные материалы, официально принятые методики финансового анализа, а также бухгалтерская отчетность объекта исследования ООО «Пермский завод пластмассовых изделий» за 2015-2017 годы - бухгалтерский баланс, отчет о финансовых результатах.

Результаты. К важным составляющим анализа финансового состояния следует отнести платежеспособность фирмы и её ликвидность.

Термин «платежеспособность» подразумевает наличие финансового обеспечения для погашения непредвиденных статей расходов фирмой. Кредиторы в первую очередь обращают внимание на этот раздел [1, с.63].

Ликвидность - комплексный раздел, сигнализирующий о возможности погашения задолженностей при любых исходах, даже с задержками по времени.

Расчет коэффициентов предоставляет возможность оценивать состояние конкурентоспособности предприятий, имеющих одну направленность в сфере работы [6, с.12].

Анализ платежеспособности был проведен на базе ООО «Пермский завод пластмассовых изделий», который специализируется на разработке, производстве и реализации полимерной продукции, а именно: флаконов, банок, канистр и крышек для средств бытовой химии, нефтехимии, косметики, пищевых продуктов и медицинских нужд.

Анализ ликвидности баланса заключается в определении степени покрытия обязательств предприятия его активами [2, с.31]. В целях анализа ликвидности баланса группировку активов и пассивов целесообразно представить в форме следующей таблицы 1 [7, с.63].

Таблица 1

**Группировка статей активов и пассивов ООО «Пермский завод
пластмассовых изделий»**

Актив	2015	2016	2017	Пассив	2015	2016	2017
A1	16421	35493	34480	П1	50042	43049	73406
A2	24049	16871	35735	П2	0	13729	7485
A3	34731	46251	53221	П3	0	0	8
A4	0	68	3893	П4	25159	41905	46430
Баланс	75201	98683	127329	Баланс	75201	98683	127329

Выполнение	Платежный излишек или недостаток (+; -)		
	2015	2016	2017
A1<П1	-33621	-7556	-38926
A1>П2	24049	3142	28250
A1>П1	34731	46251	53213
П2>A1	-25159	-41837	-42537

Вывод который мы можем сделать положительный – баланс за три года ликвиден кроме наиболее ликвидных активов (A1).

Первое условие $A1 > П1$ для ООО «Пермский завод пластмассовых изделий» не выполняется. За рассматриваемый период недостатка платежных активов для покрытия наиболее срочных обязательств уменьшился и на конец 2017 года составил 38926 тыс. руб.

Второе условие $A2 > П2$ для ООО «Пермский завод пластмассовых изделий» соответствует полученным результатам. За рассматриваемый период величина платежного избытка по быстрореализуемым активам увеличивалась и к концу 2017 года составила 28250 тыс.руб.

Третье условие $A3 > П3$ для ООО «Пермский завод пластмассовых изделий» выполняется. За рассматриваемый период величина платежного излишка на конец 2017 года составила 53213 тыс. руб.

Четвертое условие $A4 < П4$ для ООО «Пермский завод пластмассовых изделий» выполняется. Величина группы постоянных пассивов меньше величины группы труднореализуемых активов, что говорит об наличии у предприятия обеспеченности собственными средствами и общей его платежеспособности [3, с.42].

Далее в работе необходимо дать обобщенную оценку ликвидности предприятия. Динамику показателей можно представить в следующей таблице 2 [5, с.71].

Таблица 2

**Динамика показателей ликвидности ООО «Пермский завод
пластмассовых изделий» за 2015 – 2017 гг.**

Показатели	Норматив	2015г.	2016г.	2017г.	Изменение 2016/2015	Изменение 2017/2016
Кал	0,2–0,3	0,32	0,63	0,43	0,31	-0,2
Кбл	0,7–0,8	0,81	0,92	0,87	0,11	-0,05
Ктк	1,0–2,0	1,5	1,74	1,53	0,24	-0,21

Данные таблицы 2 показывают об ухудшении показателей ликвидности в 2017 году. Однако, все показатели абсолютной ликвидности находятся в пределах нормативных значений, что говорит о полной ликвидности предприятия.

Коэффициент абсолютной ликвидности показывает, как предприятие сможет погасить свои краткосрочные обязательства своими наличными деньгами. На каждый рубль краткосрочных обязательств предприятие имело в 2015 году 32 коп. денежных средств, в 2016 году – 63 коп., а в 2017 году – 43 коп. Нормальное значение данного коэффициента 0,2-0,3. Таким образом, на предприятии значение соответствует нормативному значению, но имеет тенденцию к снижению.

Коэффициент текущей (общей) ликвидности в 2017 году уменьшился с 1,74 до 1,53 на 0,21 пункта, но находится в пределах нормы.

Ликвидность дебиторских задолженностей с каждым годом растет, причиной этому является рост доли дебиторской задолженности в сумме оборотных активов. Также риск дебиторской задолженности имеет тенденцию к росту. Риск кредиторской задолженности в 2017 году также увеличивается.

В 2017 г. текущая политика управления дебиторско-кредиторской задолженностью ООО «Пермский завод пластмассовых изделий» негативно влияла на платежеспособность компании. Кредиторы отвлекают больше средств, чем предоставляют дебиторы. В 2017 г. на единицу кредиторской задолженности сформировано 0,49 единиц средств дебиторской задолженности.

По результатам проведенного анализа выделены и сгруппированы по качественному признаку основные показатели финансового положения и результатов деятельности ООО «Пермский завод пластмассовых изделий» за анализируемый период. Среди неудовлетворительных показателей финансового положения организации можно выделить следующие:

- высокая зависимость организации от заемного капитала (собственный капитал составляет только 0,36%);
- коэффициенты ликвидности имеют тенденцию к снижению;
- отстающее увеличение собственного капитала относительно общего изменения активов организации.

С целью повышения платежеспособности предприятия необходимо разработать мероприятия, представленные в таблице 3 [8, с.52].

Мероприятия по повышению платежеспособности

Состав мероприятий	Внутренний эффект получаемый предприятием
1.Создание резервов из валовой и чистой прибыли	Повышение в стоимости имущества доли собственного капитала, увеличение величины источников собственных оборотных средств
2.Усиление работы по взысканию дебиторской задолженности	Повышение доли денежных средств, ускорение оборачиваемости оборотных средств, рост обеспеченности собственными оборотными средствами
3.Снижение издержек производства	Снижение величины затрат и запасов, повышение рентабельности реализации
4.Ускорение оборачиваемости дебиторской задолженности	Ритмичности поступления средств от дебиторов, большой «запас прочности» по показателям платежеспособности

Заключение. Ряд предложенных выше мероприятия будут содействовать не только увлечению платежеспособности и кредитоспособности организации, соответствующе росту показателей и уровню финансовой устойчивости, но и увеличению рентабельности хозяйственной деятельности на данном предприятии.

Использованные источники.

1. Баскакова, О.В. Экономика предприятия (организации): учебник / О.В. Баскакова, Л.Ф. Сейко. - М.: Дашков и К, 2015. - 372 с.
2. Батуев М.В. Анализ финансового состояния //Аудит и финансовый анализ - 2016. - № 2. - С.51
3. Зайков, В.П. Финансовый менеджмент: теория, стратегия, организация / В.П. Зайков, Е.Д. Селезнёва, А.В. Харсеева. - М.: Вузовская книга, 2016. - 340 с.
4. Канке, А.А., Кошечая, И.П. Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия: Учебное пособие. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2014. - 288 с.
5. Ковалев, В.В. Финансы организаций (предприятий): учебник / В.В. Ковалев. - М.: Проспект, 2016. - 352 с.
6. Максимов Е.И. Финансовый анализ как инструмент эффективного управления // Финансы. — 2016. — № 19. — С. 12–16.
7. Никольская, Э.В., Лозинская, В.Б. Финансовый анализ. М.: МГАП Мир книги, 2014. - 364с.
8. Палий, В.Ф. Международные стандарты учета и финансовой отчетности: учебник.- 3-е изд., испр. и доп.- М.: ИНФРА-М, 2014.- 512 с.

*Сенина А.С.
студент магистратуры 2 курс
факультет «Института Управления»
специальность «Менеджмент», профиль «Маркетинг»
Научный руководитель: Герасименко О.А.
доцент
Белгородского государственного
национального исследовательского
университета (НИУ «БелГУ»)
Россия, г. Белгород*

ХАРАКТЕРИСТИКА ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ В УПРАВЛЕНИИ ПРОЕКТАМИ

Аннотация: В данной статье представлен критический анализ основных информационных систем управления проектами.

Ключевые слова: информационные технологии, управление проектами, информационные технологии управления проектами.

*Senina A.
student magister 2 course
faculty «Institute of management»
Scientific leader: Gerasimenko Olga
professor
Belgorod National Research University
Russia, Belgorod*

CHARACTERISTIC OF THE INFORMATION TECHNOLOGIES USED IN PROJECT MANAGEMENT

Annotation: This article presents a critical analysis of major information systems project management.

Keywords: information technology, project management, Information systems project management

В современном мире невозможно представить какую-либо деятельность без использования современных технологий. Информационные технологии проникли в нашу жизнь очень стремительно, и заняли все сферы жизни. Характеристика информационных технологий в управлении проектами имеет большое значение в проекте. Использование информационных систем управления проектами позволяет сократить временные и финансовые затраты на выполнения проекта. В Управлении проектами существует более 20 ИТ-решений (рис. 1) [4].



Рисунок 1 - Программные продукты в управлении проектами

Исследованиям информационных технологий посвящены научные труды отечественных и зарубежных ученых.

Главным достоинством информационных систем управления проектами является возможность системной автоматизации большинства процессов в проектном управлении на протяжении всего жизненного цикла. В ходе проведенного исследования определены общие требования к ИСПУ, представленные на рисунке 2.

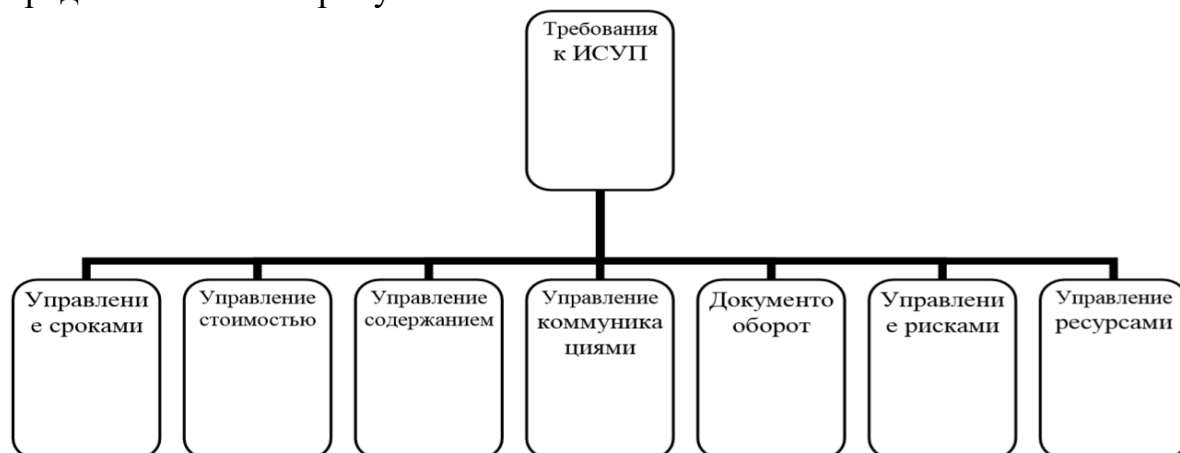
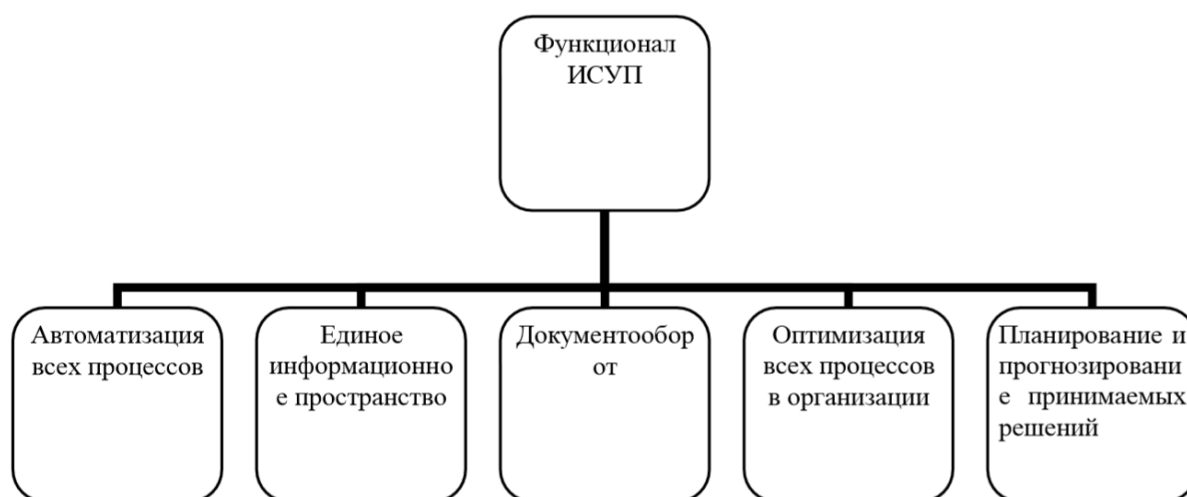


Рисунок 2 - Требования к ИСПУ

В ИСПУ должен присутствовать и определенный функционал, что позволяет данной системе приспособиться к работе с проектами в организации (рис.3) [5].



Управление проектами с использованием ИСУП в России значительно отличается от любого другого проекта в различных странах.

Программные продукты по УП в настоящее время развиваются в направлении возможности удаленной работы. Это позволяет достичь более эффективного уровня работы команды. Рассмотрим классификацию информационных систем управления проектами по функционалу:

1. Возможность удаленной работы;
2. Экспорт проекта в другие программные решения;
3. Анализ проекта;
4. Автоматизация проекта.

ИСУП с возможностью удаленной работы достаточно большой потенциал в развитии. Многие команды формируются в настоящее время по всему миру, и данный функционал значительно поможет сформировать сильную команду проекта. Функционал у данных программных решений способен конкурировать с комплексными решениями в управлении проектами.

ИСУП с возможностью экспорта проекта позволяет расширить функциональность некоторых решений. Это в основном бесплатные решения, но их возможности не уступают коммерческим продуктам с данными возможностями. В интеграции с другими программными продуктами они представляют собой комплексные решения ИСУП с возможностью анализировать проект позволяет выявить ошибки на раннем этапе проекта. Данные информационные системы управления проектами являются коммерческими.

Таблица 1

Автоматизация проекта в ИСУП

ИСУП	Функционал	Недостатки
Spider	Учет всех рисков и неопределенностей.	ИСУП не предусматривает такие возможности как: Оценка влияние рисков и анализ сроков окончания проекта; Достаточно сложный интерфейс.
Primavera	Календарно-сетевое планирование и контроль; управление портфелями проектов; управление ресурсами; сбор фактических данных	Не предусматривает возможность отслеживать объемы выполненных и выполняемых работ;
Адванта	Удобная и функциональная диаграмма Ганта; Постановка и приёмка задач; контроль расписания исполнителей; Электронный архив документов проекта; планирование и учет времени; Планирование платежей; контроль оплат; Живая лента событий; гибкие подписки на уведомления; Согласования документов с настраиваемыми	Небольшое количество рабочих мест; Неудобное меню.
TaskJuggler	Реализовано управление рисками и связями; Возможность отслеживание нескольких проектов; Может применяться с момента формирования цели и плана проекта	Отсутствует на данный момент аналитический модуль; Отсутствует доска уведомлений и чат.
Open Workbench	Реализован чат; Имеется почтовый клиент; Удобный и понятный интерфейс.	Отсутствует доска уведомлений; Нет возможности облачного размещения и удаленной работы.
TeamLab	Реализованы все основные функции для малых и средних проектов;	Отсутствует аналитический блок; Отсутствует доска объявлений;
Asana	Имеет очень простой интерфейс; Создан для малых и простых проектов	Ограничение 15 человек; Отсутствует весь функционал
ELMA Проекты+	Удобный и не сложный интерфейс; Хорошо подойдет для небольших	Не имеет аналитического блока; Нет финансового блока.

ИСУП с возможностью автоматизации проекта позволяет значительно облегчить работу команды над проектом. Большинство информационных систем управления проектами являются коммерческими. Данный функционал позволяет работать над большими потоками информации и структурировать их по важности.

Изучив характеристики данных ИСУП можно подобрать продукт, подходящий под определенный проект в настоящем и будущем. Это поможет распределить финансовые вложения более грамотно и поможет расширить функционал, если этого будет требовать проект.

Программные продукты развиваются достаточно быстро, и это позволяет разработчикам добавлять и дорабатывать модули для своих продуктов, что значительно расширяет их функционал.

Использованные источники:

1. Безпалов, В. В. Роль мониторинга и контроля в управлении экономическими рисками при проведении реструктуризации системы управления промышленного предприятия [Текст] / В. В. Безпалов // Экономика образования. - 2015. - № 6 (85). - С. 95-107.
2. Завиваев, Н. С. Информатизация общества, как основа глобальной конкурентоспособности [Текст] / Н. С. Завиваев, Д. В. Проскура, Е. А. Шамин // Азимут научных исследований: экономика и управление. - 2016. - № 2 (15). - С. 234-237.
3. Калиберда, Е. А. Применение инструментов контроллинга для оптимизации управления ИТ-услугами компании [Текст] / Е. А. Калиберда, Д. В. Ибрагимов // Наука Красноярья. - 2017. - № 1-3. - С. 39-43.
4. Кокорев, А. С. Инновационные решения на промышленных предприятиях России [Текст] / А. С. Кокорев // Вестник Российского государственного аграрного заочного университета. - 2017. - № 24. - С. 52.
5. Никонова, Е. З. Методология моделирования предметной области средствами 1С:предприятие [Текст] / Е. З. Никонова // Наука Красноярья. 2017. - № 1-2. - С. 241-245.

*Сенина А.С.
студент магистратуры 2 курс
факультет «Института Управления»
специальность «Менеджмент», профиль «Маркетинг»
Научный руководитель: Герасименко О.А.
доцент
Белгородского государственного
национального исследовательского
университета (НИУ «БелГУ»)
Россия, г. Белгород*

ПРОЕКТНОЕ УПРАВЛЕНИЕ КАК МЕТОД ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Аннотация: Статья посвящена вопросам проектного управления. Раскрывается суть, сущность, главные принципы, а также плюсы и минусы данного метода управления.

Ключевые слова: efficiency, project management, project management.

*Senina A.
student magister 2 course
faculty «Institute of management»
Scientific leader: Gerasimenko Olga
professor
Belgorod National Research University
Russia, Belgorod*

PROJECT MANAGEMENT AS METHOD OF INCREASE IN EFFICIENCY

Annotation: Article is devoted to questions of project management. The essence, an entity, the main principles and also pluses and minuses of this method of management reveals.

Key words: information technology, project management, Information systems project management

Актуальность данной темы очень высока, так как в наше время эффективное управление на предприятиях ИТ-технологий является залогом успешного и грамотного планирования и реализации проектов, оптимизации трудовых и денежных ресурсов. Проектное управление позволяет организации быть более конкурентоспособной и достигать более эффективного производства.

В 80-ые и 90-ые года компании делали упор на глобализацию и качество, а с 2015 г. – основной фокус перешел на скорость реализации плана и целей в короткие сроки. Проектное управление – самое эффективное решение для данной задачи.

Основным принципом проектного управления является поэтапное планирование любой работы, а также же ее эффективное разделение между сотрудниками.

В наше время проектное управление используют около 95% немецких компаний, более 82% английских и 70% итальянских. Девять из десяти американских компаний используют ее для учета собственных показателей.

Управление проектами – метод управления, разработанный еще на основе методики структуризации работ и сетевого планирования в 50 – х годах XX века в США. Данный метод обусловлен временными и ресурсными ограничениями, с помощью которого достигаются поставленные цели и задачи. Его главной особенностью является ограниченность в использовании – как только цель реализуется, использование проекта прерывается.

Современная экономика нуждается в проектном управлении, потому что она является более приспособленной к ее нуждам. Каждый день проектное управление совершенствуется и находится в непрерывном спиральном цикле развития. Одним из главных факторов управления проектами является разработка четкого плана, основанного на знаниях, навыках и методах, а также система его выполнения с минимизацией рисков и отклонений от поставленного плана.

В мире существует множество стандартов по управлению проектами. Самый востребованный из них – РМВОК, разработанный Институтом управления проектами (Project Management Institute – PMI), является одним из самых распространенных в России и США. РМВОК (свод знаний по управлению проектами) – совокупность профессиональных знаний в сфере проектного управления, в которой описываются процессы управления проектами, их взаимодействие и цели.

Существует ряд принципов, которыми нужно руководствоваться при управлении проектами. Они имеют специфические особенности и ориентированы на эффективное воздействие на производство [3]:

1. Принцип дифференцированного подхода. При использовании методики управления проектами, необходимо учитывать и использовать все стороны проектной инфраструктуры.

2. Принцип экономической целесообразности.

3. Принцип гибкости. Необходимо своевременное и гибкое реагирование персонала на изменение ситуации и внутри организации.

4. Принцип конкурентоспособности. Необходимо подготовить и выбрать проект на основе ресурсообеспеченности и возможностей компании по отношению к конкурентам.

5. Принцип разделения полномочий. Это подразумевает под собой четкое разделение обязанностей и принадлежность каждого процесса отдельному работнику.

6. Принцип открытости. Стандарты project management не являются обязательными, а так же они не всегда могут соответствовать стандартам.

7. Принцип best practicies. Необходимо поощрять персонал, давать возможность развиваться и улучшать навыки.

В проектном управлении, как и в любой системе существуют плюсы и минусы. Положительными факторами внедрения проектного управления являются:

1. Инновации. Переход на проектное управление влечет за собой использование новых технологий, информационных систем управления, обучение персонала. Все рабочие силы становятся универсальными, легко адаптирующимися к изменениям и любой работе. На основании всего этого стремительно растет качество производительности.

2. На повышение качества так же влияет сокращение времени выполнения работы. Проектное управление позволяет сделать процесс более сосредоточенным на производстве, а так же максимально открытым и доступным. Это все так же ускоряет процесс взаимодействия с клиентом.

Отрицательными факторами являются [4]:

1. Любой переход на новые технологии влечет за собой огромные денежные траты: обучение сотрудников, повышение их квалификации, внедрение новой системы в организацию. Руководитель должен понимать, что часть персонала может быть не готова к адаптации к новой модели управления.

2. Открытость системы является своеобразным минусом, особенно если она касается предмета коммерческой тайны.

Таким образом, проектное управление – эффективное решение задачи в сжатый срок с минимальными издержками. Успешность его использования зависит от грамотного внедрения в конкретную организацию и правильной подачи персоналу.

Проектное управление значительно улучшает производительность и повышает эффективность работы компании. Но, не стоит забывать и о том, что любое нововведение – это траты и инвестиции, кропотливая разработка плана и труд каждого участника этой системы.

Использованные источники:

1. Берестнева, Е. А. Специфика управления финансовыми рисками на промышленном предприятии в современных условиях [Текст] / Е. А. Берестнева, А. Е. Термелева // Математика, экономика и управление. - 2015. - №4. - С. 79–83.
2. Лапа, Е. А. Кластерный подход как инструмент инновационного и социально-экономического развития регионов [Текст] / Е. А. Лапа, А.Е. Термелева // Экономика и предпринимательство, № 11 (ч.1), 2016 – С. 215–219.
3. Термелева, А. Е. Инвестиционные проекты как инструмент инновационного развития [Текст] / // Научные исследования и разработки молодых ученых. – 2016. – № 14. – С. 156–163.
4. Термелева, А. Е. Принятие управленческого решения – значимая функция современного менеджера [Текст] / А. Е. Термелева // Стратегические

ориентиры развития экономических систем в современных условиях: межвуз. сб. ст. / под общ. ред. Н.А. Дубровиной. - 2016. – Вып. 4 – С 154–159.

5. Термелева, Е. Е. Механизмы управления муниципальным имуществом [Текст] / Е.Е. Термелева, А.Я. Ябарова // Современные проблемы управления: Сборник научных статей/под ред. С.А. Ключникова. - 2015. – Выпуск 9. – С. 99–106.

УДК 65.01

Сенина А.С.

студент магистратуры 2 курс

факультет «Института Управления»

специальность «Менеджмент», профиль «Маркетинг»

Научный руководитель: Герасименко О.А.

доцент

Белгородского государственного

национального исследовательского

университета (НИУ «БелГУ»)

Россия, г. Белгород

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ ИТ-СФЕРЫ

Аннотация: В данной статье рассмотрены инструменты эффективного управления проектами на рынке информационно-коммуникационных технологий.

Ключевые слова: информационные технологии, управление проектами, информационные технологии управления проектами.

Senina A.

student magister 2 course

faculty «Institute of management»,

Belgorod National Research University

Russia, Belgorod

Scientific leader: Gerasimenko Olga

professor

IMPROVEMENT OF A CONTROL SYSTEM OF PROJECTS IN THE ORGANIZATION OF IT SPHERE

Annotation: In this article instruments of effective management of projects in the market of information and communication technologies are considered.

Key words: information technology, project management, Information systems project management

Высокая конкуренция на рынке ИКТ побуждает предприятия активнее использовать инструменты эффективного управления проектами (УП). Основу методологического подхода УП составляют концепции, обусловленные образом мысли и способом достижения максимального

эффекта от управления. Эффективность системы проектного менеджмента апробирована на осознании концепций и их практическом применении к реализуемому проекту. Стоит отметить, что отдельной статистики по результатам проекта, динамики показателей эффективности предприятия, как правило, не ведут. Данный факт является упущением предприятий и негативно отражается на общей их эффективности.

Концептуальное проектирование методологии УП индивидуально в каждом случае и зависит от типа, характеристик проекта и состава команды. Основным практическим направлением современности и будущего является унификация американского и европейского подхода по проектированию всеобщего стандарта управления проектами. Будущий стандарт GPM уникален для всех сфер проектного менеджмента и объединяет процессы итерационного Agile как образа мысли и практики «жесткого» PMBoK.

В настоящей статье представлены результаты совершенствования методики проектного управления на предприятии ООО «ИнвестЛогистик». Для достижения максимального эффекта на предприятии используются смешанные подходы проектного менеджмента. Однако исследование применения описанных в концепции процессов показало наличие непокрытых управленческим мониторингом зон.

На основании этого была предложена реализация дополнительных областей знаний, покрывающих «теневые» области проектного управления. На предприятии ООО «ИнвестЛогистик» были дополнительно внедрены следующие области знаний: управление замыслом проекта, управление предметной областью, управление изменениями в проекте, управление безопасностью, правовое обеспечение проекта, управление выполнением гарантийных обязательств и управление архивом [1]. Целесообразность такого дополнения заключается в следующем.

Управление идеями (замыслом) проекта позволит стимулировать команду проекта на применение творческого процесса построения архитектуры и реализации проекта. В основе области находится матрица управления идеями, основанная на соотношении «риск - выгоды».

Управление предметной областью не ограничивается рамками применения единой методологии. Зачастую данная область может содержать смешанные итерационные и waterfall-модели. Однако следование стратегии и цели предприятия заказчика являются приоритетными задачами области.

Управление изменениями в проекте гарантирует, что изменения в техническом задании проекта, внутреннего или внешнего характера, не окажут влияние на цель проекта или его предмет.

Из инструментов управления области стоит выделить: описание изменений, определение сценария их развития и сроков возникновения, последствий для реализации проекта, конкретных действий по управлению изменениями и идентификация ответственных лиц за управление изменениями и их контроль.

Управление безопасностью проекта является важным звеном в управлении предприятием в целом. В основе данной области находятся мероприятия и процессы по обеспечению технической, экономической, личной, информационной и материальной безопасности.

Правовое обеспечение проекта основано на интеграции проекта в области законодательных актов, регулирующих инвестиционную деятельность, налоговое, гражданское, трудовое и др. законодательство. Несоблюдение нормативно-правовых актов вызывает значительные риски и связанные с ними дополнительные издержки по проекту.

Управление выполнением гарантийных обязательств позволяет устанавливать возможности и способы выполнения обязательств и генерировать дополнительную прибыль.

Управление архивом проекта гарантирует наличие сохранности проекта. Совокупность проектов в данном аспекте рассматривается как аккумулялирование отклонений, рисков, издержек и решений, принятых на стадии планирования и исполнения. Данная область определяет уровень зрелости специалистов и предприятия проектного управления.

Наряду с предложением расширить систему УП дополнительными областями автором была обоснована необходимость проведения обязательной экономической оценки результатов применения системы УП и предложены способы такой оценки. Рекомендовано комплексное применение показателей экономического анализа, инвестиционной эффективности и системы сбалансированных показателей.

Бизнес-аналитики ООО «ИнвестЛогистик» отметили положительную динамику следующих показателей: ROI = 230 %, DPP = 5,1 месяцев, уменьшение себестоимости выпускаемой продукции - на 0,6 %, увеличение чистой прибыли предприятия - на 6,43 %, увеличение рентабельности предприятия - на 0,01 п.п., увеличение рентабельности продаж - на 0,02 п.п.

В общую систему оценки также отнесли: экономия времени реализации проекта -22 %, экономия средств проекта - 8 %, увеличение точности детализации состава планируемых работ - 7,4 %, увеличение точности составления плана работ и его оценки - 7,7 %, удовлетворенность стейкхолдеров-28,6 %, увеличение количества успешных проектов - 5,5 %, уменьшение количества рисков, влияющих на проект, увеличение мотивации команды на применение нестандартных идей реализации задачи, улучшение качества изготавливаемого продукта по средствам управления предметной областью, уменьшение времени на реализацию вносимых изменений в проект, увеличение безопасности проекта и его реализации, улучшение качества правового окружения проекта, улучшения в области привлечения дополнительных клиентов и роста доверия на рынке, улучшение качества планирования проекта за счет детального архива.

На основании полученных результатов было доказано, что усовершенствованная система управления проектами в ООО

«ИнвестЛогистик» обеспечивает дополнительный эффект в виде улучшения качества бизнес-процессов и дополнительной прибыли предприятия.

Совершенствование системы проектного менеджмента в результате предложенных мер гарантирует улучшение условий ведения бизнеса, его целостность и нацеленность на результат для всех участников - от уровня акционеров и собственников бизнеса до рядовых сотрудников предприятия.

Использованные источники:

1. Безпалов, В. В. Роль мониторинга и контроля в управлении экономическими рисками при проведении реструктуризации системы управления промышленного предприятия [Текст] / В. В. Безпалов // Экономика образования. - 2015. - № 6 (85). - С. 95-107.
2. Завиваев, Н. С. Информатизация общества, как основа глобальной конкурентоспособности [Текст] / Н. С. Завиваев, Д. В. Проскура, Е. А. Шамин // Азимут научных исследований: экономика и управление. - 2016. - № 2 (15). - С. 234-237.
3. Калиберда, Е. А. Применение инструментов контроллинга для оптимизации управления ИТ-услугами компании [Текст] / Е. А. Калиберда, Д. В. Ибрагимов // Наука Красноярья. - 2017. - № 1-3. - С. 39-43.
4. Межвузовская студенческая научно-практическая конференция «Научное творчество молодых»: материалы конф. / редкол.: д.э.н. проф. С.И. Шелобаев, И.В. Минаева. - Тула: АНО ВО «Институт экономики и управления», 2016. - 129 с. - С. 87-96.

*Середин П.В.
студент магистратуры 3 курс
Институт Экономики и Управления
Белгородский государственный национальный
исследовательский университет (НИУ БелГУ)
Россия, г. Белгород*

**ПРОБЛЕМЫ И ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ БРЕНДА
СОВРЕМЕННОГО ВУЗА**

Аннотация: В статье рассматриваются особенности маркетинга и развития бренда современного вуза в условиях высокой конкуренции на рынке образовательных услуг

Ключевые слова: Бренд, маркетинг, позиционирование, интернет, управление.

*Seredin P.V.
Magistracy
3st year, Institute of Economics and Management
Belgorod state National Research University
Russia. Belgorod.*

**PROBLEMS AND FEATURES OF DEVELOPMENT OF THE
BRAND MODERN UNIVERSITY**

Abstract: the article discusses the features of marketing and brand development of a modern University in a highly competitive market of educational services

Keywords: Brand, marketing, positioning, Internet, management.

Образование в последние годы становится растущей и перспективной сферой экономики.

Из года в год растет объем спроса и предложения на образовательные услуги. Более динамично развивается система высшего образования. Интенсивно формируется масштабный образовательный рынок, что приводит к высокой конкурентной борьбе за абитуриентов не только между российскими вузами, но и с зарубежными посредниками, которые предлагают свои образовательные услуги на рынке России. Вузы вынуждены отстаивать конкурентоспособность, внедрять инновации в управлении и достижении стандартов качества. В сложившихся условиях очень сложно обойтись без маркетинга, а именно маркетинга образовательных услуг. Маркетинг образовательных услуг понимается как научно практическая дисциплина, которая изучает и формирует философию, стратегию и тактику цивилизованного поведения и взаимодействия субъектов рынка образовательных услуг, которые производят (оказывают), продают (предоставляют), приобретают и потребляют образовательные услуги и

сопутствующие им. Многие вторы выделяют следующие функции маркетинга образовательных услуг:

- исследование и прогнозирование конъюнктуры рынка образовательных услуг;
- ценообразование;
- определение качества и ассортимента образовательных услуг;
- исследование потребителей;
- коммуникационная деятельность;
- продвижение и продажа образовательных услуг.

Основополагающим инструментом маркетинга образовательных услуг является брендинг. Брендинг образовательного учреждения – это совокупность приемов, способов и методов создания бренда вуза и его дальнейшее продвижение.

Сформированный бренд вуза обеспечивает лояльность потребителей, гарантии бюджетного финансирования и приток дополнительных инвестиций, отстройку от конкурентов, устойчивость международных связей, высокий конкурс интерес работодателей к выпускникам вуза.

В регионах бренд вуза выступает барьером для входа на рынок образовательных услуг.

В современной научной литературе отсутствует единое определение бренда. Чтобы его сформулировать необходимо проанализировать различные подходу к пониманию сущности бренда.. В физиологическом подходе бренд является комплексом раздражителей, которые формируют в нервной системе образ, построенный на безусловном рефлекс цели. . [5, с.29]

В психологии бренд определяется как совокупность всех впечатлений и эмоций, возникающих у потребителей и пользователей по поводу функциональных выгод товара.

Маркетинговый подход полагает, что бренд – это особое название и символ, служащие в целях идентификации товаров или услуг одного продавца и разделения этих товаров от схожих продуктов – конкурентов. Проанализировав различные подходы, можно сделать вывод что , бренд вуза это сложившийся образ учебного заведения, позволяющий ему иметь преимущества над конкурентами на рынке образовательных услуг и привлекать дополнительный человеческий и финансовый капитал. Существуют внутренний и внешний образ образовательного учреждения. Внутренний образ формируется у студентов, сотрудников, выпускников и профессорско - преподавательского состава. Внешний образ как ассоциации с высшим учебным заведением складывается у партнеров, органов государственной власти, работодателей, абитуриентов.

Процесс формирования бренда вуза состоит из нескольких этапов.

1. Позиционирование. На данном этапе происходит размещение бренда вуза в сознании потребителей по отношению к конкурентам.

Основными составляющими позиционирования для вуза являются: доверие (соответствие ожиданий потребителей и реальных положений дел), ценность (воспринимаемые выгоды для потребителей), пригодность (сильные стороны вуза) и устойчивость (период времени, в течение которого можно сохранять позицию). Основой для выстраивания коммуникаций и стратегии развития бренда может являться позиционирование. [1, с.52].

2. Формирование индивидуальных черт бренда.

К индивидуальным чертам бренда можно отнести: миссию, имидж, философию, корпоративную культуру. Значение миссии определяется как общая цель, смысл существования вуза. Сформулированная миссия дает шансы на успех, согласовывает интересы в лиц, которые связаны с образовательным учреждением. Ценности это базовые принципы деятельности образовательного учреждения, они обычно закреплены в правилах внутреннего распорядка организации. Философия объединяет в себе систему ценностей вуза, в соответствии с которыми вуз осуществляет свою деятельность. Философия включает в себя миссию, ценности, компетенции профессорско преподавательского состава. Тесная связь репутации и имиджа свидетельствует о качественной корпоративной культуре вуза.

3. Создание атрибутов бренда.

К атрибутам бренда вуза относятся: история вуза, логотип, единый фирменный стиль, сайт. История бренда включает в себя реальные события и легенды, которые способны придать эмоциональную окраску бренду вуза. С известными брендами учебных заведений связано множество реальных историй и мифов, которые привлекают внимание потребителей и общественности. Логотип как эмблема вуза должен быть запоминающимся и современным. Единый фирменный стиль способствует формированию корпоративной культуры учебного заведения, выделяя его на фоне конкурентов

4. Управление брендом.

Развитие бренда вуза требует постоянного внимания со стороны различных специалистов. Основной задачей бренд менеджмента является эффективное управление активами бренда, а также направленность на совершенствование и увеличение его капитала. Конечным результатом деятельности бренд менеджмента являются более высокие объемы продаж и более низкие цены чем у конкурентов; умение свести к минимуму затраты на продвижение; повысить устойчивость к кризисным ситуациям; укрепить и расширить корпоративную культуру. Формированием потребительской лояльности также занимается бренд менеджмент. Можно предположить, что показателями лояльности к бренду вуза являются: высокий конкурс на бюджетные и «платные» места; постоянство контингента студентов; выпускники, желающие продолжить обучение в магистратуре и аспирантуре; общая степень удовлетворенности вузом. [3, с.59].

5. Продвижение бренда.

Продвижение бренда осуществляется при помощи выбора эффективных каналов коммуникации и методов продвижения, что происходит в соответствии с особенностями позиционирования и целевой аудиторией. Основной особенностью продвижения вуза является одновременное присутствие на двух рынках: Рынке труда и рынке образовательных услуг. Вуз предлагает потребителям две разновидности товара: различные образовательные специальности на рынке образовательных услуг и квалифицированных специалистов на рынке труда. Исходя из сказанного, необходимо продвигать не только образовательные программы, но и своих выпускников. На сегодняшний день в условиях развитых интернет коммуникаций, образовательным учреждениям сложно эффективно функционировать без присутствия в сети Интернет.

Преимуществами Интернет коммуникаций являются:

- глобальный охват аудитории (по данным ВЦИОМ более 70% россиян являются интернет пользователями);
- круглосуточный режим работы (Интернет доступен 24 часа в сутки);
- возможность обратной связи.

Рассмотрим особенности продвижения бренда вуза через веб сайт и социальные сети.

Интернет сайт является основной формой интернет активности перед которым стоят такие задачи как и решает: представление вуза в сети Интернет и социальных сетях; транслирует стратегию позиционирования; размещает основную информацию и данные о деятельности вуза; создает и развивает положительный образ вуза; организует поток обратной связи с реальными и будущими потребителями образовательных услуг (абитуриентами и студентами); содействует продвижению образовательных услуг вуза; организует эффективные коммуникации с научным сообществом; способствует привлечению новых вложений, оптимизирует оборот документов. Первостепенной маркетинговой целью является изучение и освоение сайтов прямых конкурентов. Бенчмаркетинг как раз подходит для таких целей. Необходимо изучить не только интернет сайты региональных конкурентов, но и сайты лидирующих вузов в стране. [4, с.52]

Не секрет, что из года в год значение брендинга в сфере образования будет стремительно расти, что напрямую связано с ростом рынка образовательных услуг. Вузы смогут конкурировать только при наличии сильного бренда, который включает в себя положительный имидж образовательного учреждения, а также высокий уровень корпоративной культуры. Подводя итог сказанному можно сделать вывод что, дальнейшие исследование в области формирования бренда вуза будет очень актуальным и востребованным.

Использованные источники

1. Градов А.П. Стратегия и тактика антикризисного управления фирмой: специальная литература / Градов П.Г. – СПб.: Питер – 1998. – 510 с.

2. Любушин Н.П. Финансово-экономическая деятельность предприятия / Любушин Н.П., Лещева В.Б., Дьяков В.Г. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 471 с.
3. Максимова И.В. Оценка конкурентоспособности предприятия: учебник / И.В. Максимова. - М.: Маркетинг, 2007. – 234с
4. Мескон М.Х. Основы менеджмента: учебник / М.Х Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. - М.: Дело, 2007. – 568с.
5. Стоянова Е.С. Финансовый менеджмент. Российская практика: учебник / Стоянова Е.С. – М.: Перспектива, 1997. – 431с.

УДК 659

***Середин П.В.**
студент магистратуры 3 курса
Институт Экономики и Управления
Белгородский государственный национальный
исследовательский университет (НИУ БелГУ)
Россия, г. Белгород*

ОСОБЕННОСТИ ПРОДВИЖЕНИЯ БРЕНДА В СЕТИ ИНТЕРНЕТ

Аннотация: В статье рассматриваются основные способы продвижения продукции в сети Интернет, предлагается стратегия продвижения интернет – магазина, а также проводится оценка эффективности реализуемой программы.

Ключевые слова: Бренд, Домен, интернет – магазин, целевая аудитория, стратегия, развитие, анализ.

***Seredin P.V.**
Magistracy
3st year, Institute of Economics and
Management
Belgorod state National Research University
Russia. Belgorod.*

FEATURES OF BRAND PROMOTION ON THE INTERNET

Abstract: the article considers the main ways to promote products on the Internet, we propose a strategy for the promotion of an online store, and assessment of the effectiveness of implemented programs.

Keywords: Brand, Domain, online store, target audience, strategy, development, analysis.

Современные информационные и телекоммуникационные технологии охватывают практически все, привычные нам сферы жизни, существенно меняя как способы производства товаров и услуг, так и способы проведения досуга, реализацию человеком своих гражданских прав, методы и формы воспитания и образования. Современные технологии существенно влияют на политику, экономику и развитие общественных институтов в целом. Не

секрет, что основным источником экономического развития является информация.

Наибольший вклад в этом направлении вносит Интернет. Можно сказать совсем недавно, в 1984 году пользовались интернетом всего около 1 тыс. пользователей, в то время как в 2006 г. аудитория всемирной компьютерной сети измерялась уже одним миллиардом человек, на сегодняшний день, в 2017 году, интернетом пользуется порядком 81% процентов американских граждан. В Европейском союзе эта цифра составляет более 73% процентов, а в России – 58%. Известная компания eMarketer прогнозирует увеличение аудитории глобальной сети на 5-7% к 2022 г. [3, с.86]

Рекламный рынок напрямую зависит от Интернета, который предоставляет широкие возможности и открывает новые перспективы для продвижения новых видов продукции, товаров и услуг. Основным и самым важным достоинством Интернета, считается максимально тесный контакт между рекламодателем и потребителем при минимальных затратах.

На сегодняшний день конкуренция в Интернете очень значительна и тенденции на рынке продвижения брендов постоянно видоизменяются. Однако существуют неоспоримые постулаты и определенные тенденции, которые могут помочь составить типовую программу продвижения бренда, или попытаться автоматизировать этот процесс. Существует алгоритм, с помощью которого можно продвигать все что угодно, будь то организация, продукт или услуга.

Данный алгоритм включает в себя ряд этапов:

- Составление бюджета проекта
- Выбор домена и его имени
- Сбор необходимой информации и материалов по продвигаемой продукции
- Создание и оформление собственного сайта
- Определение необходимого набора методов интернет маркетинга и поддержка сайта

Существует огромное количество возможностей по продвижению бренда в Интернете, а перечень продукции для продвижения является практически бесконечным. Это может быть ручка, блендер, телевизор, фирма, сервис по доставке продуктов питания и т. д. на различных клиентских рынках, а точнее на потребительском рынке, рынке посредников, государственном рынке и рынке производителей. Следовательно, необходимо выделить ключевые объекты продвижения, поделить их на группы и для каждой из них составить план продвижения, расширив представленный выше алгоритм.

Американский эксперт в области онлайн маркетинга Дэвид Мирман Скотт выделил следующие группы основных объектов продвижения: одиночный товар услуга или мероприятие (например, автомобиль, мобильный телефон или концерт известного музыканта); фирма или

компания; интернет магазин; интернет- проект любой направленности, ключевой целью которого является получение больших объемов трафика (к примеру служба почты, социальные сети или поисковая система). Указанные выше объекты продвижения имеют ряд индивидуальных особенностей, что приводит к различиям в выборе стратегии продвижения, применении тех или иных методов маркетинга и следовательно к относительной эффективности. В качестве примера предлагаю рассмотреть один из них – продвижение интернет магазина.

Отличительной особенностью продвижения данного вида ресурса является заранее четко спланированная цель извлечения прибыли за счет продаж какой либо продукции через Интернет. Самыми продаваемыми на сегодняшний день являются компьютеры и цифровая техника, фильмы и музыка, а также различное программное обеспечение.

При составлении доменного имени важно помнить, что оно должно быть легко запоминающимся и по возможности оригинальным, но в то же время максимально простым. Легко запоминающееся имя поможет покупателю вернуться еще раз и оформить новый заказ. Важно учитывать этот факт, так как основным источником прибыли интернет магазинов являются постоянные клиенты.

Они обеспечивают около 85% прибыли. [2, с.66]По той же причине нужно проработать простой и удобный механизм доставки товара, точную навигацию и содержательную часть. Посетитель должен вложить минимум действий и получить максимальный результат.

Множество интернет - магазинов в России теряют своих потенциальных клиентов из за отсутствия доступных способов оплаты заказа. Покупателю легче найти другой интернет-магазин , где действует привычный для него способ оплаты, а не разбираться в новой системе, чтобы купить какой нибудь фильм. В наши дни существует огромное количество способов электронной оплаты услуг: Webmoney, Qiwi кошелек, Яндекс деньги, PayPal и многие другие. Следовательно интернет магазину следует обязательно позаботиться о подключении максимально возможного количества методов оплаты.

Перед тем как заняться дальнейшим продвижением магазина, следует обратить внимание и провести анализ раскрутки других интернет-магазинов. Тем не менее определенный набор методов наверняка будет сохраняться:

- SE – продвижение (происходит регистрация в каталогах и поисковых системах, покупка ссылок);
- Контактная реклама;
- Регулярная профилактика и обновление сайта;
- Актуальная информация о наличии товара на сайте
- Отчеты по новинкам в конкретном сегменте рынка
- Организация промо-акций.

В качестве продвижения можно также использовать сайты-спутники. Цель данных малостраничных сайтов давать прямые ссылки на

продвигаемый сайт (в нашем случае интернет – магазин), искусственно завышая его значимость в глазах поискового сайта.

Оценка эффективности реализуемой программы продвижения сводится к изучению следующих моментов:

- Оценка посещаемости (количество человек в сутки, количество поисковых запросов, глубина захода и т. д.);
- Процесс изучения постоянных клиентов;
- Оценка эффективности методов привлечения посетителей;
- Анализ экономической эффективности (прибыль и затраты).

Перечисленные выше анализы проводятся с целью корректировки выбранной стратегии и удержания этой стратегии в заданной нише в условиях высокой конкуренции и изменениях в алгоритмах ранжирования поисковых систем. Успешным становится тот магазин, который добивается стабильности в цепочке «Посетитель – Покупатель – Постоянный клиент».

На сегодняшний день основной целью интернет маркетинга является не только минимизация затрат в процессе продвижения товаров и услуг, но и максимально возможная автоматизация процесса продвижения. Интернет – маркетологи имеют в распоряжении множество инструментов – статистических, аналитических, контроля или управления этапами продвижения. Создание централизованной системы управления продвижением позволило бы существенно снизить временные, и тем более финансовые издержки, окупив тем самым затраты на разработку данного комплекса. [4, с.99]

Основными требованиями к такому комплексу являются:

- Максимальная централизованность контроля и управления продвижением на всех этапах (Быстрый доступ ко всей важной информации в рамках комплекса и возможность так же быстро реагировать - автоматически с помощью оператора);
- Автоматизация сбора статистической и аналитической информации по продвигаемому проекту и проектам-конкурентов;
- Хранение в рамках одной базы, всей информации по продвижению, следовательно быстрый доступ и легкость составления отчетов, проведения анализа;
- Система уведомления пользователей о появившихся товарах, новинках, акциях и скидках;
- Гибкость системы (Легкость настройки системы, просто настройки нужных модулей);
- Высокий уровень usability (удобство интерфейса, кликабельность изображений, интерфейсов);
- Приятный дизайн;
- Разграничение прав доступа к системе (разделение прав на администраторские и пользовательские);
- Высокий уровень защиты от взлома.

Анализ предложений компаний, на продвижении в сети Интернет,

позволяет сделать вывод, что все они сегодня в той или иной мере используют подобные системы для автоматизации процесса продвижения.

Продвижение бренда в Интернете – это бесконечный процесс, в котором взаимодействуют работа с продуктом с работой над инструментами его продвижения, их бесконечным совершенствованием в быстро меняющихся условиях информационной среды Интернета, которая используется для маркетинговых коммуникаций. Здесь не подходит принцип «сделал – забыл».

Использованные источники:

1. Свободная электронная энциклопедия «Википедия»-
http://ru.wikipedia.org/wiki/Интернет_маркетинг
2. Юрасов А.В. Основы электронной коммерции = Учебник для вузов. — М.: Горячая линия (издательство). Телеком, 2008. — С. 480
3. Голик В.С. Эффективность интернет-маркетинга в бизнесе. — Дикта, 2008. — С. 196
4. Байков Владимир Дмитриевич Интернет: поиск информации и продвижение сайтов. — Санкт-Петербург: «БХВ-Санкт-Петербург», 2000. — С. 288
5. Тюриков А.Г., Шляпин Д.Е. Интернет-реклама - Учебное пособие .- М.: Дашков и К, 2008
6. Вебер Л., Эффективный маркетинг в Интернете. Социальные сети, блоги, Твиттер Twitter и другие инструменты продвижения в Сети – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2010
7. Айзенберг М. Менеджмент рекламы. -М.: ТОО «ИнтелТех», 2006

Смирнов А.И.
студент магистратуры 1 курс
Финансово-экономический факультет
Научный руководитель: Михайлова О.П., к.э.н.
доцент
Оренбургский государственный университет
Россия, г. Оренбург

**ВЫБОР СИСТЕМЫ СБАЛАНСИРОВАННЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЛЯ
УПРАВЛЕНИЯ ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ
ПРЕДПРИЯТИЯ**

Аннотация: Сбалансированная система показателей помогает организациям оптимизировать видение и стратегию с помощью бизнес-операций и измеряет фактическую эффективность организации в сравнении с заданными целями.

Кроме того, этот инструмент используется для оценки финансовых процессов, отношений с клиентами, внутренних бизнес-процессов, а также характеристик обучения и роста организации. Целью данного исследования является признание роли сбалансированной системы показателей и управления изменениями в повышении эффективности деятельности организаций.

Работа также дает представление о влиянии сбалансированной системы показателей на эффективность организации.

Ключевые слова: сбалансированная система показателей, ключевые показатели эффективности, стратегическая карта, стратегические цели.

Smirnov A.I.
master student
1 course, Faculty of Finance and Economics
Scientific leader: Mikhailova O.P.
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
Orenburg State University
Russia, Orenburg

**SELECTION OF SYSTEM BALANCED INDICATORS FOR
MANAGING THE ECONOMIC ACTIVITY OF THE ENTERPRISE**

Annotation: A balanced scorecard helps organizations optimize their vision and strategy through business operations and measures the actual effectiveness of an organization in comparison with set goals.

In addition, this tool is used to assess financial processes, customer relations, internal business processes, as well as the characteristics of training and organization growth. The purpose of this study is to recognize the role of a balanced scorecard and change management in improving the effectiveness of organizations.

The work also provides insights into the impact of a balanced scorecard on organizational performance.

Keywords: balanced scorecard, key performance indicators, strategic map, strategic goals

Чтобы успешно управлять реализацией стратегии, компании нужны инструменты, которые помогут получить полное представление о всех бизнес-процессах, людях и финансовой архитектуре. Ключевой предпосылкой использования сбалансированной системы показателей является то, что в современных условиях подход к мониторингу стратегических целей, основанный на метрике финансового учета, становится недостаточным для того, чтобы держать компанию на правильном пути. Финансовые результаты проливают свет на то, что произошло в прошлом, а не на то, какие шаги следует предпринять для достижения целей организации. Это актуализирует исследование сбалансированной системы показателей как системы управления, нацеленной на преобразование стратегических целей в набор задач эффективности, которые, в свою очередь, измеряются, контролируются и изменяются при необходимости.

Традиционно компании оценивают свое здоровье по тому, сколько денег они зарабатывают. Финансовые меры, безусловно, важны, но они дают только часть картины. Они ориентированы на краткосрочную перспективу, а не создание организации, которая выдержит испытание временем. Действенным инструментом управления эффективностью стратегии компании является сбалансированная система показателей, которая представляет собой структурированный отчет об управлении эффективностью, используемый менеджерами для отслеживания выполнения действий персоналом, находящимся под их контролем, и для мониторинга последствий, возникающих в результате этих действий [2].

Сбалансированная система показателей является одним из методов, облегчающих систематический и периодический контроль в организации. Сбалансированная система показателей, которая позволяет преобразовать видение и стратегию бизнеса с точки зрения факторов производительности и, таким образом, гарантирует создание основы, необходимой для системы стратегического управления, была предложена исследователями Капланом и Нортоном. Хотя традиционные финансовые показатели имеют большое значение, концепция системы сбалансированных показателей основывается на утверждении, что финансовые показатели являются недостаточными для уточнения результатов деятельности, когда они просто содержат информацию, касающуюся вопросов, которые выполнялись в прошлом.

Именно фокус как на стратегии высокого уровня, так и на мерах низкого уровня отличает сбалансированную систему показателей от других методологий управления эффективностью. Система преобразует нечеткое стратегическое видение и разбивает его на конкретные, действенные шаги, которые нужно предпринимать на ежедневной основе [3].

Поэтому Каплан и Нортон рекомендуют модель BSC, которая позволяет комбинировать измерения в соответствии с прошлыми действиями организации и критериями, которые принесут результаты в будущем.

Каплан и Нортон предложили организациям необходимо использовать:

- Изучить и модернизировать видение и стратегические направления;
- Соответствующие стратегические цели и меры в рамках всей организации;
- Увязка стратегических целей с долгосрочными целями и ежегодными ресурсами;
- Осуществлять пересмотр эпизодической производительности, чтобы изучать и развивать
- Обнаружение и балансирование стратегических инноваций.

В недавнем опросе 2018 года, которое проводилось одним из ведущих английских журналов в области исследования эффективности использования различных стратегических систем организаций, в том числе системы сбалансированных показателей, журнала под названием «2GC», 62% респондентов сообщили, что используют сбалансированную систему показателей для управления реализацией стратегии, из которых 48% – для оперативного управления. Сбалансированная система показателей также используется отдельными лицами для отслеживания личной эффективности, но не так часто – только 17% респондентов в опросе используют сбалансированную систему показателей таким образом, однако из того же опроса ясно, что большая доля (около 30%) используют элементы корпоративной сбалансированной системы показателей для информирования о постановке личных целей.

Также в недавнем глобальном исследовании, проведенном Bain & Co, сбалансированная система показателей заняла пятое место в десятке наиболее широко используемых инструментов управления во всем мире. Сбалансированная система показателей также была выбрана редакцией Harvard Business Review как одна из самых влиятельных бизнес-идей за последние 75 лет.

Сбалансированная система показателей связывает ключевые точки между элементами общей картины стратегии, такими как миссия (цель организации), видение (к чему организация стремимся), основные ценности (во что организация верит), области стратегической направленности (темы, результаты и / или цели) и более операционные элементы, такие как цели (действия по непрерывному улучшению), показатели (или ключевые показатели эффективности, которые отслеживают стратегическую эффективность), цели (желаемый уровень эффективности) и инициативы (проекты, которые помогают вам достичь ваших целей) [1].

Характеристики сбалансированной системы показателей и ее производных представляют собой совокупность финансовых и нефинансовых показателей, каждый из которых сравнивается с «целевым»

значением. Организация рассматривается с четырех точек зрения, в отношении каждой из которых разрабатываются цели, ключевые показатели эффективности (KPI) и инициативы (действия). Пример показателей системы и их производных представлен в таблице 1

Таблица 1

Система сбалансированных показателей для организации	
Перспективы	Задачи
Финансовая перспектива	- Увеличение прибыли
Перспектива клиента	- Увеличение рыночной доли - Улучшение удовлетворенности клиентов
Внутренний процесс	- Увеличение эффективности машин и оборудования
Организационный потенциал	- Поддержание лояльности сотрудников

Тот факт, что сбалансированная система показателей взвешенно рассматривает организацию, не означает, что она игнорирует традиционные финансовые меры.

Напротив, финансовая перспектива является основным направлением сбалансированной системы показателей. Эта точка зрения рассматривает финансовые результаты организации и использование финансовых ресурсов. Финансовое состояние организации может быть запаздывающим показателем, показывающим результат прошлых решений, но оно все еще невероятно важно. Деньги поддерживают жизнь компаний, и финансовая перспектива фокусируется исключительно на этом [8].

Перспектива клиента рассматривает эффективность организации с точки зрения ее клиентов или других ключевых заинтересованных сторон. Она ориентирована на людей, которые на самом деле покупают товары и услуги компании, с точки зрения удовлетворенности клиентов и того как организация воспринимается в определенной отрасли по сравнению с конкурентами. Отличным прогнозным показателем успеха является удовлетворенность клиентов. То, как компания сегодня относится к своим клиентам, напрямую влияет на то, сколько денег она заработает завтра.

Внутренний процесс оценивает успешность организации через призму качества и эффективности, связанных с продуктом, услугами или другими ключевыми бизнес-процессами. В этом контексте рассматриваются достижения по сокращению отходов, ускорении работы и достижении большего с меньшими затратами. Оценивается, как быстро компания сможет адаптироваться к меняющимся условиям бизнеса [6].

Организационный потенциал (первоначально назывался «Обучение и рост») рассматривает организационные показатели через призму человеческого капитала, инфраструктуры, технологий, корпоративной культуры и других возможностей, которые являются ключом к прорыву в производительности. Оценивается, осведомлены ли сотрудники о последних тенденциях отрасли, легко ли сотрудникам сотрудничать и делиться

знаниями, все ли имеют доступ к возможностям обучения и непрерывного образования. Важную роль в обучении и росте играют технологии: могут ли люди использовать новейшие устройства и программное обеспечение, какие меры предпринимает организация, чтобы опережать конкурентов.

В первые годы сбалансированной системы показателей, каждая из четырех точек зрения была показана как независимая от других. Однако со временем пришло понимание того, что эти перспективы удивительным образом влияют друг на друга, создавая сбалансированный взгляд на организацию. Современные сбалансированные системы показателей показывают, как каждая точка зрения основывается на предыдущей. К примеру, если компания обучит своих сотрудников и создаст культуру обмена информацией (обучение и рост), они помогут компании работать более гладко (внутренние бизнес-процессы). Более эффективный бизнес лучше заботится о своих клиентах (клиент), а счастливые клиенты покупают больше товаров и услуг компании (финансовый).

Таким образом, критическими характеристиками, которые определяют сбалансированную систему показателей, являются: [10]

- акцент на стратегических целях, соответствующих организации;
- выбор небольшого количества элементов для мониторинга;
- сочетание финансовых и нефинансовых данных.

Одним из наиболее мощных элементов в методологии сбалансированной системы показателей является визуализация стратегии при помощи так званой карты стратегии. Стратегическая карта – это простой график, который показывает логическую причинно-следственную связь между стратегическими целями (показываются на карте в виде овалов).

Последний шаг в создании карты стратегии – нарисовать стрелки между стратегическими целями компании, которые показывают цепочку причин и следствий. Стратегическая карта рассказывает историю стратегии организации. Прочитать стратегический ход сбалансированной системы показателей можно, начав снизу и следуя по пути к вершине. Повышение производительности в целях, определенных в блоке «Организационный потенциал», позволяет организации улучшить свою перспективу по направлению «Внутренний процесс», что, в свою очередь, позволяет организации создавать желаемые результаты в направлениях «Клиенты» и «Финансовые перспективы» [5].

Стратегическая карта отлично подходит для быстрой передачи общих целей всем сотрудникам компании. С хорошо разработанной стратегической картой каждый сотрудник может знать общую стратегию компании и место, в которое он вписывается. Это позволяет людям видеть, как их работа влияет на стратегические цели компании.

Некоторые стратегические карты имеют стратегические темы. Они представляют собой три или четыре общих стратегических направления в организации. Темы вертикально группируют связанные цели по всей стратегической карте.

В отличие от перспектив, темы очень специфичны для каждой организации. Например, темами могут быть такие вещи, как функциональное совершенство, культура безопасности, устойчивость и т. д. Некоторые организации считают полезным показывать темы на своей стратегической карте. Другие думают, что темы добавляют ненужную сложность [7].

Существует критическая связь между целями организации и ее показателями эффективности. Эти действенные числовые показатели называются ключевыми показателями эффективности (KPI). Система показателей показывает прогресс в достижении желаемого результата и помогает количественно оценить эффективность бизнеса с течением времени: недели, месяцы, кварталы или даже годы. Ключевые показатели эффективности контролируют реализацию и эффективность стратегий организации, определяют разрыв между фактической и целевой эффективностью.

Правильно подобранные KPI выполняют следующие функции:

- предоставляют объективный способ увидеть, работает ли стратегия;
- позволяют измерить степень изменения производительности с течением времени;
- сосредотачивают внимание сотрудников на том, что важнее всего для успеха;
- разрешают измерить достижения, а не только работу, которая выполняется;
- обеспечивают общий язык для общения;
- помогают уменьшить нематериальную неопределенность.

KPI привязаны к определенным целям и должны измеряться на регулярной основе. Например, если стратегической целью было «увеличение числа покупок», хорошей мерой могло бы быть «количество новых покупок». Если бы стратегической целью было «повышение квалификации сотрудников», хорошей мерой могло бы быть «общее количество часов обучения в департаментах». Важно выбрать очень небольшое количество KPI для отслеживания. Ограничивая каждую стратегическую цель одним или двумя KPI, вы сможете сосредоточиться на вещах, которые важнее всего [4].

Подводя итоги, следует отметить, что подавляющее большинство вещей, которые можно изменить в организации, не дают непосредственного результата. Трудно понять, как комфорт сотрудников или обновленная инфраструктура влияют на конечные цели компании. Стратегическая карта компании показывает эти отношения и поощряет стратегическое мышление, выходящее далеко за рамки баланса компании. Большинство компаний ставят финансовые перспективы на первое место, потому что их конечная цель – заработать больше денег. Однако коммунальные и некоммерческие

организации имеют разные мотивы. Их финансы являются лишь средством для достижения цели. Каждая организация отличается, и нет единого способа составить эффективную стратегическую карту.

Использованные источники:

- 1 Егоров, Е.Г. Система сбалансированных показателей как элемент стратегического планирования и управленческого учета / Е.Г. Егоров, И.Е. Егорова // Региональная экономика: теория и практика, 2010. – №32. – С. 2–6.
- 2 Завьялова Н. Б., Сагинова О. В. Устойчивое развитие экономических систем: монография. – М. : ФГБОУ ВПО РЭУ им. Г. В. Плеханова, 2014.
- 3 Каплан Р., Нортон Д. Сбалансированная система показателей. Москва: Олимп-Бизнес, 2010.
- 4 Ключков А. КРІ и мотивация персонала. М.: Эксмо, 2010. 170 с.
- 5 Крылов С. И. Сбалансированная система показателей и информационные технологии // Международный бухгалтерский учет. – 2015. – № 28 (370).
- 6 Толкач В. Внедрение системы сбалансированных показателей: монография. – Москва : АББ, 2014.
- 7 Шмидт В., Хервиг Р., Фридаг Т. Сбалансированная система показателей. Москва: Омега-Л, 2010, С. 60-70.
- 8 Яковлева, Н.Н. Влияние внешней и внутренней финансовой среды при разработке финансовой стратегии предприятия // Стратегический менеджмент. – 2010. – №10
- 9 "2GC Balanced Scorecard Usage Survey". 2GC Active Management. Retrieved 11 July 2017.
- 10 FAQ Answer: What is the Balanced Scorecard? (PDF), 2GC Active Management, archived from the original on 20 June 2014, retrieved 11 July 2017

Супрун А.Г.
студент магистратуры 3 курс
Институт экономики и управления
Белгородский государственный университет
Россия, г. Белгород

**МЕТОДЫ И ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ УРОВНЯ
СФОРМИРОВАННОСТИ ЯЗЫКОВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ
РАБОТНИКОВ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ**

Аннотация: В статье дано обоснование содержания ключевых профессиональных компетенций персонала и субъекта их формирования. Также рассматриваются методы и показатели оценки уровня сформированности иноязычной коммуникативной компетенции (ИКК) у работников высшей школы. Результативность системы формирования ИКК и определения уровня сформированности языковых компетенций происходит при помощи использования различных методов.

Ключевые слова: персонал, иноязычная коммуникативная компетенция, компетентностный подход, формирование компетенций, профессиональные компетенции.

Suprun A.G.
graduate student 3rd course
Institute of economy and management
Belgorod state university
Russia, Belgorod

**METHODS AND INDICATORS OF ASSESSMENT OF LEVEL OF
LANGUAGE COMPETENCES FORMATION OF THE HIGHER
SCHOOL EMPLOYEES**

Annotation: In article justification of content of key professional competences of staff and subject of their formation is given. Also is considered methods and indicators of assessment of level of formation of the foreign-language communicative competence (FLCC) at employees of the higher school. The effectiveness of a system of formation of IKK and determination of level of formation of language competences occurs by means of use of various methods.

Keywords: staff, foreign-language communicative competence, competence-based approach, formation of competences, professional competences.

На данный момент в рамках проведения государственных и общественных аттестаций образовательных учреждений в России и за рубежом одним из показателей является оценка качества деятельности профессорско-преподавательского состава и его компетентности. По мнению Е.Ю. Васильевой, «наличие и соответствие мировым стандартам системы оценки качества деятельности профессорско-преподавательского состава становится необходимым условием вхождения российского профессионального образования в мировое и европейское образовательное

пространство» [1, 10]. Кроме того, решение проблемы обеспечения качества высшего образования, отвечающего современным требованиям, неразрывно связано с меняющейся ролью преподавателей в образовательном процессе, что подразумевает, в частности, четкий и четкий механизм оценки качества его образования. виды деятельности, которые сегодня нельзя рассматривать отдельно от направленных на повышение качества подготовки выпускников.

Однако нынешние сертификационные показатели для оценки кадрового обеспечения образовательного процесса носят более формальный характер и чаще основаны на статистической оценке и анализе информации об образовании учителей старших классов, их должностях, наличии ученых степеней, званий, количества и качества. научных работ и публикаций. Хотя реальная деятельность преподавателя вуза, осуществляемая в различных областях, в каждой из которых преподаватель выполняет разные роли, выполняет разные функции и проявляет свою творческую индивидуальность в различных видах деятельности, не подвергается объективной и разносторонней оценке.

Переход на Болонскую систему образования и новые требования ФГОС, меняют традиционное представление о высшем профессиональном образовании. Внедрение компетентного подхода, увеличение доли самостоятельности обучающихся, обучение по индивидуальным планам требуют изменения отношения к образовательному процессу и подходов к оценке и повышению его качества.

Результат обучения сегодня оценивается с точки зрения формирования у выпускников необходимого набора компетенций. В то же время студенты могут сформировать необходимые компетенции только у преподавателя, который им в полной мере обладает, что определяет необходимость применения компетентного подхода к оценке качества деятельности факультета вуза и выступает в качестве необходимого условия повышения качества высшего профессионального образования.

В рамках компетентного подхода его методы выделяются для структурирования процесса сбора информации о работе, выявления эффективного поведения, качества достижения успеха, работы с сотрудниками, посредством проведения анализа работы. Анализ работы предполагает выявление образцов лучших решений поставленных задач. Методы компетентного подхода представлены в таблице 1.1.

Таблица 1.1

Методы компетентностного подхода

Метод компетентностного подхода	Содержание метода
Работая с описанием личностей	Эксперт старается выделить более сжатые и точные ответы, путем наводящих вопросов.
Опросный метод	Анкетирование, состоящее из перечня вопросов, где выделяются основные направления деятельности. Может проводиться в письменной или устной форме.
Метод критических инцидентов	Процедура сбора информации о действиях сотрудника, которые в определенной ситуации были очень важными для достижения цели.
Метод экспертных оценок	Работа эксперта по изучению объекта исследования со всех сторон, методы выполнения им работы, на основе общих характеристик профессиональной деятельности.
Анализ документов	Метод, строящийся на анализе документов организации, с целью определения важных качеств для работы.
Метод репертуарных решеток	Метод, основывающийся на структурном подходе, для отличия более действенных служащих от наименее действенных.
Метод прямых атрибутов	Основания использования этого метода состоит в использовании общих моделей с готовыми определениями компетенций.
Прогностические интервью	Данный метод предполагает интервью с ключевыми руководителями высшего звена.
Метод наблюдения на рабочем месте	При непосредственном личном наблюдении за работой сотрудника желательно использовать этот метод на долгосрочной основе, чтобы сотрудник в итоге перестал обращать внимание на наблюдателя [5, 202].

В дополнение к методам компетентностного подхода необходимо углубиться в методы оценки сформированных компетенций в целом, которые помогают надежно оценить сформированную компетенцию как целостное новообразование - набор способностей, используемых для достижения или профессиональные цели.

Как правило, оценка сформированных компетенций осуществляется в процессе наблюдения за выполнением сложных комплексных действий сотрудника - метод наблюдения на рабочем месте, в рамках которого оцениваются правильность выполнения подготовительных и основных работ, промежуточные и конечные результаты деятельности. [2, 69-70]. Также оценку можно провести при помощи метода экспертных оценок, который представляет многофакторный и всесторонний обзор не только деятельности работников, но и ЗУН, но существуют и недостатки данного метода – предвзятость эксперта, человеческий фактор. Другим излюбленным методом оценки формирования компетенций является метод опроса,

который помогает увидеть глубину знаний и навыков респондента, особое преимущество заключается в том, что метод опроса может быть письменным и анонимным, что поможет выявить искренние ответы. Объективно метод анализа документов необходим для любой оценки, поскольку только документы раскрывают ход действий организации в целом.

Оценка элементов компетенций – знаний, умений, навыков и способностей проводится с использованием тестирования, экспертного оценивания при выполнении лабораторных работ, решения заданий, на устном экзамене и др. Наиболее распространенными методами оценки результатов подготовки обучающихся являются зачеты, письменные и устные экзамены, различающиеся в форме предоставления ответа испытуемым на экзаменационные задания и в техниках проверки правильности ответов аттестуемых и оценке результатов экзаменов в целом. Условно их можно разделить на две группы: письменные и устные испытания.

Таким образом, существует несколько методов оценки уровня сформированности языковых компетенций работников высшей школы, по нашему мнению, самыми объективными являются анкетирование и различные опросы. А проведение тестирования по определению уровня владения иностранным языком показывает непосредственный уровень сформированности иноязычной коммуникативной компетенции.

Использованные источники:

1. Васильева Е.Ю. Концепция системы оценки качества деятельности профессорско-преподавательского состава в вузе: Дисс... д-ра пед. наук.:13.00.0. - СПб., 2005. - 499 с.
2. Пермяков О.Е., Менькова С.В. Диагностика формирования профессиональных компетенций. – М.: ФИРО, 2010. – 114 с.
3. Супрун, А.Г. Содержание и компоненты иноязычной коммуникативной компетенции // International Journal of Advanced Studies in Education and Sociology. St. Louis, Missouri, USA. - №2, - 2018. – p. 49-55.
4. Таюрская Н.П. Иноязычная коммуникативная компетенция: зарубежный и российский опыт // Humanities vector. – 2015. –Number 1 (41). – Faces of Professional Development. – С. 83–87.
5. Янов И.Е. Стратегии управления персоналом как основной рабочий инструмент системы управления персоналом // Вестник московского государственного университета леса - лесной вестник. – 2010. - № 2. – С. 202-204.

*Телешева Н.А.
студент магистратуры 3 курс
факультет «Экономики и управления»
Новосибирский государственный аграрный университет
Россия, г. Новосибирск*

ОСОБЕННОСТИ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В ПРОЦЕССЕ ВНЕДРЕНИЯ БЕРЕЖЛИВОГО ПРОИЗВОДСТВА

Аннотация: в статье рассмотрены особенности обучения персонала методами бережливого производства, сущность мотивации персонала в процессе внедрения инструментов бережливого производства, описаны существующие инструменты мотивации.

Ключевые слова: бережливое производство, мотивация, концепция.

*Telesheva N. Ah.,
master's student 3rd year
faculty of Economics and management»
Novosibirsk state agrarian University
Russia, Novosibirsk*

FEATURES OF PERSONNEL TRAINING IN THE PROCESS OF LEAN PRODUCTION IMPLEMENTATION

Abstract: the article describes the features of personnel training methods of lean production, the essence of motivation of personnel in the process of implementing lean production tools, describes the existing tools of motivation.

Key words: lean production, motivation, concept.

Введение

Бережливое производство – процесс, который направлен на сокращение затрат. Бережливое производство эффективно только тогда, когда каждый сотрудник компании понимает его особенности и смысл. Для этого необходимо уделять внимание обучению персонала методам бережливого производства.

Обучение персонала методам бережливого производства позволяет обеспечить конкурентоспособность компании, способствует повышению лояльности сотрудников к организации. В основе обучения персонала методам бережливого производства должно быть положено их собственное желание обучаться.

Цель работы – исследование особенностей обучения персонала методам бережливого производства.

Бережливое производство – трудоемкий процесс, который должен быть правильно организован.

Обучение персонала «бережливому производству»

В настоящее время экономическое развитие промышленных предприятий сопровождается ведением производственной деятельности в условиях дефицита ресурсов и интенсификации производства. Учитывая

нестабильную экономическую ситуацию, которая наблюдается в стране и в мире, многие организации осуществляют минимизацию затрат с использованием в производственной деятельности концепции бережливого производства.

В качестве главной задачи данной концепции рассматривается непрерывное устранение потерь, так как именно таким образом возможно добиться совершенства, снизить стоимость продукта и повысить уровень его качества [9, С. 38-41].

Бережливое производство является особой схемой управления организацией. Его основная идея – постоянное стремление к исключению любых видов издержек. Бережливое производство представляет собой концепцию, которая предполагает вовлечение в процедуру оптимизации каждого сотрудника компании. Бережливое производство направлено на максимальное ориентирование в сторону потребителя.

Бережливое производство предполагает анализ ценности продукта, который выпускается для конечного потребителя, на каждой стадии создания. Основная задача концепции – формирование непрерывного процесса устранения издержек. Другими словами, бережливое производство предполагает устранение любых действий, вследствие которых осуществляется потребление ресурсов. Бережливое производство представляет собой схему, на основании которой вся деятельность компании разделена на процессы и операции, добавляющих и не добавляющих ценность продукту. Основная задача бережливого производства – планомерное уменьшение ресурсов [3].

Суть идеологии «бережливого производства» заключается в том, что предприятие ориентировано на максимально эффективное использование ресурсов.

Процесс зарождения концепции «бережливое производство» связан с Т. Со, инженером, который в 1940-х годах посетил американские заводы с целью заложения основ организации производственной системы. Производственная система получила название «Производственная система «Toyota». Принципы и методики данной системы были вновь представлены в Америке под названием «Экономное производство».

Можно выделить следующие инструменты «Бережливого производства»:

1. Отказ от системы, которая создает ненужные запасы на всех производственных этапах вне зависимости от спроса, переход к системе «точно в срок»,
2. Автоматизация производства, позволяющая работникам останавливать конвейер или производство для того, чтобы предотвратить поступление дефектной детали,
3. Децентрализация управления – наличие открытого доступа к информации об особенностях производственной системы, расширение самостоятельности и ответственности работников, участие персонала в

процессе принятия решений по проблемам, которые связаны с выполнением их работы,

4. Учет требований производства при проектировании продукции – организация модульного проектирования, участие поставщиков в проектировании поставляемых ими комплектующих.

Стоит отметить, что при внедрении инструментов бережливого производства важную роль играют человеческие ресурсы, которые выступают в роли одного из основных источников повышения эффективности деятельности организации. По мнению известного американского менеджера-предпринимателя Ли Якока «все хозяйственные операции компании можно определить так: люди, продукты, прибыль. На первом месте всегда должны стоять люди. Если нет надежной команды, то достичь мало что получится». А лидером Toyota Motor Manufacturing Гэри Конвисом было отмечено, что «пока высшее руководство не забудет про самолюбие и не пойдет к людям, чтобы повести их за собой, интеллект и огромный потенциал сотрудников будут оставаться невостребованными. Персонал представляет собой основную ценность. Поэтому необходимо все делать, чтобы выслушивать и использовать его идеи при планировании деятельности организации» [10, С. 38-43].

Американскими учеными работники организации характеризуются с точки зрения актива, а не пассива. Ученые считают, что к работникам необходимо относиться с уважением. Известно, что достижение руководством организационных целей возможно только тогда, когда оно сможет умножить свои интеллектуальные и физические силы, используя коллективные силы подчиненных в определенном направлении [7, С. 64-66].

Внедряя инструменты бережливого производства, предусматривается вовлечение трудовых ресурсов в процессы оптимизации труда. При этом нереализованный творческий потенциал сотрудников будет рассматриваться в качестве одного из видов потерь. В результате этого возрастает необходимость построения такой системы управления персоналом предприятия, при которой является возможным изменение организационной структуры, оптимизация труда, непрерывное развитие персонала и учет его интересов при принятии управленческих решений [8, С. 146].

Основной преградой в процессе внедрения инструментов бережливого производства является нежелание персонала учиться и применять элементы концепции в процессе производственной деятельности. Такая ситуация связана с несовершенством подхода к мотивации персонала и отсутствием разработанной и успешно функционирующей системы вовлечения персонала в деятельность, направленных на совершенствование производственных процессов [1].

В настоящее время на предприятиях используются следующие методы, направленные на развитие мотивации персонала:

1. Материальное стимулирование,

2. Административное управление, реализованное через приказы, распоряжения, контроль за исполнением,

3. Наличие разовых проектов (создание рабочих групп по внедрению инструментов бережливого производства)

Необходимо отметить, что применение таких подходов оказывает влияние на снижение заинтересованности персонала в мероприятиях по совершенствованию производственной деятельности. В связи с этим происходит сокращение и финансовых результатов от мероприятий [6].

Реализовать принципы бережливого производства невозможно без перестройки кадровой подсистемы, ведь чтобы внедрить инструменты концепции возможно только имея высокомотивированный персонал, у которого есть способности к осуществлению командной работы и постоянному совершенствованию.

Таким образом, необходимо осуществлять постоянную мотивацию персонала на принципах бережливого производства, но учитывая специфику российской культуры. Например, при изучении специфики мотивации персонала в японской культуре, можно отметить ориентацию на коллектив и уважение людей, которые обладают мастерством и стремятся повысить уровень своей квалификации. Основная роль в системе мотивации отдана нематериальной мотивации, которая включает поощрения без выдачи материальных и денежных средств. Это позволяет создать благоприятный социально-психологический климат на предприятии, повысить заинтересованность персонала в работе.

Если рассматривать относительно российской системы нематериальной мотивации, то здесь основными инструментами выступают:

1. Моральное стимулирование, которое заключается в выдаче особых привилегий, официальном признании заслуг,

2. Мотивирующая организация труда: гибкий график, удаленная работа,

3. Корпоративная культура: лозунги, символика, ценности, организационные нормы,

4. Аутплейсмент.

В целом, необходимо отметить, что система мотивации в процессе внедрения бережливого производства должна основываться на использовании следующих принципов:

1. Мотивация должна касаться всех категорий персонала,

2. Мотивация должна способствовать решению тактических задач при реализации концепции,

3. Необходимо учитывать мотивационный тип и возраст сотрудников,

4. Необходимо регулярное совершенствование мотивационной программы [2, С. 20-23].

Немаловажное значение в процессе перестройки кадровой системы отдается обучению персонала принципам бережливого производства. При

обучении всех категорий персонала осуществляется разработка программы обучения, которая включает обучение не только самим инструментам, но и критериям оценки. Очень часто организации сталкиваются с отрицанием нововведений со стороны младшего и среднего персонала, что является результатом того, что отсутствует понимание принципов бережливого производства. Так, необходимое мероприятие при внедрении – обучение с учетом полной вовлеченности персонала. Именно оно позволяет внедрить бережливое производство правильно и результативно [5].

Таким образом, при анализе проблем управления персоналом в процессе внедрения инструментов бережливого производства, необходимо отметить, что основная роль управления персоналом заключается в создании грамотной мотивационной системы, которая бы обеспечила тщательное осуществление текущих обязанностей и полную вовлеченность персонала в усовершенствование рабочих процессов.

Для обучения персонала необходимо формирование команды преподавателей, состоящей из числа сотрудников дирекции производственных систем и сотрудников, которые участвовали бы в пилотном проекте. Так же в каждом структурном подразделении необходимо назначение ответственных за внедрение бережливого производства лиц.

Обучение персонала принципам бережливого производства должно осуществляться в обучающих центрах и учебных классах структурных подразделений.

Обучение принципам бережливого производства несет в себе следующие цели:

1. Донесение сотрудникам, что значит бережливое производство,
2. Показать, как инструменты бережливого производства помогают в работе, упрощают ее.

Чтобы обучить сотрудников принципам бережливого производства необходимо выполнение следующих шагов:

1. Составление и согласование графиков посещения тренингов,
2. Подготовка обучающих модулей,
3. Согласование с руководством структурных подразделений места проведения обучения,
4. Проведение тренингов.

Модули обучения должны раскрывать информацию об идеологии бережливого производства, основных инструментах бережливого производства, видах потерь и способах их устранения.

Осуществляя подачу материала необходимо проведение параллели между бытовыми и производственными примерами. На основании опыта преподавания, эти же потери отлично воспринимаются на бытовом уровне. Для того, чтобы видеть потерю на производстве необходимо научиться находить ее дома.

Процесс обучения персонала принципам бережливого производства включает следующие моменты. Для составления графика посещения

тренингов необходимо взять штатное расписание и графики отпусков. Необходимо согласование графиков обучения и времени проведения тренингов с руководством.

Результаты, получаемые предприятием от внедрения бережливого производства, имеют прямую зависимость от того, кто, как и что будет внедрять. Результаты зависят от понимания руководством технологий бережливого производства, от того, как видят руководители подготовку к процессам внедрения.

Бережливое производство – процесс, разделенный на 5 стадий:

1. Определить ценности определенного товара,
2. Установить поток формирования ценности намеченного продукта,
3. Обеспечить непрерывный поток,
4. Предоставить потребителю возможность вытягивать товар,
5. Стремиться к совершенству.

Фирмы, которые встали на путь бережливого производства, способны примерно вдвое увеличить производительность и ускорить время выпуска продукции [4].

Таким образом, применение принципов бережливого производства может дать значительные эффекты. Бережливое производство необходимо для совершенствования деятельности организации. Обучение персонала принципам бережливого производства – залог успеха организации, вставшей на такой путь развития. Использование принципов бережливого производства позволяет сократить расходы организации на оптимизацию процессов производства.

Заключение

Бережливое производство – концепция организации производственного процесса, направленная на сокращение издержек, сопутствующих производству. Основной момент при внедрении бережливого производства – обучение персонала. Для обучения важно, чтобы каждый сотрудник понимал смысл бережливого производства, разделял взгляды руководства на внедрение новой системы, имел желание обучаться.

Принципы бережливого производства могут оттачиваться и в организации быта. Решение бытовых проблем, связанных с сокращением ресурсов – шаг на пути к формированию навыков организации бережливого производства.

В настоящее время концепция бережливого производства весьма актуальна. Решение проблем, связанных с сокращением затрат на производственный процесс – залог успеха и процветания компании.

Организация обучения персонала принципам бережливого производства требует подготовки. Необходимо определение времени и возможностей обучения каждого сотрудника. Обучение должно быть

правильно организовано, чтобы каждый смог понять смысл бережливого производства.

Использованные источники:

1. Антонова И. И., Ахмадеева Г. Ч. Развитие системы управления персоналом в условиях внедрения методологии бережливого производства // Балтийский гуманитарный журнал. 2014. – № 2. – С. 51-53.
2. Бережливый подход к вовлечению персонала в процесс совершенствования производства / И. И. Антонова, С. А. Антонов, В. С. Антонов, Г. Р. Дмитриева, А. Т. Хадиева // Казанская наука. 2013. – № 4. – С. 20–23.
3. Бережливое производство и его инструменты // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://fb.ru/article/189365/berezhlivoe-proizvodstvo-i-ego-instrumentyi-berezhlivoe-proizvodstvo---eto>
4. Бережливое производств // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://center-yf.ru/data/Menedzheru/berezhlivoe-proizvodstvo.php>
5. Деннис П. Основы бережливого производства. Путеводитель по самой эффективной в мире системе производства. – М.: Олимп-Бизнес, 2013. – 224 с.
6. Недбайлюк Б. Е., Антонова И. И., Антонов С. А., Кудряшов В. Н., Галявиев Л. Х. Методы бережливого производства в непрерывных производственных процессах // Актуальные проблемы экономики и права. 2011. – № 1. – С. 102-110.
7. Мудрость Питера Друкера от А до Z // Business Excellence, 2014. № 12. С. 64-66.
8. Смирнов В. А., Антонова И. И., Антонов С. А., Ахмадеева Г. Ч. Установление показателей эффективности «бережливого производства» // Актуальные проблемы экономики и права. 2011. – № 3. – С. 146-153.
9. Степченко Т. С. Lean-технологии в управлении предприятием // Современные технологии управления. 2015. – № 7 (55). – С. 38-41
10. Ферару Г. С. Современная модель эффективного развития и повышения конкурентоспособности предприятий // Экономика и управление, 2016. – № 1 (123). – С. 38-43.

*Телешева Н.А.
студент магистратуры 3 курс
факультет «Экономики и управления»
Новосибирский государственный аграрный университет
Россия, г. Новосибирск*

**БЕРЕЖЛИВОЕ ПРОИЗВОДСТВО КАК МЕТОД ПОВЫШЕНИЯ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА В ТЕПЛОЭНЕРГЕТИКЕ**

Аннотация: в статье рассмотрены методы и подходы, направленные на сокращение издержек.

Ключевые слова: бережливое производство, кайдзен, теплоэнергетика, повышение эффективности

*Telesheva N. Ah.
master's student
3rd year, faculty of Economics and management»
Novosibirsk state agrarian University
Russia, Novosibirsk*

**LEAN PRODUCTION AS A METHOD OF INCREASING THE
EFFICIENCY OF PRODUCTION IN HEAT POWER ENGINEERING**

Abstract: the article deals with methods and approaches aimed at reducing costs.

Keywords: lean manufacturing, Kaizen, heat power engineering, efficiency improvement

Бережливое производство в переводе с английского означает системы нахождения и незамедлительного устранения потерь, что в конечном итоге должно привести к сокращению как финансового, так и производственного циклов, связанного с производством конечного результата труда (деятельности).

Суть бережливого производства заключается в правильном управлении экономикой производства, в отличие от разовых мероприятий по улучшению экономической ситуации в компании [1].

Таким образом бережливое производство можно рассматриваться как некие взаимосвязанные подходы и методы, направленные на сокращение производственных издержек, следовательно, оно должно быть направлено на высвобождение внутренних потерь, освобождения части людей от не нужных операций, сокращение затрат связанных с арендой помещений, электроэнергии, что в конечном итоге должно привести к созданию бережливого предприятия.

Но при всем при этом стоит понимать, что бережливое производство заключается не только в использовании данных методик по сокращению все возможных издержек, оно базируется на коренные перестройки корпоративной структуры предприятия и менталитета всех его сотрудников.

В данное время функционирование отрасли теплоэнергетики в России предопределил необходимость поисков оптимизационных механизмов для дальнейшего перспективного развития всех входящих в данную отрасль организаций. Это в свою очередь было обусловлено [10]:

- стремительным ростом конкуренции в демонополизированных секторах российской теплоэнергетики,
- жёстким законодательством,
- ежегодном увеличении потребления тепловой энергии.

Существующие тенденции обуславливают кризисное положение российских теплоэнергетических организаций, так как создают ограничения для обеспечения роста их финансовой устойчивости и получения необходимой прибыли.

При этом главной проблемой в данных условиях является недопущения повышения цен на тарифы теплоэнергии, что позволит не допустить уход потребителей [9].

Наиболее корректным решением данной проблемы будет создание с последующим внедрением современных технологий труда на предприятиях теплоэнергетики с процессным подходом к всестороннему производству.

Именно такой технологией и станет – «бережливое производство», суть которого была описана еще в середине 20 века японским инженером-изобретателем Тайити Оно, председателем Совета директоров компании «Toyota Motor Corporation» [2].

С точки зрения бережливого производства, обеспечить максимально эффективное функционирование организации может помочь внедрение комплексного подхода к управлению всей его деятельностью, при этом в обязательном порядке необходимо будет заняться перепроектированием бизнес-процессов компании, не обходя стороной клиентоориентированность.

Если же рассматривать данный подход на предприятиях теплоэнергетики, то именно данный подход способен в кратчайшие сроки помочь компания в сокращении их дебиторской задолженности.

Ведь на предприятиях теплоэнергетики внедрение бережливого-производства окажется весьма мало затратным, учитывая эффект от его внедрения.

Проанализировав внедрение бережливого производства на предприятиях теплоэнергетики в России, можно заявить, что до сих пор нет единой методологии его внедрения на данных предприятиях. А ведь именно использование данной методологии позволит отрасли теплоэнергетики максимизировать полученный результат, минимизировав при этом негативные последствия.

Саму же методологию развития и внедрения бережливого производства можно представить в виде некой дорожной карты, состоящей из целого комплекса мероприятий, направленных на оптимизацию бизнес-процессов, которые присутствуют на всех этапах бизнес-процессов в рассматриваемой отрасли, такие как: генерация, передача, сбыт

электрической и тепловой энергии, оперативно-диспетчерское управление [3]. Основные этапы «дорожной карты» определены на основе анализа опыта внедрения бережливого производства и приведены ниже на рисунке 1

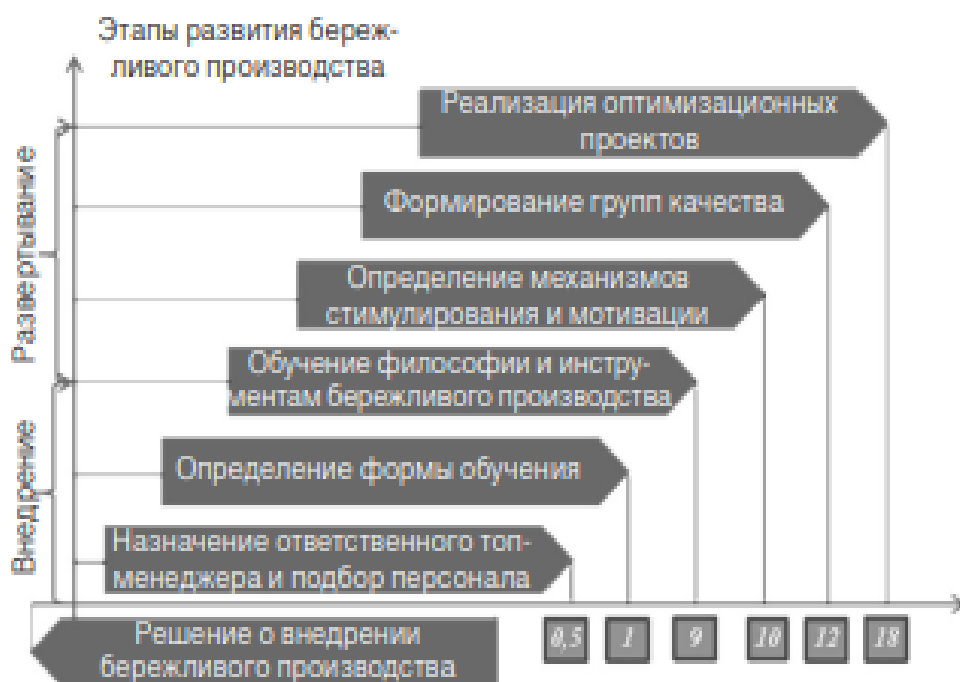


Рисунок 1 - Основные этапы «дорожной карты» по внедрению бережливого производства в электроэнергетической организации [7].

Из данного рисунка заметно, что для внедрения бережливого производства достаточно будет 1,5 года. После чего станет возможным сделать выводы в эффективности данного внедрения.

На начальном этапе внедрения бережливого производства важным условием является поддержка со стороны вышестоящего руководства соотнеси с необходимыми условиями бережливого производства, а именно:

- нивелирование кризиса в компания взаимосвязанных с теплоэнергетикой,
- необходимость детального анализа и оптимизации деятельности компании,
- поиск альтернативном и наиболее конкурентных преимуществ,
- качественная и количественная оценка от потенциально возможного эффекта взаимосвязанного с внедрение бережливого производства.

На следующем этапе будет необходимо заняться определением самой схемы по осуществлению бизнес процессов, согласованных с бережливым производством. На этот этап компаниям необходимо заняться поиском персонала, который и будет заниматься осуществлением оптимизационных изменений. Поэтому на данном этапе самым эффективным будет формирование нового структурного подразделения компании - «Лин-офиса», что в переводе с английского будет обозначать тощий, а в данном случае бережливый (рисунок 2)



Рисунок 2 – Общая схема деятельности Лин-офиса

Следующий этап бережливого производства заключается в выборе источника из которого будут черпаться необходимые знания, на основании которых и будет базироваться программа дальнейшего обучения сотрудников. Следующий этап будет заключаться в обучении самой философии бережливого производства и освоении основных инструментов данной оптимизации со стороны выбранных менеджером, задействованным в данном процессе. Ниже на рисунке 3 представлены основные элементы обучения, обуславливающие получение перспективной оптимизации развития бизнес процессов.



Рисунок 3 – Основные программы обучения бережливому производству

Таким образом после внедрения вышеизложенных этапов в компаниях должен сформироваться некий нематериальный актив, представленный в виде компетентного персонала по бережливому производству, который в дальнейшем и будет направлен на одушевление дальнейшей оптимизационной программы [4].

На четвертом этапе развертывания бережливого производства в организации предлагается формирование групп качества в целях реализации оптимизационных проектов.

Эффективность деятельности групп качества проявляется в трех основных направлениях: оптимизация бизнес-процессов на основе проведения детального анализа и целенаправленной разработки оптимизационных предложений, развитие человеческого капитала, улучшение социально-психологического климата [8].

Группы качества формируются по направлениям деятельности на постоянной основе и включают участников из числа топ-менеджмента, менеджмента среднего звена и рядовых сотрудников организации. Участники групп качества определяются исходя из актуальной потребности в оптимизации проблемного бизнес-процесса в развитии деятельности организации.

В плане работы по оптимизации проблемного бизнес-процесса необходимо указать наименование задачи, планируемое начало и окончание этапов реализации проекта, ответственных исполнителей. На этапе распространения бережливого производства в организации необходимо определить механизмы стимулирования и мотивации деятельности работников организации, участвующих в группах качества и реализации оптимизационных проектов. Одним из способов выявления потребностей работников и определения структуры мотивации является проведение анкетирования с использованием теста представителя школы поведенческих наук менеджмента, основателя двухфакторной теории мотивации Фредерика Герцберга [5].

Проведение анкетирования позволяет выявить наиболее востребованные работниками побуждающие факторы к инициации и реализации предложений. Среди них могут быть определены следующие факторы: финансовые мотивы, карьеры роста, ответственность работы, достижение личного успеха, общественное признание, сотрудничество в коллективе, отношение с руководством и т.д. Наиболее эффективным механизмом является сочетание систем дополнительного материального стимулирования и нематериальной мотивации. Материальное стимулирование может быть осуществлено путем включения в показатели эффективности дополнительных выплат.

В связи с государственным регулированием расходов теплоэнергетических организаций может быть востребована форма нематериальной мотивации сотрудников.

Установлены виды актуальной нематериальной мотивации: обеспечение места на автомобильной парковке, организация корпоративных мероприятий; направление на повышение квалификации; вручение кубков и грамот с отображением статистических показателей на стенде визуализации; предоставление дополнительных полномочий и возможность участия в проектах; свободный график работы; общение с руководством; дополнительные дни отпуска.

Внедрение и реализация бережливого производства в теплоэнергетических организациях создает базовый фундамент для дальнейшего повышения их клиентоориентированности и конкурентоспособности за счет повышения инициативности работников в выдвижении и реализации перспективных идей, направленных на оптимизацию бизнес-процессов, снижение затрат и повышения рентабельности производства продукции.

Применение теплоэнергетическими организациями методологии внедрения бережливого производства обеспечивает достижение их организационного развития, повышение качества выпускаемой продукции, достижение надежного и качественного энергоснабжения потребителей.

В качестве доказательства эффективности внедрения бережливого производства на предприятиях теплоэнергетике, можно вкратце рассмотреть отчет о его внедрении на ОАО «Теплосервис» г. Краснодар.

ОАО «Теплосервис» это предприятие, расположенное в Краснодарском крае, занимающиеся выработкой и последующей передачей тепловой энергии на горячее и тепловое водоснабжение горожанам. Так как до момента внедрения бережливого производства на предприятии котельное оборудование предприятия было подвержено износу, значительно превышающему нормативные показатели, руководство компании задумалось о приведении своего теплоэнергетического комплекса в соответствующее подобающее состояние, в результате которого им было принято решение об участии в пилотной программе по внедрению технологий бережливого производства.

Задачами данного проекта являлись: проведение оценки текущего состояния предприятия, обеспечение условий для внедрения бережливого производства, реализации самого процесса внедрения, оценка экономической эффективности от проведенного ряда мероприятий, сохранение квалификации сотрудников предприятия и их дальнейшая ротация в другие направления.

Ниже на рисунке 4 представлены основные этапы реализации процесса бережливого производства.

Этап №1 – Обучение сотрудников предприятия	Проведено обучение сотрудников основам бережливого производства;
Этап №2 – Анализ и оценка производственного потока	Проведён аудит бизнес-процессов, анализ потока создания ценности; Выявлены потери в процессах, определены причины возникновения этих потерь; Предложены меры по устранению потерь;
Этап №3 – Разработка и внедрение мероприятий по оптимизации бизнес-процессов	Сформулированы мероприятия по оптимизации процессов за счёт разработки и внедрения стандартов работы; Разработаны стандарты по отдельным операциям и рабочим местам; Разработана система всеобщего обслуживания оборудования ТРМ, сформированы новые графики работ по ТО котельных;
Этап №4 – Анализ и оценка экономической эффективности проекта	Изучена динамика основных технико-экономических показателей предприятия за 9 месяцев и за полный 2017 год; Проведён расчёт экономической эффективности проведённых мероприятий и комплексных показателей эффективности проекта.

Рисунок 4 – Основные этапы проекта[6]

Так в ходе обучения, были выявлены такие проблемы как огромная дебиторская задолженность в рассматриваемом ОАО, огромная загрузка ремонтных бригад, необходимость диспетчерской службы. Участие в первом этапе приняли порядка 90 человек.

На втором этапе была сформирована кайдзен-команда из главного директора, главного инженера, начальника ПТО, главного бухгалтера и экономиста. Так как рабочая группа была действительно эффективной, ей удалось разложить производственные процессы, вскрыть проблемы, которые раньше или попросту не замечались компанией либо не считались проблемами.

Совместно со специалистами на предприятии ОАО «Теплосервис» была создана карта потока создания ценности процесса производства и передачи тепловой энергии (рисунок 5)

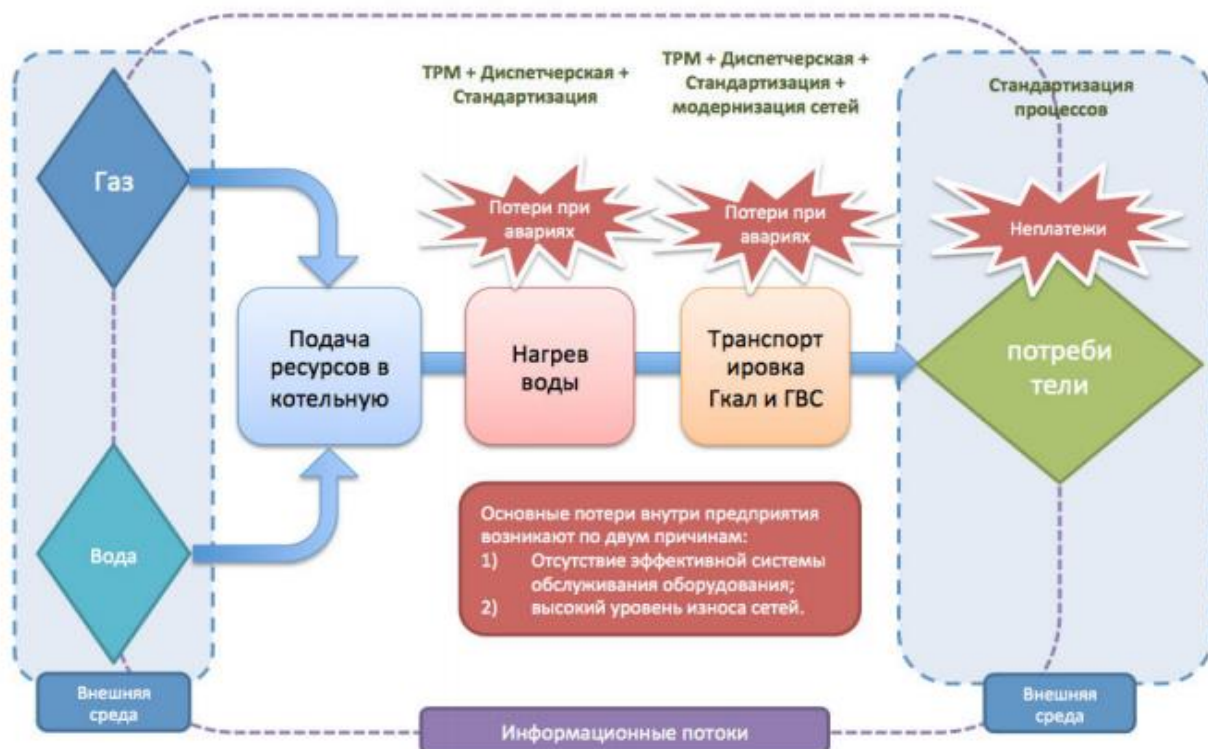


Рисунок 5 – Карта потока процесса производства и передачи тепловой энергии [6]

Именно благодаря данной карте, было выявлено что основные потери на данном предприятии происходят всего двум причинам:

- из-за отсутствия на предприятии эффективной системы обслуживания оборудования,
- из-за высокого износа тепловых сетей.

Для более детального анализа данных потерь специалистами было предложено воспользоваться инструментом «Что? Почему? Как?» Благодаря данному инструменту были выявлены такие потери как:

- излишние перемещения людей и машин, что было в свою очередь обусловлено отсутствием четкого графика технического обслуживания оборудования,
- износ сетей,
- лишние проверки,
- с большими ожиданиями рабочими необходимой информации

Следующий третий этап, заключался в разработке мероприятий по оптимизации бизнес-процессов ОАО «Теплосервис» (рисунок 6)



1) ТРМ – разработка всеобщей системы обслуживания оборудования

Цель – устранить лишние выезды рабочих бригад и связанные с этим затраты



2) Оптимизация системы контроля работы котельных и операторов в выходные дни

Цель – упразднить выезды специалистов ИТР на объекты в выходные дни и повысить дисциплину операторов



3) Организация диспетчерской службы

Цель – минимизация времени реагирования аварийных бригад, что позволит сократить время прибытия бригады на объект и затраты от потерь при теплоснабжении и ГВС.

Рисунок 6 – Реальные мероприятия по устранению выявленных потерь [6]

В итоге чтобы рассчитать комплексные показатели данного проекта, необходимо было просчитать комплексный показатель эффективности деятельности предприятия, рассчитываемый по формуле $K_{эфф} = K_{пт} + K_{эв}$, где

$K_{пт}$ – коэффициент производительности труда,

$K_{эв}$ – коэффициент эффективности внедрения ($K_{эв} = R_{эф} / S_v$), где

$R_{эф}$ – полученный эффект от внедрения технологии бережливого производства на предприятии,

S_v – затраты на реализацию проекта (суммарные)

Ниже представлены примеры расчетов данных коэффициентов:

$$K_{эв} = R_{эф} / S_v = 1\,736\,727,2 \text{ руб.} / 1\,000\,000 \text{ руб.} = 1,74$$

Таким образом, расчёт выработки: 9 мес 2017 года = $89\,062\,440 / 137\,428 \text{ чел.час.} = 648 \text{ руб.} / \text{чел.час.}$ в 2017 году = $111\,542\,100 / 169\,473,8 \text{ чел.час} = 658,17 \text{ руб.} / \text{чел.час.}$

Расчёт производительности труда: ПТ1 9 мес 2017 года = $28\,637 \text{ Гкал} / 137\,428 = 0,2 \text{ Гкал} / \text{ч.час.}$ ПТ2 в 2017 году = $41\,492 \text{ Гкал} / 169\,473,8 \text{ чел.час} = 0,24 \text{ Гкал} / \text{ч.час.} = 0,24 / 0,2 = 1,2$

Следовательно, Коэффициент эффективности деятельности $K_{эфф} = K_{пт} + K_{эв} = 1,2 + 1,74 = 2,94$

Подводя итоги внедрения бережливого производства на ОАО «Теплосервис», стоит отметить, что производительность труда возросла на 18%, экономический эффект от внедрения данного проекта составил 1,73 млн. рублей, в 2 раза было сокращено время выезда аварийных бригад, полностью были ликвидированы проверки в выходные дни, на 66% были сокращены проверки котельных, и было разработано более 50 новых стандартов проверок [6].

Все это доказывает необходимость внедрения бережливого производства в отрасль теплоэнергетики.

Использованные источники:

1. Роберт Маурер Шаг за шагом к достижению цели: Метод Кайдзен – М.: Альпина Паблишер, 2014 . – 192с.
2. Практика дао Tayota: Руководство по внедрению принципов менеджмента Tayota / Д. Лайкер, Д. Майер; Пер. с англ. 2-е изд. — М.: Альпина Букс, 3-е изд., 2017. — 584 с.
3. Вишнякова О.Н., Абрамова А.В. Внедрение концепции бережливого производства в управлении сбытовыми процессами энергетического кластера РТ //— 2011. — 4 (22). — С. 64–71.
4. Сайт современного сообщества HR-профессионалов <http://hrm21.ru/rus/tests/?action=show&id=28143>. Дата обращения: 20.01.2019
5. Альберт М., Мескон М.Х., Хедоури Ф. Основы менеджмента. — Вильямс, 4-е изд., 2018. — 672 с.
6. Отчет о внедрении бережливого прозводства в ОАО «Теплосервис» краснодарского края, подготовлен консультантом проекта ООО «ЮИКЦ» г. Краснодар
7. 5S для рабочих: как улучшить свое рабочее место – на основе Хиро.юки Хирано. – М. Изд.ИКСИ, 2007г.
8. Сигео Синго. Изучение производственной системы Тойоты с точки зрения организации производства – М.: ИКСИ, 2006г.
9. Урсул А.Д., Урсул Т.А. Устойчивое развитие и безопасность: учебное пособие. – М.: , 2013. – 515с.
10. С. Бобылев, Р. Перелетта , Устойчивое развитие в России, - Спб. , - 2013. – 224с.

Урсакий К.В.
студент магистратуры 3 курс
факультет «Экономика фирмы»
Российская академия народного хозяйства и
государственной службы при
президенте Российской Федерации
Россия, г. Санкт-Петербург

КОНКУРЕНЦИЯ СТРОИТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ

Аннотация: На сегодняшний день строительная отрасль Российской Федерации квалифицируется высокими темпами развития научно-технической базы, обеспечивающая стремительный рост новых и высокоэффективных строительных материалов, и инновационных строительных технологий. Особенно важно отметить, что в современных экономических условиях каждой организации важно верно оценить сложившуюся экономическую ситуацию, чтобы применяемые методы конкуренции, соответствовали Российской экономической ситуации и дальнейшего ее развития, так же для определения специфических особенностей предоставления строительных услуг на Российском рынке и выбора конкурентной стратегии.

Ключевые слова: конкурентные преимущества, строительная деятельность, рынок строительных материалов, конкурентная среда, законодательная база.

Ursakiy K.V.
magistracy
graduate 3rd year, faculty of "Economics of the firm"
Russian Academy of national economy
and public service at Russian Federation President
Russia, St. Petersburg

COMPETITIVENESS INCREASE OF CONSTRUCTION COMPANIES IN THE RUSSIAN MARKET

Abstract: Today, the construction industry of the Russian Federation qualifies for high rates of development of the scientific and technical base, ensuring the rapid growth of new and highly efficient building materials and innovative building technologies. It is especially important to note that in the current economic conditions of each organization it is important to correctly assess the current economic situation so that the applied methods of competition correspond to the Russian economic situation and its further development, also to determine the specific features of the provision of construction services in the Russian market and the choice of competitive strategy.

Keywords: competitive advantages, construction activity, building materials market, competitive environment, legislative base.

В современных экономических условиях с возрастанием потенциала страны строительной сфере уделяется достаточно много внимания для дальнейшего благополучного развития строительной экономической отрасли. На сегодняшний день строительная отрасль Российской Федерации квалифицируется высокими темпами развития научно-технической базы, обеспечивающая стремительный рост новых и высокоэффективных строительных материалов, и инновационных строительных технологий.

Главная цель конкурирующей строительной организации, как и любой другой коммерческой организации на рынке – это реализация и удовлетворение потребностей общества с целью получения прибыли или рыночного дохода.

Особенно важно отметить, что в современных экономических условиях каждой организации важно верно оценить сложившуюся экономическую ситуацию, чтобы применяемые методы конкуренции, соответствовали Российской экономической ситуации и дальнейшего ее развития, так же для определения специфических особенностей предоставления строительных услуг на Российском рынке и выбора конкурентной стратегии.

Конкурентная стратегия – это обобщенная модель действий и совокупность правил, которыми должно руководствоваться предприятие при принятии решений для достижения и долгосрочного поддержания конкурентоспособности. [1]

Организация, реализуя свою деятельность одновременно применяет две стратегические установки:

- монополизация рынка;
- интеграция своей деятельности в единый процесс функционирования рынка.

В соответствии с первой установкой, деятельность фирмы направлена на уменьшение числа конкурентов, согласно второй – на обеспечение устойчивости путем сокращения степени риска за счет краткосрочного или долгосрочного совместной деятельности с другими организациями. [2]

Определение и сочетание стратегий реализуется строительными организациями в соответствии с содержательной и ролевой функциями организации.

Выбор конкурентной стратегии организации определяется необходимостью правильного выбора метода оценки своей конкурентоспособности, так же для отслеживания своих существенных отличительных характеристик предоставления услуг, которые свойственны строительному рынку. Прежде всего к ним относятся: услуги, связанные с разработкой проектов, так и с самим руководством процесса строительства.

Оценку конкурентоспособности строительно-монтажной организации возможно провести, как и заказчиком, так и подрядчиком. Результаты оценки конкурентоспособности на практике при проведении предварительной квалификации и оценки предложений может провести

заказчик. Для определения собственных недостатков и преимуществ строительной организации необходимо изучать и анализировать собственную конкурентоспособность, чтобы выработать собственную успешную конкурентную стратегию.

Условия достижения уровня конкурентоспособности охарактеризовывается, как конкурентная позиция, которая определяется, как внутренним состоянием компании, но и в то же время, как совокупным воздействием на нее факторов внешней среды. [3]

Конкурентная среда после кризиса 2015-2016 годов стала более открытой. Из поля зрения исчезли компании, о которых ничего не было известно, рынок стабилизировался, поэтому для организаций, настроившихся на продуктивную и гибкую работу, он стал понятен и прозрачен. Как правило, компании, которые сегодня участвуют в конкурсе на выполнение, допустим, проектных работ, владеют информацией друг о друге вплоть до личного знакомства. Вместе с тем уровень конкуренции в строительной отрасли сегодня эксперты оценивают, как средний. [6]

Конкуренцию на рынке никак нельзя назвать здоровой. В последние два года с рынка по разным причинам уходят малые и средние строительные фирмы, растет число банкротств подрядных компаний. [4] Отрасль задыхается из-за порочной практики неплатежей за выполненные работы, в том числе и за сданные в эксплуатацию объекты. Естественно, конкурентная среда имеет перекос в сторону крупных игроков, способных более успешно, чем малые и средние предприятия, участвовать в тендерных процедурах. [5]

Использованные источники:

1. Блохин В.Н. Проблемы строительного комплекса России // Проблемы современного состояния и прогнозирования развития строительного комплекса: сборник научных трудов по материалам I Международной научно-практической конференции. – Нижний Новгород, 25 ноября 2015 г.
2. Горбашко, Е.А. Конкуренция и конкурентообразующие факторы / Е.А. Горбашко. – Санкт-Петербург: Агентство «Пресса», 2016. - С. 50-52.
3. Перухин А.М. Оценка и управление конкурентоспособностью строительно-монтажных организаций: автореф. дис. канд. экон. наук. – М., 2004.
4. Строительство в России. 2016: Стат. сб. / Росстат. - М., 2016. – 111 с.
5. Деловой климат в строительстве 2016. - М. - НИУ ВШЭ, 2017. – 20 с.
6. Сабаевская Я. Обзор рынка строительных материалов на первое полугодие 2017 года [Электронный ресурс] // Оценочная и экспертная организация «КиТ оценка». – Режим доступа: <http://kitocenka.ru/obzor-rynka-stroitelnykh-materialov> (дата обращения: 28.12.2018).

*Хачатрян Л.С.
студент*

*Научный руководитель: Пленкина В. В., д.э.н.
профессор*

ФГБОУ ВО "Тюменский индустриальный университет"

ФОРМИРОВАНИЕ КЛАСТЕРОВ В НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ

Аннотация. В статье рассматриваются основные вопросы и предпосылки формирования или создания нефтегазовых кластеров. Ключевые принципы формирования кластеров в нефтяной отрасли

Ключевые слова: кластер, синергетический эффект, нефтегазовый сектор, нефтегазовый комплекс, кластерный подход.

*Khachatryan Lilit Samvelovna
Student*

*Of the "Tyumen industrial University"
Supervisor: Plenkin Vera Vladimirovna,
doctor of Economics, Professor*

THE FORMATION OF CLUSTERS IN THE OIL AND GAS INDUSTRY

Annotation. The article deals with the main issues and prerequisites for the formation or creation of oil and gas clusters. Key principles of cluster formation in the oil industry

Key words: cluster, synergetic effect, oil and gas sector, oil and gas complex, cluster approach.

Важнейшей задачей развития России последних лет является кардинальное изменение сырьевой модели экономического развития на модель современной инновационной экономики [4]. Одним из методов достижения данной модели является реализация кластерной политики в нефтегазовой отрасли. В целях эффективного функционирования нефтегазового комплекса необходимо создать заинтересованность в соединении усилий предприятий по добыче, сбыту и переработке нефти в целях экономии на издержках производства и базе внедрения новых технологий. Создание кластера в нефтегазовой отрасли в долгосрочной перспективе помогает повысить глубину переработки нефти, расширить ассортиментную линейку предприятий-участников кластера, наладить взаимосвязь предприятий отрасли.

Создание кластера в нефтегазовой отрасли в долгосрочной перспективе помогает повысить глубину переработки нефти, расширить ассортиментную линейку предприятий-участников кластера, наладить взаимосвязь предприятий отрасли. Одними из основных и важных принципов при формировании кластеров представлен на рисунке 1



Рисунок 1-Ключевые принципы формирования кластеров в нефтяной отрасли

Постоянное следование ключевым принципам является неотъемлемой частью формирования нефтегазового кластера. Также для формирования кластера происходит в несколько этапов, который представлен на рисунке 2.

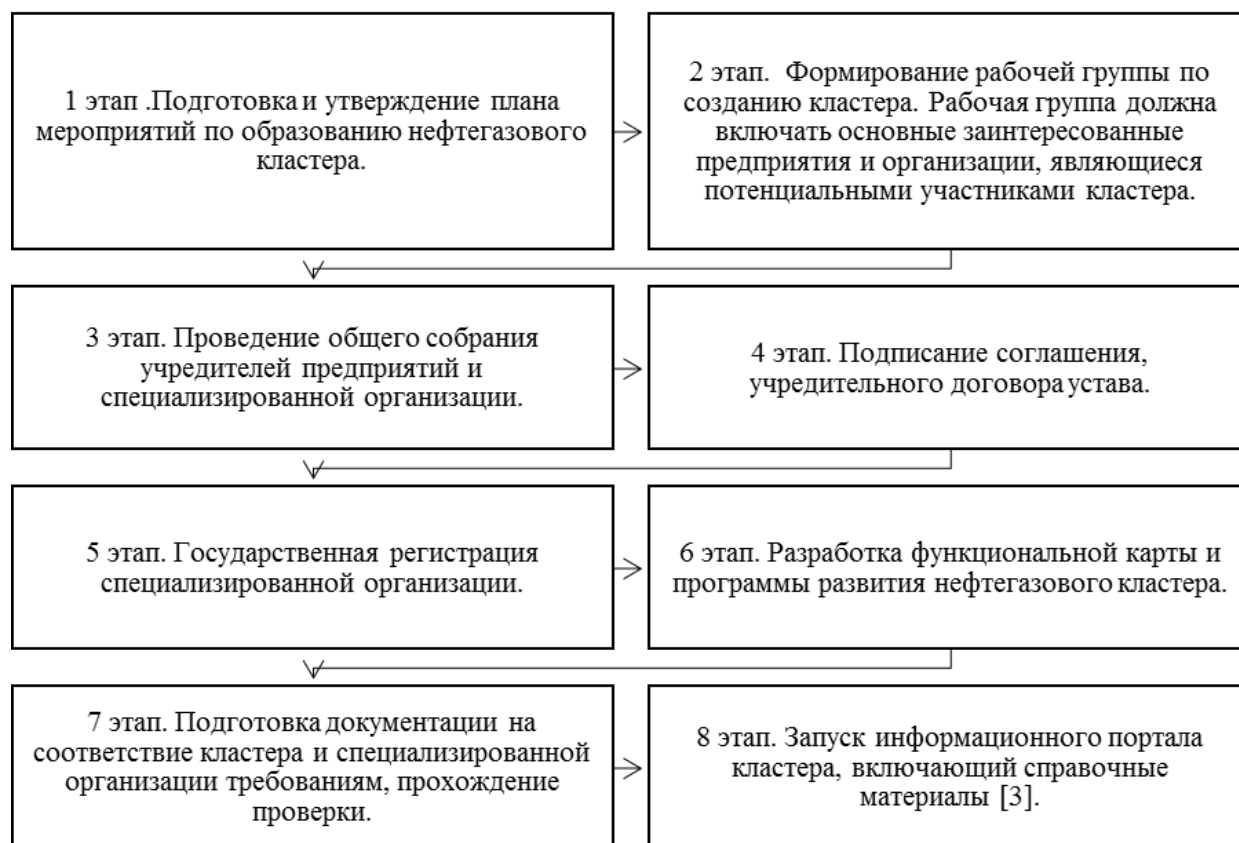


Рисунок 2 – Основные этапы формирования кластера

При формировании кластера государственная регистрация нефтегазового кластера осуществляется руководителем специализированной организации путем создания специализированной организации кластера в организационно-правовой форме общества или ассоциации, или партнерства в установленном законодательством Российской Федерации порядке. Высшим органом управления кластера является общее собрание членов специализированной организации и принятые в состав физические и юридические лица. Также при разработке функциональной карты и программы развития нефтегазового кластера – ключевые документы, регулирующие развитие кластера. Функциональная карта включает в себя: схему территориального размещения, организационно - функциональная схема кластера, управленческая схема совместного проекта, схема производственно-технологического взаимодействия и влияния проекта на кооперацию кластера.

При формировании кластера необходимо построить алгоритм оценки эффективности кластера, который происходит в несколько этапов. (рис.3)



Рисунок 3 – Алгоритм оценки эффективности кластера

Кластерный подход может стать ключевым в стратегии развития нефтегазового сектора. (рис.4)



Рисунок 4 Эффектообразующий фактор синергетики кластера

Создание нефтегазового кластера, как показывает международный опыт, приводит к синергетическому эффекту, благодаря способности кластера адаптироваться к меняющимся экономическим и политическим условиям, что, в свою очередь, обеспечивает рост социально-экономического развития отрасли и региона, увеличение объемов производства высокотехнологичной продукции, рост научно-технического и промышленного потенциала, оснащение нефтегазовой отрасли инновационным импортозамещающим оборудованием.

Использованные источники:

1. Николаева Л. А. Кластерный подход к оценке потенциальных точек роста инновационной инфраструктуры региона // Проблемы современной экономики, №3 (27).
2. Рахи В. Р. Нефтегазовые кластеры Российской Федерации: условия их становления и развития // Молодой ученый, 2017. № 21. С. 450-452.

3. Череповицын А. Е. Центры экономического роста на основе естественных кластеров конкурентоспособности / А. Е. Череповицын, С. В. Федосеев // Научно-технические ведомости СПбГПУ, 2017. № 4. С. 80–86.
4. Адамова, К.З. Кластеры: понятие, условия возникновения и функционирования [Текст] / К.З. Адамова // Вестник Саратовского государственного технического университета. – 2017. – № 34. – С. 129–131.
5. Боуш, Г.Д. Типологизация, идентификация и диагностика кластеров предприятий: новый методологический подход [Текст] / Г.Д. Боуш // Вопросы экономики. – 2016. – № 3. – С. 121–131.
6. Буланов, А.Ю. Методологические аспекты управления инновациями в инфраструктурных элементах промышленных кластеров [Текст] / А.Ю. Буланов, О.В. Мезенцева, А.В. Мезенцева. – М.: Стратег, 2016. – 123 с.

УДК 316.72

Чибухчян М.С.

студент магистратуры

ФГБОУ ВО «Московский педагогический государственный университет»

Институт социально-гуманитарного образования

кафедра экономической теории и менеджмента

направленность (профиль) «Управление развитием персонала»

Научный руководитель: Изумнов О.А., к.п.н.

Россия, Москва

ПОДХОДЫ К ТИПОЛОГИИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ

Аннотация: В условиях глобализации и интеграции российского рынка в мировую экономическую систему возникает необходимость в современном инструментарии управления коммерческими предприятиями, позволяющем повысить их конкурентоспособность и эффективность без дополнительных ресурсных издержек. Одним из таких инструментов, успешно используемых на западе, но практически не используемых в России является идеалообразующая сторона деятельности любой фирмы – её организационная культура. Сегодня организационная культура является одним из ключевых инструментов кадровой политики предприятия. Она в значительной степени предопределяет вектор развития персонала, повышает деловую репутацию компании, её привлекательность и устойчивость в конкурентной среде. В данной статье рассматриваются различные подходы к типологии организационной культуры и проводится их сравнительный анализ.

Ключевые слова: организационная культура, типы организационной культуры, типология организационной культуры, сравнительный анализ организационных культур.

Chibukhchyan M.S.
Master student
FSBEI of HE «Moscow Pedagogical State University»
Institute of Social and Humanitarian Education
Department of Economic Theory and Management
Orientation (profile) «Personnel Development Management»
Scientific advisor: c. of p.s. assistant professor: Igumnov O.A.
Russia, Moscow

APPROACHES TO THE TYPOLOGY OF ORGANIZATIONAL CULTURE: COMPARATIVE ANALYSIS

Abstract: There is a need for modern tools for managing commercial enterprises, allowing them to increase their competitiveness and efficiency without additional resource costs in the context of globalization and the integration of the Russian market into the world economic system,. One of such tools successfully used in the West, but practically not used in Russia, is the ideal-forming side of any company's activity — its organizational culture. Today organizational culture is one of the key tools of the personnel policy of the enterprise. It largely determines the vector of staff development, increases the company's business reputation, its attractiveness and stability in a competitive environment. This article discusses various approaches to the typology of organizational culture and carries out their comparative analysis.

Key words: organizational culture, types of organizational culture, typology of organizational culture, comparative analysis of organizational cultures.

Выдающийся русский мыслитель Н.А. Бердяев в своей статье «Человек и машина» [1] писал, что существует три типа бытия человека – природное, техническое и культурное. При преобладании первого типа бытия общество остаётся на первобытном уровне, при преобладании второго – гибнет духовно, и только культура способна соединить природное и техническое, поддерживая баланс и гармонию между ними.

Приведённая позиция Н.А. Бердяева может быть отнесена также и к организации. В современных условиях, когда достигнут значительный технический уровень развития, акцент должен ставиться не на дальнейшее улучшение оборудования и технологий, а на повышение качества управления, повышение мотивации труда, совершенствование организационной культуры. Организационная культура признается одним из ключевых инструментов стимулирования активности персонала, повышения эффективности и производительности труда, реализации кадрового управления предприятия.

Существуют различные подходы к пониманию сущности и содержания организационной культуры. Одно из первых определений данного понятия было дано в 1952 году канадским психологом Э. Джакусом: «культура компании – это превратившийся в привычку, традицию образ мышления и способ действия, который в определенной степени разделяют все

сотрудники и который должен быть усвоен и хотя бы частично воспринят новичками, чтобы новые участники коллектива стали “своими”»[2].

Американский специалист в сфере управления Э.Х. Шейн характеризует организационную культуру как паттерн групповых базовых представлений, приобретаемых коллективом при разрешении проблем адаптации к модификациям внешней среды и внутренней интеграции [3]. Оригинальное определение анализируемого понятия приводит японский исследователь У. Оучи: в его видении организационная культура – это «символы, церемонии и мифы, которые сообщают членам организации важные представления о ценностях и убеждениях» [4].

Французский социолог Н. Деметр подчёркивает, что организационная культура – комплекс символов, ценностей, представлений и образцов поведения, разделяемый всеми членами сообщества. Это означает, что в компании каждый субъект связан общим взглядом на то, что представляет собой данная фирма, какова его экономическая и социальная роль, какое место оно занимает по отношению к своим конкурентам, каковы его обязательства перед клиентами [цит. по: 5].

По мнению российского исследователя И.В. Грошева, «организационная культура – это комплекс типичных для организации норм, ценностей, позиций или идей, которые сознательно или подсознательно формируют устойчивый образец поведения сотрудников» [6].

В исследованиях Т.О. Соломанидиной организационная культура характеризуется как «социально-духовное поле корпорации, которое формируется под влиянием материальных и нематериальных, осознаваемых и неосознаваемых, явных и скрытых процессов и явлений, определяющих единство философии, идеологии, ценностей, подходов к решению проблем и поведения персонала компании и позволяющих организации продвигаться к успеху» [7].

По мнению Я.Н. Чепловой, «организационная культура – это система общепринятых в организации представлений и подходов к постановке дела, формам отношений и достижению результатов деятельности, которые отличают данную организацию от всех других» [8].

Несмотря на многообразие представленных дефиниций понятия «организационная культура», в них можно выделить ряд общих моментов.

Во-первых, многие исследователи указывают на наличие образцов базовых предположений (представлений, убеждений и т.п.), которых придерживаются члены компании в своём поведении и действиях. Данные образцы фактически предопределяют поведение людей, помогая им воспринимать атрибуты, характеризующие культуру.

Во-вторых, неотъемлемым компонентом организационной культуры являются ценности, которые представляют собой значение определённых материальных предметов, явлений или действий для организации в целом и для её работников. Ценности ориентируют персонал в том, какое именно поведение признается одобряемым, допустимым или недопустимым. Так, в

некоторых компаниях действует принцип «клиент всегда прав», в других обслуживанию клиента не придаётся такое значение.

Третьим неотъемлемым атрибутом понятия организационной культуры признается символика. Как отмечает Е.М. Широнина, «символика – это совокупность символов, используемых организацией или другим образованием; это выражение идей, понятий, чувств с помощью условных знаков или предметов (символов)» [9]. Посредством символики ценностные ориентации воспринимаются членами организации.

Взаимосвязь трёх перечисленных элементов схематически представлена на рис. 1.



Рисунок 1. Конструкция понятия организационной культуры

Таким образом, организационная культура – это сложное системное образование, в основе которого лежат ценности, подсознательно определяющие поведение людей.

Организационная культура является сложным социальным явлением, которое формируется внутри компании и оказывает влияние на личность всех её сотрудников. В то же время сама организационная культура также формируется и видоизменяется под воздействием личностей, объединённых в трудовой коллектив. Следовательно, организационная культура является результатом эффективной коммуникации, т.е. многократного взаимодействия работников, их индивидуальных ценностей, убеждений, поиска приемлемых норм поведения, распределения ролей, выработки приёмов и методов взаимодействия [10].

Под типом организационной культуры понимается определённая группа культур, объединённая по общим, существенным признакам, отличающим их от других. В настоящее время учёными предложен широкий спектр подходов к типологии организационных культур. Основной целью выделения разных типов организационных культур является создание условий для выявления факторов, влияющих на экономическую и социальную эффективность организации с данным типом культуры.

Типология организационной культуры может осуществляться по различным основаниям. Так, в зависимости от степени формализованности различают формальную и неформальную организационную культуру, в зависимости от направленности – интровертную и экстравертную

организационную культуру, в зависимости от характера коммуникаций – культуру индивидуализма и коллективизма и т.д.[11].

Отдельные исследователи, например, М. Бурке, Р. Акофф, Ч. Хэнди, К. Камерон и Р. Куинн разрабатывали комплексные классификации организационных структур. Так, профессор Лондонской школы бизнеса Чарльз Хэнди выделил четыре основных типа организационной культуры:

- культура Власти (the Club Culture),
- культура Роли (the Role Culture),
- культура Задачи (the Task Culture),
- культура Личности (the Existential Culture) [12].

Выделенные Ч. Хэнди типы организационной культуры различаются между собой параметрами системы управления организаций, такими как система власти, процесс принятия решений, контроль за их исполнением, тип менеджера, степень адаптивности к изменениям и т.п. Характеристики каждого из типов организационной культуры приведены в табл.1.

Таблица 1

Типология организационной культуры по Ч. Хэнди

Критерий сравнения	Культура Власти (архетип – Зевс)	Культура Роли (архетип – Аполлон)	Культура Цели (архетип – Афина)	Культура Личности (архетип – Дионис)
Основная система власти	Сила личности, сила ресурсов	Сила положения. Сила личности не одобряется, сила специалиста – только в соответствии с регламентом	Сила специалиста. Командный дух.	Сила личности, сила специалиста. Равномерное распределение влияния
Процесс принятия решения	Решение принимаются быстро на основе баланса влияний	Решения принимаются в высших органах управления и носят формальный характер	Решения принимаются на командном уровне	Решения принимаются на личном уровне без формализации
Контроль за исполнением	Контролеры осуществляют централизованный контроль по результатам	Высшее руководство ведет контроль в соответствии с правилами и процедурами	Высшее руководство осуществляет контроль по результатам	Контроль и иерархия невозможны, только консенсус
Тип менеджера	Уверен в себе, ориентирован на власть и на результат	Выполняет роль, предпочитает предсказуемость и безопасность	Предпочитает гибкость, оценивает по результатам	Воздействует на личность, контролирует ресурсы
Способность адаптации к изменениям	Система быстро реагирует на модификацию внешней среды, однако решения исходят из центра	Система плохо адаптируется к модификации внешней среды, но успешно функционирует в условиях стабильности	Система хорошо адаптируется за счет изменения состава рабочих групп, каждая из которых содержит все необходимые элементы	Система хорошо адаптируется за счет личностного фактора
Достойнства	Скорость принятия решений	Стабильность и эффективность в стабильной среде	Качественные творческие решения	Самомотивированность, инициативность

Критерий сравнения	Культура Власти (архетип – Зевс)	Культура Роли (архетип – Аполлон)	Культура Цели (архетип – Афина)	Культура Личности (архетип – Дионис)
Недостатки	Зависимость от лидера	Неэффективность в изменчивой среде, подавление талантов и независимости	Чрезмерно высокий уровень коммуникации, неэкономичность	Превалирование интересов сотрудника над интересами компании, низкая управляемость

Таким образом, по мнению Ч. Хэнди, существует четыре основных типа организационной культуры – культура власти, культура роли, культура задачи и культура личности. Каждый из этих типов имеет присущие ей характеристики и специфику.

Достаточно интересной представляется также классификация организационной культуры, разработанная американскими учёными К. Камероном и Р. Куинном. В основу данной классификации ими было положено две шкалы измерения ценностей:

- по вертикали – «стабильность и контроль – гибкость и дискретность»;
- по горизонтали – «внешняя ориентация и интеграция – внутренняя ориентация и дифференциация».

На основе такой классификации ими выделено четыре типа культур: клановая, адхократическая, рыночная и бюрократическая (рис. 2).



Рисунок 2. Типология организационной культуры по К. Камерону и Р. Куинну [13]

Специфика важнейших ценностей корпорации заключается в их противоположности: гибкость противостоит стабильности, а внешняя ориентация – внутренней направленности. Формируются четыре квадранта, соответствующие четырем типам организационных культур: клановой, адхократической, бюрократической и рыночной.

Клановая культура характеризуется такими признаками как взаимное доверие и лояльность сотрудников к корпорации. Компании указанного типа акцентируют внимание на гибкости в принятии управленческих решений, заботе о потребностях сотрудников и клиентов. Лидеры являются «воспитателями», уделяющими особое внимание сплоченности и атмосфере в коллективе.

В корпорациях с адхократическим типом организационной культуры минимизируются все формальности, а ключевым фактором признается компетентность. Управляющее звено уделяет особое внимание внешним позициям корпорации, поощряются гибкость, инициативность, свобода и индивидуальность.

Бюрократический тип организационной культуры характеризуется установлением многочисленных формальных правил и официальной кадровой политики. Корпорации данного типа уделяют особое внимание внутренним проблемам, обеспечению контроля и стабильности. Лидерами являются рационально мыслящие организаторы и координаторы, для сотрудников создается четко структурированное и формализованное рабочее место.

Рыночная организационная культура характеризуется, в первую очередь, ориентацией на конкретный результат. Корпорация фокусирует внимание на внешних позициях, предполагая также обеспечение стабильности и эффективности. Лидеры – жесткие руководители и конкуренты, уделяющие внимание карьерной стратегии, репутации и успеху [14].

Американский исследователь Р.Л. Акофф создал собственную классификацию организационных культур, базирующуюся на анализе двух категорий:

- привлечение сотрудников к установлению целей в корпорации;
- привлечение сотрудников к выбору средств достижения целей.

В зависимости от данных факторов он выделил четыре типа организационной культуры (рис.3).

Степень привлечения сотрудников к выбору средств достижения целей	Высокая	Отношения автономии	Отношения демократии
		<i>Партизанский тип</i>	<i>Предпринимательский тип</i>
	Низкая	Отношения автократии	Отношения «доктор-пациент»
		<i>Корпоративный тип</i>	<i>Консультативный тип</i>
		Низкая	Высокая
Степень привлечения сотрудников к выбору целей			

Рисунок 3. Типология организационной культуры по Р. Акоффу [15]

Корпоративный тип организационной культуры характеризуется централизованной структурой и автократическими взаимоотношениями в коллективе. Партизанский тип предполагает отношения автономии в коллективе и преобладает в творческих союзах и кооперативах. Предпринимательский тип организационной культуры предполагает разделение прав и обязанностей, данный тип доминирует в компаниях, управляемых по целям и результатам. В компаниях с консультативным типом организационной культуры наблюдаются взаимоотношения типа «доктор – пациент» – такой тип характерен для учреждений образования и здравоохранения, а также учреждений, специализирующихся на оказании социальных и иных услуг.

Зарубежный специалист М. Бурке вводит собственную классификацию организационной культуры, присваивая её типам поэтические названия – культура «собирателя колосков», культура «оранжереи», культура «кочующей орхидеи» и т.д. Различия между указанными типами культуры осуществляются по трём ключевым параметрам – размеру и структуре организации, взаимодействию с внешней средой и мотивации сотрудников. В общей сложности Бурке выделил восемь типов организационной культуры (см. табл.2).

Таблица 2

Типология организационной культуры по М.Бурке [цит. по: 15]

Тип организационной культуры	Параметр организационной культуры			
	Взаимодействие с внешней средой	Размер и структура компании	Мотивация персонала	Характеристики
1. Культура «оранжереи»	Отсутствие интереса к изменениям внешней среды	Государственные предприятия с бюрократической системой	Слабая мотивация	Конформизм, анонимность взаимоотношений
2. Культура «собираателей колосков»	Стратегия зависит от внешней среды	Субъекты малого и среднего бизнеса с примитивной структурой	Слабая мотивация	Уважение к руководству как ценностный базис
3. Культура «огорода»	Стратегия сохранения доминирующих позиций на традиционном рынке	Средние компании с пирамидальной структурой	Слабая мотивация	Традиционность моделей функционирования
4. Культура «французского сада»	Стратегия сохранения доминирующих позиций на традиционном рынке	Крупные корпорации с бюрократической системой	Слабая мотивация, отсутствие интереса к стимулированию	Модифицированный вариант модели организационной культуры «огород»
5. Культура «крупных плантаций»	Приспособление к изменениям во внешней среде	Крупные корпорации с 3-4 уровнями иерархии	Достаточно высокая мотивация	Поощряется гибкость сотрудников
6. Культура «лианы»	Ориентация на требования рынка	Крупные и средние компании с минимальным управленческим аппаратом	Высокая мотивация	Ориентируются на использование информационных технологий
7. Культура «косяка рыб»	Маневренность и гибкость, полная ориентация на изменение рынка	Компании изменчивой структурой	Высокая мотивация	Предъявляются особые требования к талантам и гибкости сотрудников

Тип организационной культуры	Параметр организационной культуры			
	Взаимодействие с внешней средой	Размер и структура компании	Мотивация персонала	Характеристики
8. Культура «кочующей орхидеи»	Стратегия захвата новых рынков после истощения традиционных	Небольшие рекламные агентства или консультационные фирмы с изменчивой, неформальной структурой	Средняя мотивация	Цель – предложить уникальный товар

Интерес представляет также типология, предложенная в монографии В.Б. Козлова (табл.3).

Таблица 3

Типология организационной культуры по В.Б. Козлова[14]

Характеристики	Органическая организационная культура	Предпринимательская организационная культура	Бюрократическая организационная культура	Демократическая организационная культура
Тип совместной деятельности	Взаимодействующий	Индивидуальный	Последовательный	Творческий
Ценности	Коллективные ценности	Индивидуальные ценности	Ценности, диктуемые технологией	Ценности профессионального роста
Тип личности	«Послушный»	«Инициативный»	«Технологический и дисциплинированный»	«Профессионал»
Главная управленческая роль	Руководитель	Администратор	Организатор	Управленец
Механизм управления	Сценирование	Планирование	Организационное проектирование	Программирование

Представленная классификация включает в себя четыре типа организационной культуры, однако позволяет учесть значительное количество различных характеристик. Поэтому, по мнению автора, данная классификация является оптимальной. В его понимании организационная культура представляет собой механизм, формирующий ценностное, мировоззренческое и поведенческое состояние членов коллектива.

Различные типологии организационных культур позволяют выделять культуру формальную и неформальную, индивидуалистическую и коллективистическую, органическую, предпринимательскую, бюрократическую и демократическую и т.д. Организационная культура обладает определёнными особенностями, функциями и принципами,

которые предопределяют актуальность формирования и развития такой культуры в любой организации.

На основе анализа классификаций организационной культуры разных авторов О.Г. Тихомирова предложила укрупнённую классификацию по трём основаниям: внутренний (внешний) фокус, характер традиционных коммуникаций и стиль управления (табл.4).

Таблица 4

Типология организационной культуры по О.Г. Тихомировой[18]

Основание классификации	Типы организационной культуры
Внутренний / внешний фокус	Интровертная культура / Экстравертная культура
Характер традиционных коммуникаций	Культура индивидуализма / Культура коллективизма
Стиль управления	Бюрократическая культура / Инновационная культура

Организация с интровертной организационной культурой характеризуется акцентированием внимания на внутренней среде организации (структуре, процессах, ресурсах), на внутренних связях и отношениях (между подразделениями, работниками). Организации с экстравертной культурой сосредоточивают внимание на внешних связях и отношениях. Сотрудники организации активно взаимодействуют с внешней средой.

В организациях с культурой индивидуализма отдаётся приоритет успеху каждого работника, личной карьере. Для работников характерно совершенствование собственного профессионализма, часто узкоспециализированного. В организациях с культурой коллективизма преобладает приоритет интересов и целей организации над личными интересами работников. В организациях такого типа – высокий «командный дух», сплочённость коллектива, работники идентифицируют себя с организацией.

Организация с бюрократической культурой характеризуется жёсткой, многоуровневой вертикалью власти, чётким распределением функций между подразделениями и работниками, целевой ориентацией на частные цели, низкой оперативностью в принятии решений, низкой ответственностью исполнителей и руководителей низшего звена и т.п. Структура управления в таких организациях, как правило, линейно-функциональная. В организациях с инновационным типом культуры отсутствует жёсткая вертикаль власти, функции исполнителей чётко не определены, все сотрудники нацелены на общую цель. В организации такого типа применяются децентрализованные методы управления, решения принимаются оперативно, ответственность исполнителей высокая, делегирование развито. Все сотрудники организации ориентированы на постоянные инновации.

Российский исследователь Ф.В. Зиновьев выделяет также «мужские» и «женские» варианты организационной культуры. В организациях с

«мужской» культурой обеспечивается связь и адекватная и своевременная реакция на изменения во внешней среде, производится обмен информацией с нею. Организации с мужской культурой тяготеют к динамичности, постоянному обновлению, стремлению к изменениям. При доминировании мужского начала в культуре организации стремятся к постоянному внедрению инноваций, качественным преобразованиям.

Организации с «женской» культурой обеспечивают устойчивое функционирование организации, стремятся к сохранению, упрочению, расширению достигнутых результатов и существующих порядков. При преобладании женской культуры в организации основное внимание уделяется усилению и сохранению действующих правил и процедур управления.

Обе культуры, «мужская» и «женская», взаимодополняемы и необходимы для нормального функционирования организации, так как в разных условиях та или иная культура оказывается более целесообразной.

В научной литературе можно встретить и другие подходы к типологии организационной культуры. С точки зрения практической значимости представляется оптимальным использование классификаций, предлагающих наиболее адекватный инструментарий диагностики организационной культуры.

Использованные источники:

1. Бердяев Н.А. Человек и машина (проблема социологии и метафизики техники) / Н.А. Бердяев // Вопросы философии. 1989. №2. С. 149.
2. Jaques Elliott. The Changing Culture of a Factory: A Study of Authority and Participation in an Industrial Setting. – London: Tavistock, 1951.
3. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство. Построение, эволюция, совершенство / Пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. – СПб.: Питер, 2012. – С.44.
4. Оучи У. Методы организации производства: Theory “Z”: Японский и американский подходы / Пер. с англ. – М.: Экономика, 2014. – С.19.
5. Шаповалова, И.С. Моделирование организационной культуры: Монография / И.С. Шаповалова. – Белгород: БГУ, 2010. – С.28.
6. Грошев, И.В. Менеджмент организационной культуры: Монография / И.В. Грошев, В.М. Юрьев. – М.: МПСИ, 2010. – С.26.
7. Соломанидина Т.О. Организационная культура в таблицах, тестах, кейсах и схемах / Т.О. Соломанидина. – М.: ИНФРА-М, 2015. – С.8.
8. Чеплова, Я.Н. К вопросу поддержания организационной культуры предприятия / Я.Н. Чеплова // Образование и наука без границ: социально-гуманитарные науки. 2015. № 2. С. 168.
9. Широнина, Е.М. Совершенствование методического инструментария управления организационной культурой предприятия : дисс. ... канд. экон.наук : 08.00.05 / Е.М. Широнина; [Место защиты: Ин-т экономики УрО РАН]. – Пермь, 2013. – С.44.

10. Самойлова, А.А. Особенности организационной культуры российских предприятий / А.А. Самойлова // Экономика и социум. 2016. № 10 (29). С. 872.
11. Шаповалова, И.С. Моделирование организационной культуры: Монография / И.С. Шаповалова. – Белгород: БГУ, 2010. – С.99.
12. Handy Charles. Cods of Management. – London, by Pan Books Ltd, 2017.
13. Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куинн [Пер. с англ.]. – СПб.: Питер, 2013. – С. 67.
14. Коновалова, В.Г. Управление формированием и развитием организационной культуры: монография / В. Г. Коновалова. – М.: ГУУ, 2009. – С.64.
15. Акофф Р. Искусство решения проблем / Пер. с англ. под ред. Е. Г. Коваленко [Для научных библиотек]. – М.: Мир, 2012. – С.98.
16. Иванычева, Т.А. Организационная культура – социальный ресурс развития организации в современных социокультурных условиях: Монография / Т.А. Иванычева. – Тюмень : ТГАМЭУП, 2010. – С.49.
17. Козлов В.Б. Организационная культура / В.Б. Козлов, Ю.Г. Одегов, В.Н. Сидорова. – М.: КноРус, 2018. – С.34.
18. Тихомирова О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка / О.Г. Тихомирова. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. – С.40.

УДК 331.44

Шишкина Е.С.
студент магистратуры 3 курс
Институт экономики и управления, кафедра управления персоналом
Научный руководитель: Серкина Я.И.
доцент кафедры управления персоналом
Белгородский государственный национальный
исследовательский университет
Россия, г. Белгород

УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Аннотация: Актуальность состоит в том, что от эффективного управления производительностью труда на предприятии зависят объем и сроки выполнения всех работ, эффективность использования оборудования, механизмов и, как следствие, итоговый объем выпущенных товаров, их себестоимость, прибыль и другие экономические показатели.

Управление производительностью труда является составной частью управления трудом и видом управленческой деятельности. По этим причинам все, что свойственно и характерно для управления трудом и вообще для управления, с полным правом относится к управлению производительностью.

Ключевые слова: производительность, управление, резервы, методы измерения, эффективность, прибыль, персонал.

Shishkina E.S.
Undergraduate 3 course
Institute of economy and management, department of human resource
management
Research supervisor: Serkina Ya.I.
Associate professor of human resource management
Belgorod state national research university
Russia, Belgorod

MANAGEMENTS OF LABOUR PRODUCTIVITY AT THE ENTERPRISE

Abstract: The relevance consists that at the enterprise the volume and terms of performance of all works, efficiency of use of the equipment, mechanisms and, as a result, total volume of the produced goods, their prime cost, profit and other economic indicators depend on effective management of labor productivity.

Management of labor productivity is a component of management of work and a type of administrative activity. For these reasons everything that is peculiar and characteristic of management of work and in general for management, rightfully belongs to management of productivity.

Keywords: productivity, management, reserves, measurement methods, efficiency, profit, personnel.

Организация труда на предприятии - это деятельность, охватывающая в широком смысле организацию структуры и организацию процессов, суть которых заключается в их разделении и упорядочении по заданиям, содержанию и времени (рис. 1.1).



Рис. 1.1. Области организации труда

Несмотря на принципиальные различия, организация структуры и организация процессов имеют общие черты. Речь идет об аналогичных, по сути, этапах организации, которые один раз рассматриваются статически, второй – динамически.

Одной из задач организации труда является правильное нормирование труда, при котором будет происходить деятельность предприятия при соблюдении трудового кодекса. Таким образом, Нормирование труда на предприятии – область менеджмента организации, включающая управление и совершенствование процесса установления научно-обоснованных норм затрат труда на выполнение работ.

Производительность труда – фактор, влияющий на результаты деятельности предприятия, между производительностью и выручкой существует прямая зависимость, так как на всех предприятиях работают люди вне зависимости — это предприятие сферы услуг, либо производство. На том и другом трудовые ресурсы и его производительность играют первостепенную роль в достижении целей и стратегии организации.

Одной из задач организации труда является правильное нормирование труда, при котором будет происходить деятельность предприятия при соблюдении трудового кодекса. Таким образом, Нормирование труда на предприятии – область менеджмента организации, включающая управление и совершенствование процесса установления научно-обоснованных норм затрат труда на выполнение работ.

В ходе анализа системы управления производительностью труда персонала ООО «Белгородская транспортно-строительная компания» были выявлены следующие проблемы:

1) не укомплектованность ООО «Белгородская транспортно-строительная компания» персоналом как следствие неэффективной кадровой

работы, данная проблема заключается в отсутствие аналитических исследований управления персоналом (причин текучести кадров и др.), отсутствие качественной работы по найму, отбору персонала, потому как генеральному директору не хватает времени эффективно управлять персоналом.

2) большие потери рабочего времени, так недоиспользован эффективный фонд рабочего времени на 19 дней за счет прогулов и невыходов на работу.

3) за анализируемый период трудоемкость труда увеличилась на 15,5% вследствие неэффективного (ручного) управления процессами перевозки.

Первую проблему предлагается решить за счет ввода отдела кадров, вследствие чего на предприятии улучшится кадровая работа, предприятие будет полностью укомплектовано, повысится эффективность использования труда и др. показатели. Затраты по данному мероприятию составят 627 тыс. руб.

Вторую проблему (потери рабочего времени) предлагается решить с помощью внедрения системы премирования на основе «жетонной» мотивации. В результате реализации данного мероприятия у работников повысится удовлетворенность трудом, мотивация, социальная активность. Затраты по данному мероприятию составят 232 тыс. руб.

Для решения 3 проблемы – увеличения трудоемкости труда – предлагается приобрести программу 1С: Ресурс: Транспортная логистика и экспедирование грузов. С помощью данной программы можно снизить нормативы времени выполнения работ. Затраты по данному мероприятию составят 36,5 тыс. руб.

Суммарные затраты на совершенствование системы управления производительностью труда составили 895,5 тыс. руб. Так как на предприятии много проблем, связанных с управлением персоналом, то данные мероприятия направлены также на улучшение таких показателей как текучесть, мотивация, удовлетворенность трудом и др.

Разработка и внедрение данного проекта увеличит выручку на 4 467,9 тыс. руб. или на 52,9%, при сохранении доли себестоимости на прежнем уровне, то есть рост произойдет в основном за счет внутреннего потенциала рабочих. По всем показателям проект экономически эффективен, что является основанием для его принятия и реализации. Чистый дисконтированный поток положительный, индекс рентабельности более 1, период окупаемости составил 0,77 года или 281 день.

Основные показатели эффективности проекта свидетельствуют о его эффективности, а значит выгоды. Поэтому будет целесообразно усовершенствовать систему управления производительности труда ООО «Белгородская транспортно-строительная компания».

Использованные источники:

1. Арзуманова, Т.И. Экономика организации: учеб. пособие / Т.И. Арзуманова, М.Ш. Мачабели. - М.: Дашков и Ко, 2013. - 240 с.

2. Баканов, М.И. Теория экономического анализа: учеб. пособие / М.И. Баканов, А.Д. Шеремет.- 4-е изд., доп., перераб.- М.: Финансы и статистика, 2011.-416 с.
3. Генкин, Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: учебное пособие / Б.М. Генкин. – 3-е изд. перераб. и доп. - М.: Норма, 2013.- 447 с.
4. Гольдштейн, Г.Я., Гуц А.Н.. Экономический инструментарий принятия управленческих решений: учебное пособие для магистрантов направления 521500 «Менеджмент» / Г.Я. Гольдштейн, А.Н. Гуц. –Таганрог: ТРТУ, 2011. – 120 с.
5. Гродских, В.С. Экономическая теория: учебник / В.С. Гродских. – СПб.: Питер, 2013. – 208 с.

УДК 338.242.2

Болдырева О.А.

студент 5 курса

факультет «Факультет экономики и информационных технологий»

Научный руководитель: Зубарев И.С., к.э.н.

доцент

Пермский государственный аграрно-технологический университет

имени академика Д.Н. Прянишникова

Россия, г. Пермь

КОММЕРЧЕСКИЕ И УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ РАСХОДЫ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: В данной статье рассматривается влияние коммерческих и управленческих расходов на результаты деятельности предприятия. Актуальность работы обусловлена тем, что финансовые результаты деятельности предприятия, выявленные в виде доходов и расходов, характеризуют хозяйственно-экономическую деятельность организации. На основе проведенной работы выявлены основные направления снижения коммерческих и управленческих расходов.

Ключевые слова: коммерческие расходы, управленческие расходы, финансовый результат.

Boldyreva O.A.

Student

5 course, "Faculty of Economics and Information Technology"

Perm State Agro-Technological University named after Academician D.N.

Pryanishnikov»

Russia, Perm

Scientific adviser: Zubarev I.S.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor

COMMERCIAL AND MANAGEMENT COSTS AND THEIR IMPACT ON THE RESULTS OF THE ORGANIZATION

Abstract: This article discusses the impact of business and management costs on the results of the company. The relevance of the work due to the fact that the financial results of the company, identified in the form of income and expenses, characterize the economic activity of the organization. On the basis of the work carried out, the main directions of reducing commercial and administrative expenses were identified.

Keywords: selling expenses, management expenses, financial result.

Организация может самостоятельно определять порядок признания коммерческих и управленческих расходов закрепленный в учетной политике

согласно Положению по бухгалтерскому учету «расходы организации» (ПБУ 10/99 ред. от 06.04.2015)⁷³.

Управленческие и коммерческие расходы могут относиться на себестоимость продукции в части, признанной расходами отчетного периода по обычным видам деятельности. Также, указанные расходы можно списать на себестоимость проданных продукции, товаров, работ, услуг в полной сумме расходов, признанных в данном отчетном периоде.

К управленческим относятся расходы, не связанные с производственной или коммерческой деятельностью предприятия. Это, например, расходы на содержание отдела кадров, юридического отдела; расходы на содержание корпусов управления, их освещение, а также расходы на командировки, услуги связи, расходы по оплате аудиторских и консультационных услуг и прочие аналогичные этим расходы.

Управленческие расходы предприятия напрямую не зависят от объема произведенной продукции, то есть не являются масштабируемыми.

К коммерческим расходам относятся расходы, которые связаны с отгрузкой и реализацией товаров. В случаях, когда предприятия осуществляют производственную деятельность, эти расходы могут отражаться в составе коммерческих расходов на упаковку изделий; доставку продукции на станцию отправления, расходы на погрузку в транспортные средства; комиссионные сборы, уплачиваемые посредническим организациям; затраты на хранение продукции; на рекламу, на представительские и другие аналогичные по назначению расходы.

Торговые организации могут относить к расходам на продажу, расходы, понесенные на перевозку товаров, расходы на оплату труда, аренду, расходы на содержание зданий, сооружений, помещений и инвентаря; расходы, связанные с хранением товаров; расходы на рекламу; представительские расходы и прочие подобные.

Учет управленческих и коммерческих расходов ведется обособленно от других затрат. Порядок разграничения расходных операций по их принадлежности к той или иной категории закрепляется учетной политикой. Правила признания и разделения затрат ведутся в соответствии с ПБУ 10/99.⁷⁴

Определив основные существенные различия коммерческих и управленческих расходов, а именно, необходимость коммерческих расходов обусловлена осуществляемой организацией торговой деятельностью, а управленческие расходы необходимы для содержания административного аппарата организации, можно сделать вывод, что для управленческих затрат

⁷³ «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99»: Приказ Минфина России от 06.05.1999 № 33н (ред. от 06.04.2015). Зарегистрировано в Минюсте России 31.05.1999 № 1790 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/>

⁷⁴ «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99»: Приказ Минфина России от 06.05.1999 № 33н (ред. от 06.04.2015). Зарегистрировано в Минюсте России 31.05.1999 № 1790 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/>

свойственна предсказуемость, их прогнозируемый объем можно просчитать, коммерческие расходы характеризуются зависимостью от количества произведенной и проданной продукции.

Для управленческих расчетов предназначен синтетический счет 26 «Общехозяйственные расходы». Счет является активным, образовавшееся на нем сальдо должно списываться ежемесячно.

Существует два метода списания управленческих расходов.

При первом методе предполагается, что затраты на содержание администрации предприятия, определенные учетной политикой, подлежат частичному включению в себестоимость продукции. Например, для отнесения части расходов на производство Дебет 20 Кредит 26. На следующем этапе при реализации товаров накопленная себестоимость, включающая затраты управленческого типа, списывается на 90 счет.

При втором методе учета управленческих расходов проводка списания сразу перенесет данные расходы на счет 90: Дебет 90 Кредит 26.

Следует уточнить, что управленческие расходы в балансе не являются самостоятельной строкой, а рассматриваются, как составляющая сумма других строк в зависимости от того, на какой счет было произведено списание в конце месяца. Выделение управленческого типа затрат в Отчете о Финансовых результатах осуществляется в строке 2220, при условии, что применялся второй метод учета управленческих расходов. Когда определяются управленческие расходы, формула их расчета для отчетности сводится к анализу кредитовых оборотов по счету 26 в сочетании с дебетом счета 90.

Коммерческие расходы накапливаются по дебету счета 44 «Расходы на продажу» и, как уже отмечалось выше, списываются на себестоимость проданной продукции они либо полностью, либо пропорционально объему реализованной продукции. И в первом и во втором случае, списание производится в Дебет счета 90 «Продажи».

Также, необходимо отметить, что, признавая коммерческие расходы в неполной сумме, необходимо будет распределить указанные расходы.

Так, в первом случае, это расходы на упаковку и транспортировку продукции в организациях, осуществляющих промышленную и иную производственную деятельность распределяются в Дебет счета 15. Затраты на транспортировку в организациях, осуществляющих торговую либо иную посредническую деятельность, распределяются между проданным товаром и остатком товара на конец каждого месяца соответственно в Дебет счета 15. И в третьем случае, расходы по заготовке сельскохозяйственного сырья, расходы по заготовке скота и птицы на предприятиях, заготавливающих и перерабатывающих сельскохозяйственную продукцию указанные расходы распределяются в Дебет счета 11.

Таким образом, изучив информацию в различных источниках, можно прийти к выводу, что доходы предприятия напрямую зависят от снижения

расходов в целом и коммерческих и управленческих расходов, в частности. А для снижения расходов предприятия необходим анализ указанных выше расходов в результате чего может быть достигнут значительный сдвиг в рассматриваемом вопросе.

Использованные источники:

1. «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99»: Приказ Минфина России от 06.05.1999 № 33н (ред. от 06.04.2015). Зарегистрировано в Минюсте России 31.05.1999 № 1790 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/>
2. Бухгалтерский учет : учебное пособие для вузов / Н. Н. Илышева, Е. Р. Синянская, О. В. Савостина ; под науч. ред. Л. В. Юрьевой. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 159 с. — (Серия : Университеты России). — ISBN 978-5-534-02904-8
3. Дмитриева, И. М. Бухгалтерский учет : учебник и практикум для СПО / И. М. Дмитриева. — 5-е изд., пер. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 325 с. — (Серия : Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-02641-2.

Брилль В.Е.
студент магистратуры
РАНХиГС

Научный руководитель: Павлов А.П.
доцент, кафедра административного и финансового права,
Уральский институт управления - филиал
Россия, г. Екатеринбург

**ЗАЩИТА ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫХ ПРАВ ФЕДЕРАЛЬНОЙ
ТАМОЖЕННОЙ СЛУЖБОЙ РФ В РАМКАХ АДМИНИСТРАТИВНО-
ПРАВОВОГО МЕХАНИЗМА**

Аннотация: в статье рассматриваются способы и меры защиты интеллектуальных прав в современном мире, предусмотренные на законодательном уровне, а также Федеральной таможенной службой России, как основной субъект защиты интеллектуальной собственности.

Ключевые слова: интеллектуальное право, интеллектуальная собственность, авторское право, Федеральная таможенная служба РФ, таможенное законодательство.

Brill V.E.
MA course student of RANEPA
Scientific adviser: Pavlov A.P.,
associate professor, department of administrative and finance law,
Ural Institute of Administration - branch
Russia, Yekaterinburg

**PROTECTION OF INTELLECTION PROPERTY RIGHTS BY THE
FEDERAL CUSTOMS SERVICE OF RUSSIAN FEDERATION IN THE
FRAMEWORK OF ADMINISTRATIVE-LEGAL MECHANISM**

Abstract: this article describes methods and measures of intellectual property rights protection in the modern world, provided at the legislative level, as well as the Federal customs service of Russia, as the main subject of intellectual property protection.

Key words: intellectual right, intellectual property, Federal customs service of Russian Federation, customs legislation.

В век глобализации и высоких технологий, когда в сети Интернет можно найти практически любую запрашиваемую информацию, воспроизвести в точности любую вещь или предмет, возникает закономерный вопрос: как защитить права людей, которые создали, разработали, открыли что-то новое в этом мире?

Кардинальное изменение общественных отношений в сфере коммерциализации научно-технических разработок, увеличение продуцирования и использования научно-технической информации обществом, расширение рынка информационных ресурсов и продуктов, - все это вызывает необходимость совершенствования системы правовой охраны

интеллектуальных прав. Концепцией долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 г. в качестве одной из задач государства определено создание конкурентоспособной экономики знаний и высоких технологий, построение национальной инновационной системы. Разработка новой техники возможна по двум принципам: использование известного или создание принципиально нового, неизвестного. Коммерциализация новшества превращает его в инновацию.

Следовательно, построение всеобщей инновационной системы не представляется возможным без создания эффективного правового механизма защиты прав интеллектуальной собственности. При этом стоит отметить, что действительно результативным, на наш взгляд, данный механизм будет только в рамках государственно-правового механизма, одним из элементов которого является административно-правовое регулирование.

Учитывая мнение многих различных ученых, занимающихся данной тематикой, можно сделать вывод, что право интеллектуальной собственности является комплексным институтом⁷⁵. Не вызывает сомнений, что правовая защита интеллектуальных прав включает в себя как гражданско-правовые, так и административно-правовые механизмы. Последние требуют повышенного внимания, поскольку сами правообладатели, как показывает практика, далеко не во всех случаях в состоянии в полной мере защитить свои права и законные интересы.

Применимо к данной статье, под административно-правовой защитой интеллектуальных прав мы предлагаем понимать конкретные действия органов государственной власти, непосредственно направленные на пресечение нарушения интеллектуальных прав. Административно-правовая защита интеллектуальных прав представляет собой применение мер административного принуждения в отношении нарушителей интеллектуальных прав.

К мерам административного принуждения относятся: 1) принудительные меры административного предупреждения; 2) меры административного пресечения; 3) принудительные меры административно-процессуального обеспечения; 4) меры административной ответственности.

Административно-правовая защита осуществляется государственными органами в связи с имеющим место правонарушением. Следовательно, к мерам административно-правовой защиты интеллектуальных прав, на наш взгляд, следует отнести меры административного пресечения, меры административно-процессуального обеспечения и меры административной ответственности. Меры административного предупреждения, безусловно относящиеся к числу мер принуждения, в понятие административно-правовой защиты не входят, являясь частью более широкой категории - административно-правовой охраны.

⁷⁵ Близнеец И.А. Право интеллектуальной собственности: теоретико-правовое исследование. М., 2003.

Под субъектами административно-правовой защиты интеллектуальных прав, по нашему мнению, следует понимать органы государственной власти, наделенные компетенцией по применению мер пресечения, обеспечения и административной ответственности в указанной сфере.

В настоящее время немаловажную роль по пресечению использования интеллектуальной собственности людьми и организациями, которые не имеют на это право, играют таможенные органы РФ. Следовательно, таможенные органы РФ также выступают как субъект административно-правовой защиты интеллектуальных прав.

В соответствии со ст. 351 Таможенного кодекса Евразийского экономического союза одной из задач таможенных органов является обеспечение защиты прав интеллектуальной собственности на таможенной территории Союза⁷⁶.

Для решения данной задачи таможенные органы наделены правом применения мер административного принуждения. По мнению А.В. Сургутковской, административно-правовое принуждение, применяемое при нарушении таможенных правил, можно определить как самостоятельный вид государственно-правового принуждения, заключающегося в реализации преимущественно должностными лицами таможенных органов в предусмотренном законом порядке мер административно-принудительного воздействия⁷⁷.

Таможенное законодательство предусматривает меры по защите интеллектуальных прав. В частности, предусматривается такая мера административного пресечения, как приостановление выпуска товаров, содержащих объекты интеллектуальной собственности в случае обнаружения сотрудниками таможенных органов признаков нарушения интеллектуальных прав (ст. 124 Таможенного кодекса Евразийского экономического союза; ст. 113 ФЗ «О таможенном регулировании в РФ и о внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ»). Данная мера может быть применена в отношении товаров, включенных по заявлению правообладателя в таможенный реестр объектов интеллектуальной собственности РФ, либо в единый таможенный реестр стран-участниц союза.

Помимо этого, должностные лица таможенных органов в соответствии с п. 12 ч. 2 ст. 28.3 КоАП РФ вправе составлять протоколы по ч. 1 ст. 7.12 (нарушение авторских и смежных прав) и ст. 14.10 (незаконное использование товарного знака) КоАП РФ. По данным официального сайта Федеральной таможенной службы Российской Федерации (далее - ФТС России) за 2017г. таможенными органами выявлено 10.1 млн. единиц контрафактной продукции. По поводу незаконного использования товарного знака возбуждено 1058 дел об административных правонарушениях,

⁷⁶ Таможенный кодекс Евразийского экономического союза. Приложение № 1 к Договору о Таможенном кодексе Евразийского экономического союза.

⁷⁷ Сургутковская А.В. Административно-правовое принуждение, применяемое при нарушении таможенных правил. Омск, 2011.

ответственность за которые предусмотрена ст. 14.10 КоАП России. Сказанное выше свидетельствует о том, что таможенные органы Российской Федерации следует признать одним из субъектов административно-правовой защиты интеллектуальных прав. Данный федеральный орган исполнительной власти обладает необходимой компетенцией и организационной структурой для осуществления противодействия нарушениям в области интеллектуальных прав.

Следует отметить, что в соответствии с ч. 2 ст. 327 ФЗ «О таможенном регулировании в РФ и о внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ» меры по защите прав на объекты интеллектуальной собственности принимаются в отношении товаров, содержащих объекты авторских и смежных прав, товарные знаки, знаки обслуживания и наименования мест происхождения товара. Таким образом, в отношении таких результатов интеллектуальной деятельности, как изобретения, полезные модели и промышленные образцы, таможенные меры защиты не применяются. Наряду с этим согласно п. 12 ч. 2 ст. 28.3 КоАП РФ должностные лица таможенных органов не уполномочены составлять протоколы об административных правонарушениях, предусмотренных ч. 2 ст. 7.12 КоАП РФ.

На наш взгляд, данный факт является правовым пробелом. В данном случае Российская Федерация не воспользовалась возможностью предусмотреть в своем таможенном законодательстве приостановление выпуска товаров, которые включают иные нарушения прав интеллектуальной собственности, о чем имеется факультативная запись в ст. 51 Соглашения ТРИПС⁷⁸ (в отличие, например, от Украины, где сходный перечень объектов интеллектуальной собственности дополнен промышленными образцами⁷⁹).

Защита патентных прав имеет для Российской Федерации не меньшее значение, чем защита иных объектов интеллектуальной собственности. Правовых препятствий для включения объектов патентного права в перечень объектов интеллектуальной собственности, подлежащих таможенным мерам защиты в настоящее время нет. Кроме того, ФТС России обладает необходимыми полномочиями и организационными механизмами по применению мер административного принуждения в области защиты интеллектуальных прав.

В завершении еще раз отметим, что защита интеллектуальных прав наряду с гражданско-правовыми, включает в себя и административно-правовые механизмы. Последние требуют повышенного внимания, поскольку сами правообладатели далеко не во всех случаях в состоянии в

⁷⁸ Соглашение по торговым аспектам прав интеллектуальной собственности (англ. TRIPS - Trade-related Aspects of Intellectual Property Rights) - Марракеш, 15 апреля 1994 г. // Журнал международного частного права. 2001. № 3(33), № 4(34).

⁷⁹ Таможенный кодекс Украины от 13 марта 2012 г. (с изм. и доп.) [Электронный ресурс] URL: <http://pravoved.in.ua/section-kodeks/44-tku.html> (дата обращения: 08.01.2019г.).

полной мере защитить свои права и законные интересы. Под административно-правовой защитой интеллектуальных прав следует понимать конкретные действия органов государственной власти, непосредственно направленные на пресечение нарушений интеллектуальных прав. Административно-правовая защита интеллектуальных прав представляет собой применение мер административного принуждения в отношении нарушителей интеллектуальных прав. Одним из субъектов административно-правовой защиты интеллектуальных прав являются таможенные органы Российской Федерации. В целях повышения эффективности деятельности таможенных органов по защите интеллектуальных прав считаем целесообразным дополнить таможенный реестр объектов интеллектуальной собственности Российской Федерации изобретения, полезные модели и промышленные образцы. Наряду с этим, эффективным представляется наделение должностных лиц таможенных органов правом составления протоколов об административных правонарушениях, предусмотренных ч. 2 ст. 7.12 КоАП РФ.

Использованные источники:

1. Близнец И.А. Право интеллектуальной собственности: теоретико-правовое исследование. М., 2003.
2. Каплунов А.И. Административное принуждение, применяемое органами внутренних дел: системно-правовой анализ. М., 2005.
3. Таможенный кодекс Евразийского экономического союза. Приложение №1 к Договору о Таможенном кодексе Евразийского экономического союза.
4. Сургутковская А.В. Административно-правовое принуждение, применяемое при нарушении таможенных правил. Омск, 2011.
5. Соглашение по торговым аспектам прав интеллектуальной собственности - Марракеш, 15 апреля 1994 г. // Журнал международного частного права. 2001. № 3(33), № 4(34).
6. Таможенный кодекс Украины от 13 марта 2012 г. (с изм. и доп.) [Электронный ресурс] URL: <http://pravoved.in.ua/section-kodeks/44-tku.html> (дата обращения: 08.01.2019г.).
7. Таможенные органы как субъект административно-правовой защиты интеллектуальных прав. [Электронный ресурс] URL: <http://naukarus.com/tamozhennye-organy-kak-subekt-administrativno-pravovoy-zaschity-intellektualnyh-prav> (дата обращения: 08.01.2019г.).

Брилль В.Е.
студент магистратуры РАНХиГС
Научный руководитель: Павлов А.П.
доцент, кафедра административного и финансового права,
Уральский институт управления - филиал
Россия, г. Екатеринбург

ИСТОРИЯ ТАМОЖЕННОГО КОНТРОЛЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ

Аннотация: в статье рассматриваются история появления термина "интеллектуальная собственность", а также формирование таможенного контроля через призму времени.

Ключевые слова: интеллектуальное право, интеллектуальная собственность, авторское право, Федеральная таможенная служба РФ, таможенный контроль, патент.

Brill V.E.
MA course student of RANEPA
Scientific adviser: Pavlov A.P.
associate professor, department of administrative and finance law,
Ural Institute of Administration - branch
Russia, Yekaterinburg

HISTORY OF CUSTOMS CONTROL OF INTELLECTUAL PROPERTY

Abstract: this article describes history of the term "intellectual property", as well as the formation of customs control through the prism of time.

Key words: intellectual right, intellectual property, Federal customs service of Russian Federation, customs control, patent.

На разных исторических этапах таможенное законодательство, регламентирующее процесс таможенного контроля, являлось отображением государственной политики в данной сфере. К примеру, таможенная политика, направленная на защиту национальной экономики России, сформировала серьезный контроль за импортными товарами, а назначение государственной монополии на внешний торговый оборот в советский период придало таможенной службе «собираательный» образ.

Таможенный контроль интеллектуальной собственности имеет глубокие корни, уходящими далеко в античное время. Часто полагали, что условия обязательного характера требовались для основания постоянного и прогнозируемого положения, как для пользователей, так и для правообладателей. Скорее всего, научно-технические произведения не создавались и схожие формы интеллектуальной деятельности человека не совершались, если бы возможность извлечения прибыли была незначительной. На протяжении последнего столетия во многих международных документах были фиксированы нормы и принципы,

которые пытались удержать определенный баланс между правообладателем и пользователем интеллектуальной собственности. Но в современном мире действуют различные доступы к модернизации таможенного контроля интеллектуальной собственности.

Во времена античной культуры, в частности в Древнем Риме и Греции, большое внимание уделялось развитию театра, танца, науки, литературы, живописи. Данное изобилие творческого потенциала не могло не повлиять на правовое урегулирование произведений творчества. Вопреки тому, что в установленные в наше время объекты интеллектуальной собственности были образованы еще до нашей эры, к примеру, поэма древнегреческого поэта-сказителя Гомера «Одиссея», тем не менее, никакого особого законодательства или определения данных объектов в отдельную правовую группу не существовало. Кроме того, сочинение литературы, которое написано на «чужой бумаге» не была собственностью автора, а принадлежала владельцу «бумаги».

Первым правовым актом, признавшим существование интеллектуальной собственности вполне достоверно можно считать – Декларацию Венецианской республики 1474г⁸⁰. В соответствии с данной декларацией каждый человек, создавший определенное оборудование, которое не применялось на территории государства ранее, приобретал преимущество, по которому всем остальным не разрешалось на протяжении десяти лет изобретать подобное оборудование. Как отмечает С.А. Судариков: «Собственность на результаты творческой деятельности стала признаваться с XV в. Венецианская республика — крупнейшая морская и торговая держава того времени — первой сделала результаты творческой деятельности товаром. Другими словами, стали признаваться права собственности на результаты творческой деятельности. Впоследствии такое право собственности было установлено и в других странах. Так возникла система интеллектуальной собственности⁸¹».

Под интеллектуальной собственностью понимаются исключительные права на результаты интеллектуальной деятельности - исключительные права на литературные, художественные и научные произведения, программы для электронно-вычислительных машин и базы данных; смежные права; на изобретения, промышленные образцы, полезные модели, а также приравненные к результатам интеллектуальной деятельности, средства индивидуализации юридического лица (фирменные наименования, товарные знаки, знаки обслуживания) и другие результаты

⁸⁰ Журнал «Успехи современной науки и образования» С.121, статья Дмитриева С.С.: «Свобода через призму интеллектуальной собственности в современном экономическом процессе». [Электронный ресурс]. URL: http://elibrary.ru/download/elibrary_27451588_12801186.pdf [Дата обращения: 08.01.2019]

⁸¹ Судариков С.А. «Право интеллектуальной собственности»: учеб.-М.:Изд-во Проспект, 2008.-С.7.

интеллектуальной деятельности и средства индивидуализации, охрана которых предусмотрена законом⁸².

Понятие «привилегии» в современном значении само по себе являлось практически синонимом термина «патент». Выпуск данных привилегий на собственные научно-технические открытия в России начались в середине XVIII века, первая из которых была выдана в 1748 году. Точным и окончательным «примером» патента может быть привилегия на изготовление различных стекол и других вещей, выданная в 1752 году профессору М.В. Ломоносову. "Дабы Ломоносов как первый в России тех вещей сыскатель, за понесенный им труд удовольствие иметь мог бы впредь от нынешнего времени 30 лет никому другому в заведении тех фабрик дозволения не давать". В данной привилегии были определены несколько основных принципов патентного права в то время. Во-первых, монополия производителя, во-вторых, право применение патента и получение дохода, в-третьих, существовало ограничение сроком для патента.

Благодаря принятию в 1812 году Высочайшего манифеста «О привилегиях на разных изобретения и открытия в ремеслах и художествах», можно сказать о том, что в России возник первый закон, регулирующий интеллектуальную собственность в России.

Новым нормативно-правовым документов в сфере научных разработок вышел в 1870 году - указ «Об изменении порядка делопроизводства по выдаче привилегий на новые открытия и устройства». Выпуск привилегий являлся обязательным условием для государственных органов, только в том случае, если заявления соответствовали всем требованиям, которые установлены законом.

«Что касается международного правового регулирования в сфере интеллектуальной собственности, то следует отметить два первых международных договора: в 1883 г. была принята Парижская конвенция по охране промышленной собственности, а в 1886 г. — Бернская конвенция об охране литературных и художественных произведений. Нормы и положения этих конвенций стали основой международного права интеллектуальной собственности. В конце XIX — начале XX в. появились новые международные договоры, регулирующие правоотношения, связанные с различными объектами творческой и интеллектуальной деятельности, которые расширили охрану, установленную Бернской и Парижской конвенциями⁸³».

Последним правовым актом, существенно закрепившим принципы патентного права, является «Положение о привилегиях на устройства и усовершенствования» от 20 мая 1896 года. Данное положение включало в себя проверочную систему выдачи охранных документов на устройства.

⁸² Письмо от 28 апреля 1999 года N 03-15/12632 «О таможенном контроле объектов интеллектуальной собственности» [Электронный ресурс]. URL: <http://docs.cntd.ru/document/901735372> [Дата обращения: 08.01.2019]

⁸³ Судариков С.А. «Право интеллектуальной собственности»: учеб.-М.:Изд-во Проспект, 2008.-С.4

Впервые в международных документах термин «интеллектуальная собственность» было внедрено в 1967 году Стокгольмской конвенцией, основанной ВОИС-Всемирную организацию интеллектуальной собственности.

Во время существования СССР почти вся интеллектуальная собственность относилась к государству. В начале 1980-х годов термин «интеллектуальная собственность» имела лишь собирательно-относительный характер, который применялся только в законодательстве других государств или в международных соглашениях.

Таким образом, неоднозначность понятия о данной сфере на законодательном уровне послужили «толчком» для развития и совершенствования в этом направлении.

Международный рынок технологий получил свое развитие, начиная с XX века, вследствие возникновения правового регулирования, а также с прогрессом в научно-технической сфере. Международный рынок интеллектуальной собственности имеет определенную структуру, законодательную базу своей деятельности, а также международные органы регулирования: соглашение по торговым аспектам прав интеллектуальной собственности (ТРИПС), который определяет правовую защиту в рамках ВТО и Всемирную организацию интеллектуальной собственности (ВОИС).

В современных условиях неуклонно возрастает значение и объем обмена результатами интеллектуальной собственности: патентами, лицензиями на собственные открытия, товарными знаками и т.д. В этом случае международный рынок ОИС является самостоятельной частью мирового рынка, который динамично развивается и имеет определенные тенденции и черты⁸⁴.

Законодательство, регулирующее нормы международной торговли, имеет свое закрепление и на национальном, и на мировом уровнях. На международном уровне утверждаются документы в системе определенных мировых организаций, таких как Всемирная торговая организация, Организация экономического сотрудничества и развития и другие, но управление международными операциями остаются за национальным договорным правом отдельных государств. Следует учесть, что на сегодняшний момент совокупность элементов правовой системы в сфере международного регулирования в торговле не является универсальным, другими словами, не существует документа, который обладал бы юридической силой на всей территории международной торговой площадки.

Вследствие чего возникают барьеры, препятствующие эффективному правовому регулированию в данной области. Чтобы решить эту проблему, стоит гармонизировать и унифицировать международное законодательство.

⁸⁴ Письмо ФТС России от 30.06.2015 № 14-36/31557 "О вопросах обеспечения защиты прав на объекты интеллектуальной собственности таможенными органами Российской Федерации"

Использованные источники:

1. Журнал «Успехи современной науки и образования» С.121, статья Дмитриева С.С.: «Свобода через призму интеллектуальной собственности в современном экономическом процессе». [Электронный ресурс]. URL: http://elibrary.ru/download/elibrary_27451588_12801186.pdf [Дата обращения: 08.01.2019]
2. Письмо от 28 апреля 1999 года N 03-15/12632 «О таможенном контроле объектов интеллектуальной собственности». [Электронный ресурс]. URL: <http://docs.cntd.ru/document/901735372> [Дата обращения: 08.01.2019]
3. Судариков С.А. «Право интеллектуальной собственности»: учеб.-М.:Изд-во Проспект, 2008.-С.4
4. Письмо ФТС России от 30.06.2015 № 14-36/31557 "О вопросах обеспечения защиты прав на объекты интеллектуальной собственности таможенными органами Российской Федерации".
5. Таможенный контроль товаров, содержащих объекты интеллектуальной собственности. [Электронный ресурс]. URL: <http://earchive.tpu.ru/bitstream/11683/40250/1/TPU403722.pdf> [Дата обращения: 08.01.2019]

Исрафилова В.Д.

аспирант

Научный руководитель: Абидов М.Х., д.э.н.

профессор

Дагестанский государственный институт

народного хозяйства (ДГИНХ), г.Махачкала

Россия, г. Махачкала

КЛЮЧЕВЫЕ ПОЗИЦИИ СТРАТЕГИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА ПО ПОДДЕРЖКЕ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА

Аннотация. В работе рассматриваются ключевые позиции стратегической политики государства по развитию малого и среднего предпринимательства на долгосрочный период до 2030 года в контексте его официальных документов. Автор, анализируя содержание, цели, задачи и механизм действий при их решении, приходит к выводу, что государство при прогнозах ориентируется на реалии и достижения лучших апробированных практик развитых стран в поддержке малого и среднего бизнеса.

Ключевые слова: государство, предпринимательство, малый бизнес, стратегия, потенциал.

Israfilova V. D., graduate student

Dagestan state Institute

of national economy (DGINH), Makhachkala

Russia, Makhachkala

Supervisor: Abidov M. H. - Professor, d.e.s

KEY POSITIONS IN STRATEGIC STATE POLICY ON SUPPORT OF SMALL AND MEDIUM BUSINESS

Abstract. This paper considers the key positions of strategic state policy for development of small and average business for the long term until 2030 in the context of its official documents. The author is analyzing the content, goals, objectives and mechanism of action, when decision comes to the conclusion that the state with the forecasts focuses on the realities and best proven practices of developed countries in supporting small and medium-sized businesses.

Keywords: the state, entrepreneurship, small business, strategy, potential.

В последние годы наше государство особое внимание уделяет сектору малого и среднего бизнеса, ставя перед обществом задачи преодоления препятствий и проблем, сдерживающих его рост и развитие. И в этом нет ничего не закономерного: опыт развитых стран подсказывает, что экономика развивается успешно при активном участии этого сектора, вносящего весомый вклад в создание внутреннего валового продукта и вовлекающего в деятельность значительную часть незанятого населения страны. Незанятое трудоспособное население проблема многих стран, создающее социальную напряженность в обществе, и вопрос его трудоустройства не сходит с

повестки дня. В малом и среднем предпринимательстве заложен большой потенциал, но, к сожалению, даже доступный арсенал гибких его инструментов в развитии экономики страны, используется далеко не полностью. Обладая неоспоримыми преимуществами в связи с большой мобильностью, гибкостью и приспособляемостью к конъюнктурным потребностям рынка, предприятия малого бизнеса уязвимы из-за ограниченности финансовых ресурсов, и им сложнее выходить победителями в конкурентной борьбе, особенно, на монополизированном рынке. Не следует, конечно, забывать и о многочисленности этой прослойки мелких собственников, и производителей, и потребителей широкого перечня товаров и услуг одновременно, а по уровню жизни и социальному статусу относящиеся к большинству населения, которая в силу своей массовости в значительной мере определяют социально-экономический уровень развития страны и влияет на политическую обстановку в государстве. Именно здесь заложена отправная точка к формированию среднего класса в любой цивилизованной стране, будущей опоры и нашего государства. Наше государство, начав с признания в формате стратегии развития страны - Прогнозе долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года - господдержки и содействия развитию малых форм хозяйствования в перспективе на 2013 - 2030 гг. ключевыми приоритетами социальной и экономической политики государства, закрепило тезис, объявив эту политику ключевым условием обновления экономики страны. Поворот лицом к малому и среднему бизнесу подтверждает принятие к реализации с 2016 года важного программного документа страны - Стратегии развития малого и среднего предпринимательства на период до 2030 года, - целиком посвященного состоянию и проблемам этого сектора экономики, и где главным стратегическим ориентиром взят рост до соответствующей уровню развитых стран доли малых и средних предприятий в валовом внутреннем продукте с 20 до 40 процентов. Анализируя содержание документа, отмечаем, что в ней дана оценка достигнутому уровню современного развития в сфере малого и среднего бизнеса страны и указано на назревшие проблемы, чтобы «оттолкнуться» от базового начала, используя накопленный потенциал. Государство при прогнозах ориентируется на реалии и достижения лучших апробированных практик развитых стран в поддержке малого и среднего бизнеса. В этом широкомасштабном документе на длительную перспективу, касающемся всех сторон жизни страны, задача достижения поставленной цели развития этой сферы разбита по двум направлениям: в первом массовый сектор с предприятиями торговли, сельского хозяйства и оказания услуг населению с задачей социального развития и обеспечения стабильно высокого уровня занятости населения, а также повышения качества и уровня комфорта среды для проживания, а во втором - высокотехнологический сектор, с предприятиями экспортного направления, обрабатывающего производства и быстрорастущие, обеспечивающие

внедрение инноваций в экономику и призванные улучшить отраслевую структуру всей экономики. Взяв за основу точку отсчёта 2014 год, в секторе малого и среднего предпринимательства прогнозируется увеличение в 2,5 раза оборота малых и средних предприятий, а в их обороте довести до 20% долю обрабатывающей промышленности; в 2 раза планируется увеличить производительность труда, а доля занятого населения в секторе малого и среднего предпринимательства в общей численности занятого населения к этому времени будет доведена до 35 процентов. Стратегия рассматривается как особая платформа для размещения механизма создания благоприятных и комфортных условий для реализации предпринимательского потенциала граждан. К большому сожалению, динамика роста приведенных в Прогнозе по состоянию на 1-е января 2012 года фактических показателей по количеству субъектов малого и среднего предпринимательства 6 млн единиц, в том числе 4,1 млн индивидуальных предпринимателей, и числу занятых 16,8 млн человек, судя по данным базы налогоплательщиков из реестра субъектов малого и среднего предпринимательства по состоянию на 10.11.2018г. пока не утешительные: на том же уровне осталось их общее количество, а зарегистрированных индивидуальных предпринимателей стало меньше - 3,3 млн чел. Число занятых тоже сократилось и составило 15,9 млн чел. По-прежнему доля микробизнеса преобладает и доходит до 95,5%, малого - 4,2%, а среднего всего - 0,3%. Как говорится, воз и ныне там, и сколько бы мы не произносили слово «халва», слаще во рту не станет. Не оказав реальную поддержку малым формам хозяйствования, вряд ли сможем сдвинуть дело с мертвой точки, и все программы развития останутся написанными на бумаге. Подводя итог, будем уверены, что предпринимателю не придется очередной раз сожалеть о расхождении прогнозов с реалиями жизни, и будут достигнуты вселяющие надежду прогнозируемые ориентиры стратегии государства в будущей экономике страны с долей активного участия малого и среднего предпринимательства в создании внутреннего валового продукта на уровне мировых развитых стран.

Использованные источники:

1. «Стратегия развития малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации на период до 2030 года» (утв. распоряжением Правительства РФ от 2 июня 2016 года N 1083-р) [Электронный ресурс] // Режим доступа из Справочная система «Гарант» (дата обращения 25.11.2018).
2. «Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года» (разработан Минэкономразвития России)[Электронный ресурс] // Режим доступа из Справочной системы «КонсультантПлюс» (дата обращения 25.11.2018).

Курамышин А.В.
студент магистратуры 1 курс
юридический факультет
Научный руководитель: Тарасов А.А., д.ю.н.
профессор
Стерлитамакский филиал БашГУ
Россия, г. Стерлитамак

**ВОЗНИКНОВЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ИНСТИТУТА ОБЖАЛОВАНИЯ
СУДЕБНОГО РЕШЕНИЯ В УГОЛОВНОМ ПРОЦЕССЕ РОССИИ**

Аннотация: в статье рассматриваются особенности возникновения и развития института обжалования судебного решения в уголовном процессе России.

Ключевые слова: апелляционное производство, уголовное судопроизводство, суд, уголовное дело, жалоба.

Kuramshin A.V.
Graduate student
1 year, faculty of law Sterlitamak branch
Supervisor: Dr. Alexander A. Tarasov
Professor, doctor of law
Bashkir state University
Russia, Sterlitamak

**THE EMERGENCE AND DEVELOPMENT OF THE INSTITUTION
OF APPEALS COURT DECISIONS IN CRIMINAL PROCESS OF RUSSIA**

Annotation: the article discusses the features of the emergence and development of the institution of appeal of a court decision in the criminal process of the Russian Federation.

Key words: appeal proceedings, criminal proceedings, court, criminal case, complaint.

Именно жалоба как средство выражения несогласия с принятым судебным решением на древнейших этапах развития общества существенно ограничивала реализацию права на кровную месть и была катализатором развития институтов, явившихся прообразами современной апелляции. Исследование особенностей развития права на обжалование судебного решения, по нашему мнению, способствует пониманию современного состояния как апелляционного, так и кассационного и надзорного производств в уголовном процессе современной России.

В юридической литературе возникновение права на обжалование судебного решения связывается прежде всего с усилением государственной власти. Интересна, по нашему мнению, точка зрения И. Д. Беляева, согласно которой в Древней Руси «суд, кому бы он не принадлежал... пользовался таким уважением, что каждое дело, решенное им, не подлежало апелляции и

каждый приговор его всегда был окончательным»⁸⁵. На протяжении длительного исторического периода развитие института обжалования судебного решения в древнерусском уголовном процессе существенно ограничивали: широкое участие в отправлении правосудия представителей общины (сохранявшееся вплоть до принятия Соборного уложения 1649 г. посредством участия старост, целовальников или присяжных, выбранных обществом в производстве по делу) и отсутствие четкого инстанционного порядка в производстве по уголовному делу.

При рассмотрении вопроса об эволюции института обжалования апелляции многие современные исследователи придерживаются мнения, высказанного Н. Гартунгом, о том, что до начала XVI в. российский уголовный процесс не знал института пересмотра судебных решений, поскольку в это время «в России суд был единоличный и окончательный, об инстанциях не было и речи; тиун докладывал лишь то, что хотел наместнику, а наместник - князю»⁸⁶. По этой причине исследование развития института обжалования начинают, как правило, с периода существования судебников 1497 и 1550 гг. С этим мнением следует согласиться⁸⁷.

Судебник 1497 г. в ст. 19 первым из источников древнего права выделил безусловное основание отмены состоявшегося судебного решения, имевшее, по всей видимости, процессуальный характер: «А которого обвинит боярин не по суду и грамоту правую на него с диаком даст, ино та грамота не в грамоту... а истцем суд с головы»⁸⁸. При таких обстоятельствах ошибочное решение теряло свою силу, стороны получали право на пересмотр дела.

Разделение единого процесса на суд (состязательный процесс) и сыск (розыскной процесс) привело к усилению ревизионного начала в производстве по уголовным делам. Как следствие большое внимание законодателя и правоприменительной практики было уделено институту доклада, без которого прямо запрещалось рассмотрение дел определенной категории⁸⁹.

Тем не менее институт существенных нарушений, влекущих безусловную отмену принятого решения, получил свое развитие. Теперь к подобным нарушениям относились ошибка судьи и решение дел без доклада по делам, по которым данная стадия обязательна. Позднее Приговор о лжесвидетельстве и ложных исках от 12 марта 1582 г. в качестве основания

⁸⁵ Беляев И. Д. История русского законодательства. СПб., 1999. С. 308 - 309.

⁸⁶ Дыдыч А.Ю. Развитие институтов апелляционного и кассационного обжалования на территории современной Украины со времен Киевской Руси до независимости украинского государства // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 1. С. 26.

⁸⁷ Деревскова В.М. Апелляционное производство в уголовном процессе дореволюционной России // Известия Иркутской государственной экономической академии. 2010. № 5. С. 159.

⁸⁸ Победкин А.В. Апелляционное производство в уголовном процессе России: проблемы становления // Государство и право. 2001. № 3. С. 62.

⁸⁹ Борисова Е. А. Апелляция в гражданском (арбитражном) процессе. М., 2008. С. 25.

для «суда с головы» назвал дачу заведомо ложных показаний за деньги и клевету⁹⁰.

Судебник 1550 г. устранил запрет на пересмотр дел без «оболжivanja» судебного списка, а также дел о земельных спорах и холопах.

Подводя итог исследованию эволюции права на обжалование по судебникам 1497 и 1550 гг., следует отметить, что процесс по жалобе на судебное решение носил смешанный характер. Так как дело шло во второй инстанции о злоупотреблениях, совершенных в первой, то одним судоговорением нельзя было ограничиться, и судопроизводство принимало здесь следственный характер: по делам этого рода употреблялись повальный обыск и очные ставки. Характер жалобы свидетельствует о том, что она подавалась в вышестоящий суд, но это не приостанавливало исполнения решения.

Институт обжалования в дореволюционном процессе получил наибольшее развитие в Уставе уголовного судопроизводства 1864 г. (далее - УУС), когда вместо прежней громоздкой и сложной системы сословных судов была выстроена стройная судебная система, делившаяся на две ветви: мировую юстицию и систему общих судов. Сенат, возглавлявший судебную систему империи, являлся высшей кассационной инстанцией для решений судов этих ветвей⁹¹.

Устав уголовного судопроизводства 1864 г., предусматривал приговоры двух видов – неокончательные (постановленные мировым судьей, окружным судом без участия присяжных заседателей) и окончательные (постановленные мировым судьей, мировым съездом, окружным судом с участием присяжных и судебной палатой).

Окончательные приговоры подлежали обжалованию только в кассационном порядке (ст.ст.173, 855 Устава). В соответствии со ст.ст.145, 146 Устава на неокончательные приговоры мирового судьи стороны могли приносить отзывы. Кроме того, полиция, не согласившись с приговором, обязана была представить свое несогласие товарищу прокурора, который мог предъявить отзыв мировому судье. В отношении неокончательных приговоров общих судебных установлений допускались апелляционные отзывы подсудимых, частных обвинителей, гражданских истцов, и протесты лиц прокурорского надзора (ст.853 Устава).

Срок подачи отзыва и протеста (в суд, постановивший приговор) – две недели со времени объявления приговора (ст.ст.147, 833 Устава). В соответствии со ст.152 Устава отдельно от отзывов допускались частные жалобы на распоряжения мировых судей: на медленность производства; на непринятие отзыва и на взятие обвиняемого под стражу. Частные жалобы на непринятие отзыва и взятие обвиняемого под стражу могли приноситься в

⁹⁰ Кутафин О. Е., Лебедев В. М., Семигин Г. Ю. Судебная власть в России: история, документы. М., 2003. Т. 1: Начала формирования судебной власти. С. 202.

⁹¹ Афанасьева С.И. От устава уголовного судопроизводства к новеллам апелляционного производства: некоторые аспекты правового регулирования // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 1. С. 20.

семидневный срок со времени исполнения обжалованных распоряжений (ст.153 Устава). Жалобы на медленность мирового судьи и на отказ в принятии отзыва подавались мировому съезду, а жалоба на взятие под стражу предъявлялась самому мировому судье, который обязан был представить ее мировому съезду вместе со своим объяснением в течение суток со времени получения (ст.154 Устава). В отношении решений общих судебных установлений также предусматривалась возможность отдельно от отзывов и протестов до постановления приговора подать частные жалобы и протесты на некоторые решения. Жалобы и протесты на частные определения окружного суда подавались в тот же суд в двухнедельный срок со времени объявления частного определения или, если оно не было объявлено, то со времени приведения его в действие (ст.ст.893, 895 Устава). Жалобы на медленность и на неправильное взятие подсудимых под стражу в окружных судах можно было подать в течение всего производства дела (ст.896 Устава). При этом следует отметить, что подача жалобы или протеста на частное определение окружного суда не приостанавливала его исполнения, кроме тех случаев, когда признавал это необходимым суд, постановивший определение, или судебная палата, в которую жалоба или протест представлены (ст.897 Устава).

Анализируя положения Устава уголовного судопроизводства 1864 г. о правовых последствиях принесения апелляционного отзыва или протеста, необходимо сказать, что уже в тот период российской государственности законодатель довольно детально регламентировал различные аспекты данного вопроса. Так, при производстве у мировой судьи в получении отзыва мировой судья выдавал расписку, а сам отзыв отсылал не позднее трех дней к неопременному члену мирового съезда вместе с обжалованным приговором и относящимися к делу протоколами. При этом противная сторона имела право представить объяснение на отзыв неопременному члену мирового съезда (ст.ст.149, 150). В соответствии со ст.ст.870, 871 Устава при производстве в общих судебных установлениях подсудимому, содержащемуся под стражей, объявлялось о всех принесенных по его делу протестах или отзывах, по его просьбе выдавались бесплатно копии последних (частному обвинителю и гражданскому истцу – за установленную плату). Каждому из подсудимых, обвиняемых в соучастии по одному и тому же преступлению, предоставлялось право присоединиться к отзыву, поданному одним из них. Об этом должно быть заявлено суду в течение апелляционного срока, а если отзыв был подан менее чем за три дня до этого срока, то до истечения трех дней от объявления о подаче отзыва (ст.873 Устава). При производстве в указанных судах против отзыва или протеста, поданного одной стороной, другая могла представить свои возражения или объяснения в судебную палату до дня, назначенного для слушания дела. Проанализировав некоторые аспекты обращения в суд апелляционной инстанции на предмет обжалования судебных решений по действующему уголовно-процессуальному законодательству, можно с уверенностью

сказать, что нормы Устава 1864 г. корреспондируют современным положением УПК РФ в исследованной части, что свидетельствует о преемственности правового регулирования указанных правоотношений⁹².

Декретом № 1 «О суде» институт апелляции был упразднен. Статья 2 этого Декрета гласила, что решения местных судов окончательны и обжалованию в апелляционном порядке не подлежат». Исчезновение данного института в России явилось следствием ломки старой судебной системы. Позиция новой власти отражена в высказываниях В.И. Ленина, в соответствии с которыми безусловной обязанностью пролетарской революции было не реформировать судебные учреждения, а совершенно уничтожить, смести до основания весь старый суд и его аппарат⁹³.

Однако, советский уголовный процесс не мог обойтись без стадии, проверяющей приговоры на предмет их обоснованности и законности. Советские теоретики, отрицающие апелляцию, создали, по их мнению, принципиально новую форму пересмотра судебных решений, не вступивших в законную силу, - кассацию. Суть советской кассации заключалась в следующем: независимо от доводов и мотивов, содержащихся в кассационных жалобах и протесте, суд кассационной инстанции обязан был проверять в ревизионном порядке по своей инициативе каждое дело в полном объеме. В связи с тем, что советская кассация включала в себя проверку существа дела (апелляция), соблюдение процессуальных норм (кассация), а также фактический пересмотр дела вне зависимости от содержания кассационных жалоб (ревизия), среди процессуалистов возникла дискуссия о переименовании названия данной инстанции». Как справедливо отмечено А.С. Александровым и Н.Н. Ковтуном, кассационно – ревизионный порядок проверки судебных решений, сочетающий элементы классических (буржуазных, по словам советских правоведов) апелляции и кассации, наилучшим образом обеспечивал защиту интересов авторитарного государства, воплощал инквизиционную идеологию советского законодателя⁹⁴. В советское время предпринимались отдельные попытки вернуться к апелляционному порядку производства, но они потерпели неудачу.

Огромным шагом в направлении реализации участникам уголовного судопроизводства права на пересмотр судебного решения является возрождение в российском уголовном процессе института апелляции.

Итак, основы апелляционного обжалования решений судов по уголовным делам были заложены еще в XVI в. с периода существования Судебников 1497 и 1550 гг. и получили свое наибольшее развитие с принятием Устава уголовного судопроизводства 1864. Апелляционная

⁹² Кальницкий В.В. Возрождение апелляционного производства в российском уголовном процессе // Законодательство и практика. 2013. № 1 (30). С. 64.

⁹³ Дорошков В.В. Пересмотр решений мирового судьи по уголовным делам в апелляционном порядке // Российская юстиция. 2002. № 7. С. 43.

⁹⁴ Александров А.С., Ковтун Н.Н. Основания к отмене (изменению) приговоров в суде апелляционной инстанции // Государство и право. 2001. № 1. С. 56.

процедура рассмотрения уголовных дел того периода была весьма прогрессивной, гарантирующей соблюдение прав лиц в сфере уголовного судопроизводства, отличалась довольно детальной регламентацией. Анализ апелляционных правил производства по уголовным делам, закрепленных в Уставе 1864 г., позволяет утверждать, что многие из них нашли свое отражение в действующей гл.45.1 УПК РФ «Производство в суде апелляционной инстанции», получили дальнейшее развитие, что доказывает большой правовой потенциал, заложенный в законодательных установлениях Устава. В советский период институт апелляции был упразднен.

Использованные источники:

1. Александров А.С., Ковтун Н.Н. Основания к отмене (изменению) приговоров в суде апелляционной инстанции // Государство и право. - 2001. - № 1. - С. 56.
2. Афанасьева С.И. От устава уголовного судопроизводства к новеллам апелляционного производства: некоторые аспекты правового регулирования // Актуальные проблемы российского права. - 2015. - № 1. - С. 20.
3. Беляев И. Д. История русского законодательства. СПб., 1999. С. 308 - 309.
4. Борисова Е. А. Апелляция в гражданском (арбитражном) процессе. М., 2008. С. 25.
5. Деревскова В.М. Апелляционное производство в уголовном процессе дореволюционной России // Известия Иркутской государственной экономической академии. - 2010. - № 5. - С. 159.
6. Дорошков В.В. Пересмотр решений мирового судьи по уголовным делам в апелляционном порядке // Российская юстиция. - 2002. - № 7. - С. 43.
7. Дыдыч А.Ю. Развитие институтов апелляционного и кассационного обжалования на территории современной Украины со времен Киевской Руси до независимости украинского государства // Актуальные проблемы российского права. - 2015. - № 1. - С. 26.
8. Кальницкий В.В. Возрождение апелляционного производства в российском уголовном процессе // Законодательство и практика. - 2013. - № 1 (30). - С. 64.
9. Кутафин О. Е., Лебедев В. М., Семигин Г. Ю. Судебная власть в России: история, документы. М., 2003. Т. 1: Начала формирования судебной власти. С. 202.
10. Победкин А.В. Апелляционное производство в уголовном процессе России: проблемы становления // Государство и право. - 2001. - № 3. - С. 62.

Курамышин А.В.
студент магистратуры 1 курс
юридический факультет
Научный руководитель: Тарасов А.А., д.ю.н.
профессор
Стерлитамакский филиал БашГУ
Россия, г. Стерлитамак

СУЩНОСТЬ И ЗНАЧЕНИЕ ПРАВА АПЕЛЛЯЦИОННОГО ОБЖАЛОВАНИЯ В РОССИЙСКОМ УГОЛОВНОМ ПРОЦЕССЕ

Аннотация: в статье рассматривается сущность и значение права апелляционного обжалования в российском уголовном процессе и его особенности.

Ключевые слова: суд, уголовное дело, апелляционное обжалование, судебные решения, уголовное судопроизводство, уголовно-процессуальное законодательство.

Kuramshin A.V.
Graduate student
1 year, faculty of law Sterlitamak branch
Supervisor: Dr. Alexander A. Tarasov
Professor, doctor of law
Bashkir state University
Russia, Sterlitamak

THE NATURE AND SIGNIFICANCE OF THE RIGHT OF APPEAL IN THE RUSSIAN CRIMINAL PROCESS

Annotation: the article deals with the essence and importance of the right of appeal in the Russian criminal process and its features

Key words: court, criminal case, appeal, court decisions, criminal proceedings, criminal procedure legislation.

В ст. 46 Конституции РФ⁹⁵ предусмотрено право каждого на обжалование действий (бездействия) и решений органов государственной власти и должностных лиц (в том числе суда, судьи). В соответствии с ч. 3 ст. 50 Конституции РФ каждый осужденный за преступление имеет право на пересмотр приговора вышестоящим судом в порядке, установленном федеральным законом.

Часть 1 ст. 19 УПК РФ конкретизирует закрепленное в ст. 46 Конституции РФ право применительно к уголовному судопроизводству, включая общее положение о возможности заинтересованных участников обжаловать действия (бездействие) и решения суда в установленном

⁹⁵ Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30 декабря 2008 г. № 6-ФКЗ, от 30 декабря 2008 г. № 7-ФКЗ, от 5 февраля 2014 г. № 2-ФКЗ, от 21 июля 2014 г. № 11-ФКЗ) // Российская газета. 1993. 25 декабря.

уголовно-процессуальным законом порядке (в том числе апелляционном). Норма ч. 3 ст. 50 Конституции РФ нашла ее абсолютное отражение в ч. 2 ст. 19 УПК РФ.

Поскольку ст. 19 УПК РФ, именуемая «Право на обжалование процессуальных действий и решений», размещена в рамках главы 2 «Принципы уголовного судопроизводства», она действует на правах принципиальной (основополагающей) уголовно-процессуальной нормы, которая находит развитие в ст. 123 и 127 того же уголовно-процессуального закона.

Обжалование судебных решений – весьма действенный метод «борьбы» с нарушениями закона в судебной практике, в связи с чем апелляционная жалоба представляет собой повод для восстановления права и охраняемого законом интереса, нарушенного неправосудным судебным решением, средство для выявления нарушений в деятельности нижестоящих судебных органов, одну из форм непосредственного участия личности в обеспечении законного порядка и законного состояния. В связи с инициированием апелляционного производства путем реализации права апелляционного обжалования жалобщиком активизируются не только средства защиты собственного интереса, но и гарантии обеспечения законности при производстве по уголовному делу.

Апелляционное обжалование судебных решений является продолжением уже начатого на других, более ранних, этапах уголовного процесса пути защиты прав и законных интересов, однако в новых процессуальных условиях. Наличие права апелляционного обжалования и его реализация способствуют выявлению и устранению нарушений прав и законных интересов личности на всех этапах производства по уголовному делу вплоть до постановления приговора либо вынесения иного итогового судебного решения, аккумулирующего результаты всей предшествующей уголовно-процессуальной деятельности по делу. Осуществление права апелляционного обжалования способно обеспечить оперативное и своевременное выявление и устранение допущенных по уголовному делу нарушений еще до вступления в законную силу итогового судебного решения, приостанавливая исполнение последнего.

Процессуальная деятельность по апелляционному обжалованию состоит в выявлении участниками (независимо от того, какой интерес ими преследуется – частный или публичный) либо иными заинтересованными лицами допущенных нижестоящим судом нарушений, отразившихся на правосудности вынесенного им судебного решения, обращении внимания суда апелляционной инстанции на наличие и необходимость устранения этих нарушений и их негативных последствий посредством направления в указанный вышестоящий суд иницилирующего апелляционное производство процессуального документа (апелляционных жалобы, представления), фиксирующего аргументированную просьбу о необходимости отмены либо

изменения незаконного, необоснованного, несправедливого судебного решения.

Право апелляционного обжалования закреплено в ст. 389.1 УПК РФ и представляет собой одну из форм реализации предусмотренного в ст. 46 Конституции РФ конституционного права обжалования, которое согласно ч. 3 ст. 56 Конституции РФ является абсолютным, неограниченным и неотчуждаемым правом личности, для реализации которого не требуется чьего-либо предварительного согласия или разрешения. Указанное право гарантируется свободой апелляционного обжалования, которая, в отличие от самого права апелляционного обжалования, не может быть абсолютной, поскольку не имеет четкого механизма реализации, однако создает условия для реализации этого права посредством осуществления целого ряда составляющих ее субъективных прав. Именно в свободе апелляционного обжалования законодатель максимально реализовал принцип состязательности, пронизывающий и стадию апелляционного производства.

УПК РФ закрепляет широкий перечень участников уголовного судопроизводства, обладающих правом обжалования судебных решений, не вступивших в законную силу. Конституционный Суд Российской Федерации в одном из своих постановлений указал на то, что «право осужденного на пересмотр приговора предполагает предоставление ему возможности по своей воле и своими собственными действиями возбуждать производство по проверке законности и обоснованности приговора, не дожидаясь чьего бы то ни было разрешения или санкции на начало такого пересмотра»⁹⁶. В то же время некоторые ученые указывают на то, что в законодательстве Российской Федерации данному праву, которое по своему характеру абсолютно, присущи определенные исключения. Первое ограничение связано с тем, что лица, перечисленные в ст. 389.1 УПК РФ, вправе обжаловать решение только в том случае, если оно затрагивает их права и законные интересы. Часть 1 статьи 389.1 УПК РФ предоставляет право апелляционного обжалования приговора государственному обвинителю и (или) вышестоящему прокурору. Под вышестоящим прокурором следует понимать вышестоящего по отношению к государственному обвинителю прокурора либо его заместителя, который, в соответствии с УПК РФ, имеет право приносить апелляционное представление. У некоторых ученых такая формулировка части 1 статьи 389.1 УПК РФ вызывает неоднозначную оценку. В связи с этим некоторые авторы указывают на то, что еще при подготовке Постановления Пленума Верховного суда Российской Федерации, предлагалось дать разъяснение о том, что представление на не вступившие в законную силу решение может быть принесено либо государственным обвинителем, либо вышестоящим прокурором. Таким образом, происходило бы обращение с представлениями как

⁹⁶ Постановление Конституционного Суда РФ от 06 июля 1998 № 21-П «По делу о проверке конституционности части пятой статьи 325 Уголовно-процессуального кодекса РСФСР в связи с жалобой гражданина В. В. Шаглия» [Электронный ресурс]. URL: www.ksrf.ru/ (дата обращения: 03.04.2018).

государственного обвинителя, так и вышестоящего прокурора, что являлось бы обстоятельством, которое препятствует производству в суде апелляционной инстанции. Но такая позиция не получила поддержки у других авторов, поэтому в окончательную редакцию Постановления Пленума Верховного Суда закреплено положение о том, что судебное решение может быть обжаловано как государственным обвинителем, так и вышестоящим прокурором⁹⁷. Однако должностным лицам органов прокуратуры в процессе реализации права на апелляционное обжалование судебного решения необходимо помнить о том, что они реализуют государственные интересы, и поэтому их позиция, в независимости от того, кто обращается с апелляционным представлением, должна быть единой.

Другое ограничение связано с невозможностью обжаловать по фактическим основаниям итоговое решение, которое было постановлено судом первой инстанции с участием коллегии присяжных заседателей. Статья 389.27 УПК РФ в качестве основания отмены или изменения таких решений указывает исключительно основания, предусмотренные пунктами 2-4 статьи 389.15 УПК РФ. Следовательно, они могут быть проверены судом апелляционной инстанции по основанию несоответствия выводов суда, которые были изложены в приговоре, фактическим обстоятельствам уголовного дела, которые установлены судом первой инстанции.

Данное положение основано на идее народного суверенитета в области уголовного судопроизводства, состоящей в наделении коллегии присяжных заседателей исключительными полномочиями по вынесению вердикта о виновности или невиновности подсудимого, а также освобождение присяжных от обязанности мотивировать свой вердикт. Рассматривая данный вопрос, А. А. Тарасов указывает, что полный пересмотр уголовного дела судом апелляционной инстанции, действующим в составе коллегии профессиональных судей, будет означать вторжение в исключительную компетенцию присяжных заседателей, правомочных установить фактические обстоятельства уголовного дела и виновность подсудимого⁹⁸.

Следующее ограничение закреплённое тоже в статье 389.27 УПК РФ. Такое ограничение связано с невозможностью обжалования судебных решений, вынесенных в особом порядке принятия судебного решения при согласии обвиняемого с предъявленным ему обвинением и при особом порядке принятия судебного решения при заключении досудебного соглашения о сотрудничестве (главы 40 и 40.1 УПК РФ). Данные ограничения критикует Н. Н. Ковтун⁹⁹. Он указывает на то, что причины такого подхода связаны с легальной процессуальной функцией. Суть данной

⁹⁷ Нурмухаметов Р. Н. Сущность и общая характеристика апелляционного производства по уголовным делам в Российской Федерации // Отечественная юриспруденция. 2016. № 12 (14). С. 56.

⁹⁸ Тарасов А. А. Об апелляционном пересмотре решения суда присяжных // Уголовное судопроизводство, 2011. № 3. С. 18.

⁹⁹ Ковтун Н. Н. Апелляционное, кассационное и надзорное производство по уголовным делам в контексте соответствия международно-правовому стандарту // Международное уголовное право и международная юстиция, 2012. № 3. С. 3.

функции заключается в том, что фактические обстоятельства уголовного дела, которые рассмотрены в таких особых порядках, являются презюмированными, то есть установленными и полностью достоверными. Именно поэтому они не могут быть предметом обжалования участниками уголовного судопроизводства со стороны защиты. С таким мнением следует согласиться лишь частично. В некоторых своих решениях ЕСПЧ неоднократно указывал на то, что государствам предоставлена широкая свобода при определении того, каким образом будет осуществляться право обжалования. В некоторых решениях ЕСПЧ была подтверждена возможность ограничения права осужденного на обжалование приговора, вынесенного по результатам «сделки со стороной обвинения»¹⁰⁰. ЕСПЧ указал на то, что, если лицо соглашается на сделку со стороной обвинения, следовательно, и отказывается от своего права на ординарное обжалование полной апелляции. Таким образом, считаем необходимым сформулировать следующие выводы:

1. Уголовно-процессуальное законодательство закрепляет самый широкий перечень участников уголовного судопроизводства, обладающих правом обжалования судебных решений, не вступивших в законную силу.

2. УПК РФ включает в себя несколько ограничений права на апелляционное обжалование судебных решений по уголовным делам. Некоторые из этих ограничений являются обоснованными, другие не являются совершенными.

Использованные источники:

1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30 декабря 2008 г. № 6-ФКЗ, от 30 декабря 2008 г. № 7-ФКЗ, от 5 февраля 2014 г. № 2-ФКЗ, от 21 июля 2014 г. № 11-ФКЗ) // Российская газета. 1993. 25 декабря.
2. Ковтун Н. Н. Апелляционное, кассационное и надзорное производство по уголовным делам в контексте соответствия международно-правовому стандарту // Международное уголовное право и международная юстиция. - 2012. - № 3. - С. 3.
3. Нурмухаметов Р. Н. Сущность и общая характеристика апелляционного производства по уголовным делам в Российской Федерации // Отечественная юриспруденция. - 2016. - № 12 (14). - С. 56.
4. Тарасов А. А. Об апелляционном пересмотре решения суда присяжных // Уголовное судопроизводство. 2011. - № 3. - С. 18.

¹⁰⁰ Дело «Нацвлишвили и Тогонидзе против Грузии» (Жалоба № 9043/05) от 29.04.2017 г. [Электронный ресурс]. URL: <http://hudoc.echr.coe> (дата обращения: 23.04.2018).

Курамышин А.В.
студент магистратуры 2 курс
юридический факультет
Научный руководитель: Тарасов А.А., д.ю.н.
профессор
Стерлитамакский филиал БашГУ
Россия, г. Стерлитамак

НАЗНАЧЕНИЕ И ПОДГОТОВКА ЗАСЕДАНИЯ СУДА АПЕЛЛЯЦИОННОЙ ИНСТАНЦИИ

Аннотация: в статье рассматриваются особенности назначения и подготовки заседания суда апелляционной инстанции.

Ключевые слова: заседание суда, апелляционная инстанция, апелляционная жалоба, назначение дела, подготовка дела.

Kuramshin A.V.
Graduate student
2 year, faculty of law Sterlitamak branch
Supervisor: Dr. Alexander A. Tarasov
Professor, doctor of law
Bashkir state University
Russia, Sterlitamak

THE APPOINTMENT AND TRAINING OF MEETINGS OF THE COURT OF APPEAL

Annotation: the article discusses the features of appointment and preparation of the court of appeal.

Key words: court hearing, the court of appeal, the appeal, the assignment of the case, preparing the case.

Подготовка уголовного дела для его апелляционного рассмотрения и назначения судебного заседания проводится для разрешения вопросов о подсудности дела суду апелляционной инстанции, определения состава суда, необходимости дополнительного ознакомления сторон с материалами дела, назначения судебного заседания, необходимости вынесения постановления о назначении судебного заседания, в котором будут отражены вопросы о месте, дате и времени заседания суда апелляционной инстанции, об извещении участников уголовного судопроизводства об этом, об обеспечении их прав на ознакомление с протоколом судебного заседания, поданными апелляционными жалобами и (или) представлением, возможности подачи возражений на них, о вызове в судебное заседание сторон, а также в соответствии с ходатайством стороны, заявленным в жалобе или представлении, свидетелей, экспертов и других лиц, если суд признает данное ходатайство обоснованным, об обеспечении права осужденного или оправданного на защиту лично либо с помощью избранного им защитника, выяснения вопроса о форме участия осужденного

– непосредственном участии, либо с помощью видео-конференц-связи, о рассмотрении уголовного дела в закрытом судебном заседании в случаях, предусмотренных ст. 241 УПК РФ.

В рамках подготовки к судебному заседанию в соответствии с ч. 2 ст. 389.11 УПК РФ при поступлении уголовного дела с апелляционной жалобой или представлением судья назначает дату, время и место судебного заседания, при этом стороны должны быть извещены не позднее семи суток до его начала. Несоблюдение данной нормы является основанием к отмене постановления суда апелляционной инстанции, и направлении дела на новое апелляционное рассмотрение.

В судебном заседании обязательно участие:

– прокурора, за исключением уголовных дел частного обвинения. Однако если уголовное дело частного обвинения было возбуждено следователем или дознавателем с согласия прокурора, участие прокурора также обязательно;

– оправданного, осужденного или лица, в отношении которого прекращено уголовное дело, в случаях, если данное лицо ходатайствует о своем участии в судебном заседании или суд признает участие данного лица в судебном заседании необходимым;

– частного обвинителя либо его законного представителя или представителя в случае, если ими подана апелляционная жалоба. Неявка этих лиц без уважительных причин влечет за собой прекращение апелляционного производства;

– защитника в случаях, когда его участие по делу обязательно.

Явившиеся в суд апелляционной инстанции стороны допускаются к участию в судебном заседании при рассмотрении уголовного дела во всех случаях.

Часть 2 ст. 389.12 УПК РФ предусматривает, что осужденный, содержащийся под стражей и заявивший о своем желании присутствовать при рассмотрении апелляционной жалобы или представления на приговор, вправе участвовать в судебном заседании непосредственно либо изложить свою позицию путем видео-конференц-связи. Вопрос о форме участия осужденного в судебном заседании решается судом. Явившийся в судебное заседание осужденный или оправданный допускается к участию в нем во всех случаях. Конституционно значимым при принятии соответствующего решения является то, что в интересах правосудия осужденному, изъявившему желание участвовать в судебном заседании, должна быть обеспечена реальная возможность изложить свою позицию относительно всех аспектов дела и довести ее до сведения суда¹⁰¹.

¹⁰¹ Определение Конституционного Суда РФ об отказе в принятии жалобы гражданина Шолуха Олега Александровича на нарушение его конституционных прав частью третьей статьи 376 Уголовно-процессуального кодекса РФ от 18.11.2004 г. № 370-О; Определение Конституционного Суда РФ по жалобе гражданина Евстафьева Алексея Владимировича на нарушение его конституционных прав частью третьей статьи 376 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации от 25.03.2004 г. № 95-О [Электронный ресурс]. Доступ из справ. - правовой системы «КонсультантПлюс».

Так, в одном из изученных уголовных дел, осужденная М. направила кассационную жалобу о пересмотре апелляционного постановления Приморского краевого суда от 30 октября 2017 года. В жалобе она указала на незаконность и необоснованность принятого решения о взыскании с нее денежных средств в счет оплаты услуг адвоката. Сообщает, что в расписке об извещении о дате апелляционного рассмотрения ее апелляционной жалобы указывала о своем желании непосредственно участвовать в суде второй инстанции, а также на отсутствие материальных средств на оплату услуг адвоката, поскольку является матерью одиночкой и имеет троих малолетних детей. Просила отменить постановление. Суд кассационной инстанции с доводами кассационной жалобы согласился, указав следующее. Согласно расписки, датированной 19 октября 2017 года, осужденная М. желала непосредственно участвовать в судебном заседании суда апелляционной инстанции для дополнения доводов, изложенных в апелляционной жалобе. Из протокола судебного заседания суда апелляционной инстанции от 30 октября 2017 года следует, что осужденная не участвовала в судебном заседании, при этом, в протоколе указано, что М. реализовала право на изложение своего мнения по существу вопросов, связанных с рассмотрением ее ходатайства, путем подачи апелляционной жалобы, в которой полно и мотивировано привела доводы несогласия с принятым в отношении нее решением. Ясность и определенность позиции М. не требующая каких-либо дополнительных пояснений от нее, является достаточной для принятия судом решения по апелляционной жалобе, в связи с чем, суд считает возможным рассмотреть апелляционную жалобу в ее отсутствие». Таким образом, суд кассационной инстанции признал, что рассмотрение апелляционной жалобы осужденной в ее отсутствие, при наличии ходатайства о личном участии в судебном заседании суда апелляционной инстанции, является существенным нарушением уголовно-процессуального закона. Кроме того, судом апелляционной инстанции вынесено постановление о взыскании с М. процессуальных издержек, в котором указано на отсутствие в материалах сведений о невозможности возмещения данных процессуальных издержек самой осужденной. Вместе с тем, судом второй инстанции оставлена без внимания имеющаяся в расписке информация, указанная осужденной, о том, что она является матерью - одиночкой троих малолетних детей¹⁰².

Неявка лиц, своевременно извещенных о месте, дате и времени заседания суда апелляционной инстанции, за исключением лиц, участие которых в судебном заседании обязательно, не препятствует рассмотрению уголовного дела.

Одним из необходимых условий подготовки к судебному заседанию является рассмотрение уголовного дела законным составом суда. Считаем

¹⁰² Постановление Приморского краевого суда Приморского края от 29 января 2018 г. по делу № 4/13-152/17 [Электронный ресурс]. Доступ из справ. - правовой системы «КонсультантПлюс».

верной позицию Е.И. Фадеевой о необходимости предусмотреть рассмотрение уголовных дел в апелляционном порядке во всех без исключения случаях коллегией в составе трех судей¹⁰³.

«Коллегиальное рассмотрение дел в суде в наибольшей степени обеспечивает выполнение задач уголовного судопроизводства. Оно устраняет возможность проявления субъективизма, ибо каждое доказательство, каждое сомнение исследуется всесторонне всеми судьями и каждым в отдельности»¹⁰⁴. Как отмечается в процессуальной литературе, «в коллегии судей-профессионалов снижается опасность единоличного произвола и процессуального упрощенчества, вопросы права и вопросы факта обсуждаются лицами, для которых правовая оценка событий действительности составляет профессию, общая профессия членов коллегии позволяет им добиться взаимопонимания при обсуждении разрешаемых вопросов, что исключает беспочвенные споры и обеспечит внутреннюю гармонию как самого процесса обсуждения, так и принятого в его результате судебного решения»¹⁰⁵. Председательствующий судья руководит заседанием суда, при этом обеспечивая его объективность, всесторонность, полноту, соблюдение прав и обязанностей сторон. Управляя ходом судебного заседания, он следит за четким выполнением норм УПК РФ и требует их соблюдения всеми участниками процесса. На практике случается так, что функции председательствующего плавно переходят к судье-докладчику по делу как наиболее изучившему обстоятельства рассматриваемого дела. Так, Е.А. Борисова применительно к гражданскому и арбитражному процессам отмечала, что «под формой коллегиальности зачастую скрывается единоличное начало: дело разрешается не коллегией, а судьей-докладчиком, к которому присоединяются другие члены коллегии»¹⁰⁶. Представляется, что такого не должно быть в практической деятельности суда, поскольку, во-первых, решение в суде апелляционной инстанции должно приниматься коллегией, и все судьи должны заранее быть в курсе дела и, во-вторых, это будет подрывать институт коллегиального рассмотрения дел.

В соответствии с нормами ч. 1 ст. 389.11 УПК РФ судья, изучив поступившее уголовное дело в суд апелляционной инстанции, выносит постановление о назначении судебного заседания. Вынесение этого уголовно-процессуального акта является обязательным, в данном постановлении отражаются те процессуальные действия, которые будут совершены судом, а также те действия, которые надлежит совершить участникам процесса, сроки их совершения, например, явиться в назначенный срок, представить дополнительные материалы и др. По сути,

¹⁰³ Фадеева Е. И. Коллегиальность состава суда в ходе судебного производства по уголовным делам. Челябинск, 2014. С. 20.

¹⁰⁴ Тубелец А. К. Рассмотрение уголовных дел. Киев, 1984. С. 8.

¹⁰⁵ Тарасов А. А. Единоличное и коллегиальное в уголовном процессе: правовые и социально-психологические проблемы. Самара, 2001. С. 252.

¹⁰⁶ Борисова Е. А. Сочетание единоличного и коллегиального начал в апелляционном производстве в гражданском и арбитражном процессах // Апелляция. Арбитражные споры. 2007. № 1. С.23.

вынесение постановления о назначении судебного заседания завершает подготовку дела к апелляционному рассмотрению.

В уголовно-процессуальной литературе высказываются мнения о возможности проведения предварительного слушания в рамках подготовки к заседанию суда апелляционной инстанции. В качестве аргументов приводятся доводы о необходимости в рамках предварительного слушания разрешать содержащиеся в апелляционной жалобе, представлении ходатайства о вызове в суд лиц, указанных в п. 2 ч. 1 ст. 389.11 УПК РФ, либо об истребовании новых доказательств по правилам гл. 45.1 УПК РФ, которые не могут откладываться на стадию судебного заседания. Предварительное слушание также стоит проводить при наличии ходатайства об исключении доказательства, оснований для возвращения уголовного дела прокурору, оснований для приостановления или прекращения производства по делу¹⁰⁷. Вместе с тем другие авторы отмечают, что предварительное слушание излишне загромождало бы апелляционное производство¹⁰⁸.

Представляется, что перечень оснований для проведения предварительного слушания, закрепленный в ч. 2 ст. 229 УПК РФ, больше применим к судебному разбирательству по первой инстанции. Более того, суд апелляционной инстанции вряд ли сможет признать доказательство недопустимым или вернуть материалы дела прокурору без проведения судебного следствия. Не исключается возможность в суде апелляционной инстанции прекратить производство по делу или снять его с рассмотрения либо приостановить. Но предусматривать для этого процедуру предварительного слушания было бы, на наш взгляд, излишним.

Итак, назначение и подготовка заседания суда апелляционной инстанции - этап судебного разбирательства, не связанный с непосредственным рассмотрением уголовного дела и проверкой решения суда первой инстанции. Большое значение данного этапа судебного разбирательства обусловлено проверкой выполнения судом первой инстанции требований закона по подготовке к апелляционному пересмотру и изучением судом апелляционной инстанции уголовного дела.

Использованные источники:

1. Борисова Е. А. Сочетание единоличного и коллегиального начал в апелляционном производстве в гражданском и арбитражном процессах // Апелляция. Арбитражные споры. - 2007. - № 1. - С.23.
2. Головинская И. В., Титов А. Ю. Предварительное слушание как форма подготовки к заседанию суда апелляционной инстанции // Соврем. юрист. - 2013. - № 2. - С. 22.
3. Тарасов А. А. Единоличное и коллегиальное в уголовном процессе: правовые и социально-психологические проблемы. Самара, 2001. С. 252.

¹⁰⁷ Головинская И. В., Титов А. Ю. Предварительное слушание как форма подготовки к заседанию суда апелляционной инстанции // Соврем. юрист. 2013. № 2. С. 22.

¹⁰⁸ Червоткин А. С. Апелляция и кассация: пособие для судей. М., 2010. С. 198.

4. Фадеева Е. И. Коллегиальность состава суда в ходе судебного производства по уголовным делам. Челябинск, 2014. С. 20.
5. Червоткин А. С. Апелляция и кассация: пособие для судей. М., 2010. С. 198.

УДК 334

Малаханова Е.И.
студент магистратуры
Казанский (Приволжский) Федеральный Университет
Г. Набережные Челны (филиал)

ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЕРСТВО И ЕГО РОЛЬ В ЭКОНОМИКЕ РОССИИ И РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН

Аннотация: В статье проведен анализ уровня развития гражданско-частного партнерства в России в целом и в частности в Республике Татарстан. Рассмотрено в каких сфера реализации проектов государственно-частного партнерства наиболее актуальна на сегодняшний день. Рассмотрен определение государственно-частного партнерства. Представлены показатели уровня государственно-частного партнерства в России.

Ключевые слова: государственно-частное партнерство, инновации, инфраструктура, сфера реализации.

Malakhanova E.I.,
graduate student
Kazan (Volga Region) Federal University
G. Naberezhnye Chelny (branch)

PUBLIC-PRIVATE PARTNERSHIP AND ITS ROLE IN THE ECONOMY OF RUSSIA AND THE REPUBLIC OF TATARSTAN

Abstract: The article analyzes the level of development of civil-private partnership in Russia in general and in particular in the Republic of Tatarstan. Considered in which area the implementation of projects of public-private partnership is most relevant today. The definition of public-private partnership is considered. The indicators of the level of public-private partnership in Russia are presented.

Keywords: public-private partnership, innovation, infrastructure, scope of implementation.

Государственно-частное партнерство — юридически оформленное на определенный срок и основанное на объединении ресурсов, распределении рисков сотрудничество публичного партнера, с одной стороны, и частного партнера, с другой стороны, осуществляемое на основании соглашения о государственно-частном партнерстве, в целях привлечения в экономику частных инвестиций, обеспечения доступности и повышения качества товаров, работ, услуг, обеспечение которыми потребителей обусловлено

полномочиями органов государственной власти и органов местного самоуправления.

Использование механизмов частного-государственного партнерства в настоящее время получает широкое распространение в Российской Федерации[1].

Согласно рейтингу регионов России по уровню развития гражданско-частного партнерства за 2017-2018 года опубликованного на сайте платформы поддержки инфраструктурных проектов «Росинфра» первые 10 лидирующих позиций занимают следующие регионы:

№ позиции в рейтинге	Наименование региона	Уровень развития (%)
1-4	г. Москва	90+
	г. Санкт-Петербург	90+
	Московская область	90+
	Самарская область	90+
5	Республика Башкортостан	83,2
6	Пермский край	80,6
7	Тамбовская область	79
8	Нижегородская область	78,7
9	Новосибирская область	78
10	Свердловская область	76,9

Республика Татарстан занимает 15 позицию данного рейтинга с показателем уровня развития гражданско-частного партнерства 70,6% [2].

Гражданско-частное партнерство является эффективным способом привлечения средств в любую сферу деятельности, позволяющим совершенствовать отношения бизнеса и государства, а объединение усилий и ресурсов бизнеса и государства в условиях определенных проектов создает их дополнительные конкурентные преимущества. В современной России Гражданско-частное партнерство – механизм, способный стать базисом для создания высокотехнологичных корпоративных организаций, способных обеспечить возможность бизнеса решить задачи, связанные с выходом реального сектора экономики из кризисного состояния [4].

На начало 2019 года в базе проектов Гражданско-частного партнерства размещено более 2,9 тысяч проектов на общую сумму более 1,5 трлн. рублей [3].

Все размещенные проекты затрагивают различные сферы:

1. Коммунально-энергетическая – 81,5%;
2. Социальная – 12,4%;
3. Транспортная – 2,9%;
4. Иные сферы – 3,2% [2].

В 2017 году в Республике Татарстан запущен первый проект по Гражданско-частному партнерству – спортивный комплекс компании «Аква-Регион» в городе Набережные Челны.

Общий объем инвестиций в проект составляет – 221 млн. рублей. Собственные средства компании – 142 млн. рублей, срок строительства – 2 года. Срок окупаемости проекта составит 9 лет [1].

Реализация данного проекта затрагивает социальную сферу деятельности региона и позволит создать 100 дополнительных рабочих мест.

На конец 2018 года на реализации Республики Татарстан находятся 7 региональных и 116 муниципальных проектов.

Региональные проекты Республики Татарстан направлены на развитие социальной сферы:

- создание и организация Центров амбулаторного гемодиализа в городах: Казань, Набережные Челны, Нижнекамск и Бугульма;
- создание и организация Центра медицинской помощи в городе Казань;
- создание и организация Центра Медицинского центра в области охраны и восстановления репродуктивного здоровья;
- обеспечение оказания амбулаторной медицинской помощи онкологическим больным в городе Казань [2].

А направленность муниципальных проектов в большей степени относится к коммунально-энергетической сфере:

- коммунально-энергетическая сфера – 114 проектов;
- благоустройство и сопутствующая инженерно-техническая инфраструктура – 1 проект;
- социальная (создание и организация Межрайонного центра амбулаторного гемодиализа для обслуживания населения Республики Татарстан) – 1 проект[2].

Таким образом, ясно, что в России Гражданско-частное партнерство постоянно развивается и охватывает различные сферы деятельности, что позволяет развивать экономику во многих направлениях. Заинтересованность государства в развитии социально-экономического комплекса страны путем привлечения частного бизнеса в реализацию проектов направлено на улучшение экономических показателей, как по регионам, так и страны в целом.

Использованные источники:

1. Официальный сайт Министерства экономики Республики Татарстан [Электронный ресурс]: <http://mert.tatarstan.ru/rus/gosudarstvenno-chastnoe-partnerstvo.htm> (дата обращения 15.01.2019 г.).
2. Платформа поддержки инфраструктурных проектов «Росинфа» [Электронный ресурс]: <http://www.pppi.ru/> (дата обращения 15.01.2019 г.).
3. Официальный сайт Министерства экономического развития Российской Федерации [Электронный ресурс]: <http://economy.gov.ru/minec/activity/sections/privgovpartnerdev/> (дата обращения 15.01.2019 г.).
4. Селютина Л.Г. Организация строительного производства: учебник. СПб.: изд-во СПбГИЭУ, 2012. 534 с.

Нестеренко К.Н.

магистрант

Научный руководитель: Кузнецова Е.В., к.с.н.

доцент

УИУ – филиал РАНХиГС при Президенте РФ

Россия, г. Екатеринбург

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ОБ ОБРАЩЕНИЯХ ГРАЖДАН

Аннотация: В статье раскрываются основы рассмотрения обращения граждан и сущность взаимодействия населения с органами государственной власти. Анализ действующего законодательства об обращениях граждан показывает, что оно в значительной части случаев не обеспечивает своевременное, тщательное, компетентное рассмотрение обращений по существу, не позволяет эффективно предотвратить нарушение прав, свобод и законных интересов граждан, обеспечить их своевременную и полную защиту и восстановление в случае нарушения. На основе проведенного анализа, предлагается комплекс мероприятий по повышению качества работы с обращениями граждан.

Ключевые слова: обращение, обращение граждан, обращения граждан, взаимодействие с населением.

Nesterenko K.N.

MA course student of RANEPa,

Ural Institute of Administration – branch Russia, Yekaterinburg

Scientific adviser: Kuznetsova E.V.

Candidate of Sociological Sciences, associate professor,

Department of Theory and Sociology of Management of administrative

and finance law, Ural Institute of Administration – branch

Russia, Yekaterinburg

PROBLEMS AND PROSPECTS OF PERFECTION OF LEGISLATION ABOUT APPEALS OF CITIZENS

Abstract: The article reveals the basis of consideration of citizens ' appeals and the essence of interaction of the population with public authorities. Analysis of the current legislation on citizens ' appeals shows that in many cases it does not provide timely, thorough, competent consideration of appeals on the merits, does not effectively prevent the violation of the rights, freedoms and legitimate interests of citizens, ensure their timely and full protection and restoration in case of violation. Based on the analysis, a set of measures to improve the quality of work with citizens.

Key words: appeal, citizen appeal, citizen appeals, interaction with citizens.

Работа по совершенствованию организации и повышению качества рассмотрения обращений граждан охватывает широкий комплекс вопросов правового, организационного, социального, информационно-

технологического и т.д. характера, реализуемых относительно государственного (муниципального) органа в двух сферах - внешней и внутренней. Это, в свою очередь, обуславливает необходимость осуществления органами власти (на основе системного подхода) мер как по совершенствованию внутриорганизационной деятельности, так и по налаживанию эффективного взаимодействия с населением.

В этой сфере еще имеется немало проблем как организационно-методического, так и правового характера. Ощущается, в частности, необходимость совершенствования работы по обобщению и распространению положительного опыта работы с обращениями граждан и организаций применительно ко всем уровням власти и управления. Для практических работников наиболее важно знать - как это делается, какими формами и средствами достигнут тот или иной результат, тем более что территории (муниципальные образования, Свердловская область) располагают для этого различными возможностями. В деле поиска положительного опыта много параллелизма, т.к. его ищут все, в силу своего желания и возможностей. Явно недостаточно уделяется внимания анализу результатов и оценке эффективности тех или иных форм работы с обращениями граждан. – посмотреть есть ли такая проблема

Назрела, таким образом, необходимость формирования целостной системы обобщения и распространения положительного опыта работы с обращениями граждан в системе государственного и муниципального управления. В качестве первого шага в этом направлении было бы целесообразно создание специальных порталов в сети Интернет «Обращения граждан: опыт работы» на региональном уровне. Цель создания указанных порталов - аккумулирование опыта работы с обращениями граждан, создание условий для его анализа, оценки и распространения наиболее эффективных форм.

Необходимо создание цельной системы, объединившей различные общественные приемные, мобильные приемные, личный и выездной прием граждан руководителями правительства области.

Необходимо проведение обучения детей в школах, студентов в ВУЗах о порядке обращений граждан.

Проведение акций различного характера, способствующих неграмотному с правовой точки зрения человеку обратиться со своей проблемой или с проблемой группы людей на таких акциях.

Возможно проведение интернет-конференций по теме, актуальной для органов государственной власти и местного самоуправления, общественных, научных и учебных организаций, коммерческих предприятий, действующих в регионе: «Проблемы взаимодействия органов государственной власти, органов местного самоуправления и общественных организаций при рассмотрении обращений граждан». – только именно к СО Можно провести данную конференцию следующим образом. В течение определенного времени на специальной странице сайта размещаются поступившие

материалы (выступления, статьи, заметки и др.). Участники конференции могут неоднократно высказываться по обсуждаемым вопросам, предлагать направления обсуждения вопросов по теме конференции, принимать участие в дискуссии, вносить предложения, задавать интересующие вопросы как представителям органов государственной власти, так и любым другим участникам и получать на них ответы.

По результатам интернет-конференции предусмотреть принятие решения (резолуции), которое размещается на сайте и направляется в территориальные органы федеральных органов исполнительной власти, и исполнительные органы государственной власти субъекта, органы местного самоуправления, а также в общественные организации.

Возможно создание Палаты справедливости, объединившая Уполномоченных по защите прав граждан по разным направлениям (по правам человека, правам ребенка, правам граждан в сфере ЖКХ, противодействию коррупции), чтобы обеспечить независимость разбирательств по фактам жалоб и обращений.

Необходимо активно использовать современные формы взаимодействия с обществом - через ведение блогов, интернет-сайт губернатора, в том числе виртуальной приемной.

Имеется необходимость совершенствования работы по профессиональному развитию и повышению квалификации кадров Управления, в первую очередь - непосредственно организующих работу с обращениями граждан. Регулярно необходимо обобщать опыт, наработанный специалистами, издавать соответствующие сборники материалов, в том числе включающие образцы документов, сценарии мероприятий, а также сведения об опыте этой работы в муниципальных образованиях области.

Использованные источники:

1. Конституция Российской Федерации принята всенародным голосованием 12.12.1993, с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ // Собрание законодательства РФ, 04.08.2014, № 31, ст. 4398.
2. Агапов А.Б. Юрисдикционная деятельность, обусловленная рассмотрением обращений граждан // Административное право и процесс. 2018. № 9. С.29-40.
3. Алистратов Ю.Н. Право граждан на обращение в органы публичной власти и органы местного самоуправления в условиях становления демократического правового государства в России: Дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 1997. 241 с.
4. Соловьев С.Г., Попов И.Е. О совершенствовании законодательства об обращениях граждан // Российский юридический журнал. 2010. № 2. С.139-144.

5. Широбоков С.А. Правовая мотивация взаимодействия граждан и государства в Российской Федерации // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2012. Вып. 1 (15). С.53-60.
8. Новиков А.В. Обращения граждан. М.: Юнити. 2006. 239 с.
9. Румянцева В.Г. Институт обращений граждан в органы государственной и местной власти: понятие, сущность, содержание. М.: Юрист. 2008. № 14. 248 с.
10. Черкесов К.А. Обращения граждан в органы местного самоуправления, их виды и особенности правового регулирования // Муниципальная служба: правовые вопросы. 2010. № 4. С. 2-5.

УДК 347.6

Оганов Г. К.
студент магистратуры 1 курс
юридического факультета
Боровиков В. С.
студент магистратуры 1 курс
юридического факультета
Институт сервиса, туризма и дизайна (филиал) СКФУ
Россия г. Пятигорске

АКТУАЛЬНЫЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ О НАСЛЕДСТВЕННОМ ПРАВОПРЕЕМСТВЕ

Аннотация: В данной статье рассматриваются основные подходы, концепции к определению сущности наследования в странах континентального права и странах «общего права». Раскрывается сущность и юридический смысл наследования. Также анализируется тождественность некоторых понятий, связанных с наследственным правом.

Ключевые слова: наследование, наследственное правопреемство, приобретение наследства, принятие наследства.

Oganov G. K.
master of 1 course
Borovikov V.S.
master of 1 course
of the Institute of service, tourism and design (branch)
Pyatigorsk

CURRENT THEORETICAL QUESTIONS OF HEREDITARY SUCCESSION

Abstract: This article explores the main approaches to defining the essence of the concept of succession in civil law countries and countries of the "common law". The essence and meaning of legal inheritance. It also analyzes the identity of some of the concepts related to the hereditary succession.

Key words: inheritance, hereditary succession, the acquisition of an inheritance, acceptance of inheritance.

Наследование имеет истоки еще в древнейшем праве, занимая важное место в системе право, закрепляя возможность перехода права собственности на имущество умершего лица. В мировой юридической доктрине и практике выделяют два основных подхода к определению сущности наследования: в странах континентального права (а также и в Российской Федерации) наследование понимается как разновидность универсального правопреемства, отражая в лице наследника продолжение юридической личности наследодателя¹⁰⁹ и в странах «общего права», где под наследованием понимается распределение имущества умершего между лицами, указанными в законе (завещании).

Концепция первого подхода подразумевает под собой факт того, что наследник при принятии наследства становится носителем прав и обязанностей наследодателя в целом и не может принять лишь какую-либо часть их, более выгодную, отказавшись от другой. Наследственное имущество в таком толковании рассматривается как совокупность всех материальных благ наследодателя, так и его долговых обязательств. Такой порядок наследования обусловлен потребностью макроэкономики – экономический оборот требует, чтобы после смерти должника его долговые обязательства также сохранялись, ведь долг не может бесследно исчезнуть¹¹⁰.

Концепция подхода стран «общего права» реализует процесс наследования иначе: при наследовании осуществляется сбор причитающихся умершему долгов, а также его оплата, погашение каких-либо обязанностей, что происходит под контролем суда. Наследники, в свою очередь, получают право на чистый остаток наследства, что освобождает наследников от ответственности по долгам наследодателя, несмотря на то, что при такой системе перехода имущества наследства, как такового, может практически и не остаться¹¹¹.

Что касается гражданского и наследственного права Российской Федерации, то, в соответствии с текущим законодательством, имущество умершего при наследовании переходит к другим лицам (его наследникам) в порядке универсального правопреемства, что обуславливает неизменный вид всего наследуемого имущества, включая права и обязанности. В таком случае, можно сделать вывод, что при наследовании, в соответствующих правоотношениях изменяется только субъект. Российская Федерация регламентирует наследственные отношения по системе континентального права¹¹².

¹⁰⁹ Римское частное право: Учебник / Под ред. проф. И.Б. Новицкого и И.С. Перетерского. М., 1997. С. 222.

¹¹⁰ Абраменков М.С. Наследование как разновидность универсального правопреемства: теоретические и практические проблемы в аспекте международного частного права // Журнал российского права. 2007. № 11.

¹¹¹ Гражданское и торговое право зарубежных стран: Учебное пособие / Под общей ред. В.В. Безбаха и В.К. Пучинского. М., 2004. С. 650-651.

¹¹² Гражданский кодекс. Часть третья. Федеральный закон от 26 ноября 2001г. № 146-ФЗ // Собрание законодательства РФ от 3.12.2001г. № 49. Ст.4552

Универсальность правопреемства в наследственных отношениях приводят к замене субъекта в обязательствах в то время, когда права и обязанности правопреемника, которым выступает наследник, производны от прав и обязанностей правопрédéшественника, то есть наследодателя. Таким образом, если умерший обладал какой-либо обязанностью, то меняется должник в таких правоотношениях, если обладал правом требования, то происходит замена кредитора.

Универсальность правопреемства обуславливает неизменность объекта наследственных прав, который переходит к наследникам в том же составе, объеме и стоимостном выражении, которое зафиксировано на дату открытия наследства. Так, при наследовании имущества, находящегося в залоге, право залога не прекращается, а следует за вещью. Правопреемник залогодателя несет все обязанности залогодателя, если только первоначальный залогодатель своим соглашением с залогодержателем не установили иное.

Наследство переходит к наследникам одновременно со времени открытия наследства, независимо от времени его фактического принятия, а также независимо от момента государственной регистрации права наследника на это имущество, когда такое право подлежит регистрации.

В главе 64 Гражданского кодекса Российской Федерации часто используются понятия «приобретение наследства» и «принятие наследства», дискуссии о тождественности которых актуальны в настоящее время¹¹³. Но следует отметить, что приобретение наследства является юридическим фактом, удостоверяющим переход права собственности на наследственное имущество, а принятие наследства предполагает совершение наследником юридически значимых действий в установленном законом или завещанием порядке, в целях перехода прав на наследственное имущество.

Согласно ст. 1152 ГК РФ, наследство переходит к наследникам одновременно со времени открытия наследства, независимо от времени его фактического принятия, а также независимо от момента государственной регистрации права наследника на это имущество, когда такое право подлежит регистрации.

Современное гражданское право определяет правопреемство как переход прав и обязанностей от одного лица к другому, однако, несмотря на многовековую историю существования данного института, единого определения данного явления до сих пор не сформулировано. И как результат - нет единства мнений в определении его содержания. Так, Н.Д. Егоров относит универсальное правопреемство к принципам

¹¹³ Бессараб Н.С. Наследственное правопреемство: актуальные вопросы // Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки. С. 38.

наследственного права¹¹⁴, а Ю.К. Толстой - к особенностям метода правового регулирования наследственных отношений¹¹⁵.

Наследственным правопреемством является правовая категория, посредством которой осуществляется переход права от одного лица к другому на наследство, основанием открытия которого является смерть гражданина, а основанием возникновения факта наследственного правопреемства выступает закон или согласие наследника. Проблематика, связанная с наследственным правопреемством в общем несет больше грамматический характер, то есть связана непосредственно с толкованием словосочетаний в законе и является поводом для дискуссий ученых-теоретиков в то время, как на практике, данные вопросы, например, о тождественности каких-либо понятий как таковых проблем для применения существующего закона не создают.

Использованные источники:

1. Римское частное право: Учебник / Под ред. проф. И.Б. Новицкого и И.С. Перетерского. М., 1997.
2. Абраменков М.С. Наследование как разновидность универсального правопреемства: теоретические и практические проблемы в аспекте международного частного права // Журнал российского права. 2007. № 11.
3. Гражданское и торговое право зарубежных стран: Учебное пособие / Под общей ред. В.В. Безбаха и В.К. Пучинского. М., 2004.
4. Гражданский кодекс. Часть третья. Федеральный закон от 26 ноября 2001г. № 146-ФЗ // Собрание законодательства РФ от 3.12.2001г. № 49. Ст.4552
5. Бессараб Н.С. Наследственное правопреемство: актуальные вопросы // Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки.
6. Гражданское право. Учебник. Изд. 3-е / Под ред. А.П. Сергеева и Ю.К. Толстого. Т. 1. М., 1998.
7. Толстой Ю.К. Наследственное право. М. Проспект. 2000.

¹¹⁴ Гражданское право. Учебник. Изд. 3-е / Под ред. А.П. Сергеева и Ю.К. Толстого. Т. 1. М., 1998. С. 61.

¹¹⁵ Толстой Ю.К. Наследственное право. М. Проспект. 2000.

Ханмурзин И.И.

студент 1 курс

юридический факультет

Стерлитамакский филиал

Научный руководитель: Исаева Л.А., к.ю.н.

доцент кафедры уголовного права и процесса

Башкирский Государственный университет

Россия, г. Стерлитамак

МЕТОДЫ БОРЬБЫ С ТЕРРОРИЗМОМ В РОССИИ

Аннотация: в статье дается определение понятия терроризм, анализируются причины возникновения данной проблемы, указываются основные методы борьбы с явлением, носящим в настоящее время глобальный характер.

Ключевые слова: терроризм, государство, причины терроризма, антитеррористическая деятельность, методы борьбы с терроризмом.

Khanmurzin I.I.

student 1 year

Faculty of Law

Sterlitamak branch

Scientific adviser: L. Isaeva

PhD in Law,

Associate Professor at the Department of Criminal Law and Procedure

Bashkir State University

Russia, Sterlitamak

METHODS OF COMBATING TERRORISM IN RUSSIA

Annotation: the article defines the concept of terrorism, analyzes the causes of this problem, indicates the main methods of dealing with a phenomenon that is global in nature.

Key words: terrorism, state, causes of terrorism, antiterrorist activities, methods of combating terrorism.

На сегодняшний день терроризм во всех его формах и проявлениях, а также по своим масштабам и интенсивности, по своей бесчеловечности и жестокости является одной из самых острых и злободневных проблем человечества, относящаяся к категории глобальных, влекущая за собой гибель невинных людей, разрушающая моральные, материальные и культурные ценности, порождающая озлобленность и недоверие между различными социальными и национальными группами как внутри государств, так и наносящая огромный ущерб стабильности мирового порядка в целом. В связи этим возникает большая необходимость по созданию новых и усовершенствованию уже имеющихся методов борьбы с терроризмом в нашей стране.

Согласно статье 3 Федерального Закона № 35 «О противодействии терроризму» терроризм - идеология насилия и практика воздействия на принятие решения органами государственной власти, органами местного самоуправления или международными организациями, связанные с устрашением населения и (или) иными формами противоправных насильственных действий. Иными словами, это осуществление политической борьбы насильственными, безжалостными по форме, средствами, наводящие страх и ужас на население и общество и фактически направленные против политических организаций, политических лидеров или государственно-властных структур.

Причины терроризма разнообразны, среди которых можно выделить: недовольство действующим правительством из-за социального или экономического кризиса; религиозные притеснения граждан, связи с чем меньшинство пытается доказать свое право на существование; националистические выступления граждан и рост межнациональных конфликтов; усиление расслоения общества между богатыми и бедными; увеличение количества маргинального населения. Все это приводит к тому, что некоторая часть граждан начинает деятельность против возникшей несправедливости, при этом нарушая действующее законодательство.

К наиболее эффективным методам борьбы с терроризмом можно отнести: развитие агентурных сетей и выплата поощрений за предоставленную информацию о готовящихся терактах; уничтожение путей финансирования террористов, захват или убийство главарей террористических образований, без которых понижается боеспособность и дисциплина внутри группировок; применение новейших информационных технологий, связано это с тем, что современные террористы активно используют информационные системы для координации действий и пропаганды. Сотовая связь, электронная почта, другие программы для общения через Интернет обусловили создание «кибертеррористических» организаций. Поэтому возникает необходимость отслеживания и пресечения использования террористами информационных технологий.

Россия серьезно заинтересована в борьбе с терроризмом, и поскольку это явление резко обострилось и имеет транснациональный характер, а также угрожает стабильности в мире, в связи с этим возникает большая необходимость объединения усилий всего международного сообщества, повышения эффективности имеющихся форм и методов борьбы с этой угрозой, принятия безотлагательных мер по ее нейтрализации.

Таким образом, терроризм является угрозой безопасности не только России, но и всего мира, влекущей колоссальные экономические и политические потери, что в свою очередь оказывает огромное психологическое давление на людей. Размах бандитизма в современности настолько широк, что для него не существует никаких государственных границ, в следствии чего возникает необходимость создания ответных мер,

выстраивания целой системы противодействия, именно это и предпринимает Россия в борьбе с терроризмом.

Использованные источники:

1. Федеральный закон "О противодействии терроризму" от 06.03.2006 N 35-ФЗ (ред. от 18.04.2018) // опубликован на Официальном интернет-портале правовой информации <http://www.pravo.gov.ru> - 18.04.2018.
2. Елова Е.А., Топильская А.А., Жидяева Е.С. Россия в борьбе с терроризмом: формы и методы противодействия // Форум молодых ученых.— 2017. — № 11(15). - С. 318–322.
3. Манасян Т.В., Рябова Л.В. К вопросу о методах борьбы и противодействия терроризму // НаукаПарк.— 2017. — № 4(55). - С. 30–33.
4. Ошеев А.В. Современный терроризм: основные тенденции развития и поиск действенных методов борьбы с ним // Актуальные проблемы борьбы с преступлениями и иными правонарушениями. — 2018. — № 16-1. - С. 291–292.
5. Баумбах С.О., Воронкин А.В. Терроризм и методы борьбы с ним // наука. — 2017. — № 1-2. - С. 210–211.

ИНФОРМАЦИОННЫЕ И КОММУНИКАТИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ 3	
Абаева З.Б., Сметанкина Г.И., Дорохова О.В., ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ОБЪЕКТОВ.....3	
Бородина Ю.С., Разводов М.А., ПРАВОВОЙ СТАТУС СОТРУДНИКА ГПС МЧС РОССИИ 6	
Ветчинина Н.В., Сметанкина Г.И., Дорохова О.В., ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ЖИЛЫХ ЗДАНИЙ 9	
Кагадий Р.А., Сметанкина Г.И., Дорохова О.В., НАЗНАЧЕНИЕ СИСТЕМ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ.....12	
Конопкин Ю. А., Сметанкина Г.И., Дорохова О.В., КОНТРОЛЬНО-НАДЗОРНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОРГАНОВ ГПН МЧС 15	
Куанов Р.А., Сметанкина Г.И., Дорохова О.В., СИСТЕМА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ЗДАНИЙ И СООРУЖЕНИЙ 18	
Максимов Д.М., Сметанкина Г.И., Дорохова О.В., ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ СОВРЕМЕННЫХ ТОРГОВО-РАЗВЛЕКАТЕЛЬНЫХ КОМПЛЕКСОВ 21	
Маркин А.В., Сметанкина Г.И., Дорохова О.В. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ КАК ОБЪЕКТ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ 24	
Муртазова М.А., Шафиева Э.Т., СИСТЕМА ИНФОРМАТИЗАЦИИ В СТРОИТЕЛЬСТВЕ 27	
Новиков И.В., Сметанкина Г.И., Дорохова О.В., ОЦЕНКА ПРОТИВОПОЖАРНОГО СОСТОЯНИЯ ОБЪЕКТА 31	
Овчинников Р.Ю., Сметанкина Г.И., Дорохова О.В., ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ОБЪЕКТОВ 33	
Руденко Г.С., Сметанкина Г.И., Дорохова О.В., ОСОБЕННОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЧАСТНОЙ ПОЖАРНОЙ ОХРАНЫ В РОССИИ.....36	
Степченков С.И., Сметанкина Г.И., Дорохова О.В., ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ОБЪЕКТА ЗАЩИТЫ 39	
Тиняков Д.И., Сметанкина Г.И., Дорохова О.В., СИСТЕМА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРИ ПРОЕКТИРОВАНИИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ОБЪЕКТОВ 42	
Хоружий В.А., Сметанкина Г.И., Дорохова О.В., ОРГАНИЗАЦИЯ СЛУЖБЫ ПОЖАРНОЙ ОХРАНЫ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ РЖД 45	
СОВРЕМЕННЫЕ НАУКИ И ОБРАЗОВАНИЕ 48	
Берсенева Н.В., Мельник П. И. ПРЕДПОСЫЛКИ ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА КАК МЕХАНИЗМА РЕГУЛИРОВАНИЯ	

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИИ В XVIII и XIX в.в.	48
Войтенко А.С., ПЕРСПЕКТИВЫ ПРИМЕНЕНИЯ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА В СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ СОВРЕМЕННОЙ РОССИЙСКОЙ ШКОЛЫ.	54
Войтик Р.Н., ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ ДЕТЕЙ НА ТЕРРИТОРИИ ТАРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ОМСКОЙ ОБЛАСТИ НА ПРИМЕРЕ БОУ ДО «ТАРСКАЯ СЮН».....	58
Гулин Р.С., ЛЕГАЛИЗАЦИЯ (ОТМЫВАНИЕ) ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ ИЛИ ИНОГО ИМУЩЕСТВА, ПРИОБРЕТЕННЫХ ДРУГИМИ ЛИЦАМИ ПРЕСТУПНЫМ ПУТЕМ. ОТЛИЧИЕ ОТ СМЕЖНЫХ СОСТАВОВ ПРЕСТУПЛЕНИЙ	65
Гулин Р. С., ПРОБЛЕМЫ УСТАНОВЛЕНИЯ ПРИЗНАКОВ СУБЪЕКТИВНОЙ СТОРОНЫ СОСТАВА ПРЕСТУПЛЕНИЯ, ПРЕДУСМОТРЕННОГО СТАТЬЕЙ 174 УК РФ.....	72
Гусейнова Э.Т., ПЕРЕДАЧА ГОСУДАРСТВЕННОГО ИМУЩЕСТВА В ДОВЕРИТЕЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ	76
Гуселетова Ю.Ю., Малышева А.Е., АНАЛИЗ ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ ООО НПЦ «СИБЗЕМРЕСУРСЫ» Г ОМСКА ЗА ПЕРИОД 2015-2017 ГГ. ...	79
Гуселетова Ю.Ю., Малышева А.Е., АУДИТОРСКАЯ ПРОВЕРКА РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ООО «СИБРЕГИОН».....	85
Карасев М. В., ПАТРИОТИЧЕСКОЕ ВОСПИТАНИЕ МОЛОДЕЖИ	92
Картышова Е.И., АНАЛИЗ ФИНАНСОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ.....	98
Клопова А.А., ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ, ЭЛЕМЕНТЫ ФУНКЦИИ И ВИДЫ БУХГАЛТЕРСКОЙ ОТЧЕТНОСТИ	102
Клопова А. А., СОДЕРЖАНИЕ И НАЗНАЧЕНИЕ БУХГАЛТЕРСКОГО УПРАВЛЕНЧЕСКОГО УЧЕТА, ЕГО ЗАДАЧИ И ПРИНЦИПЫ.....	105
Мамонтова А. В., Сердитова Н. Д., МЕЖДУНАРОДНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО В БАРЕНЦЕВОМ РЕГИОНЕ НА ПРИМЕРЕ АКАДЕМИЧЕСКОЙ МОБИЛЬНОСТИ.....	108
Мамонтова А. В., Сердитова Н. Д., МОДЕЛЬ ГОРОДА В ТРУДАХ СРЕДНЕВЕКОВЫХ ТЕОЛОГОВ.....	112
Маслова Е.М., РОЛЬ МОНИТОРИНГА РАЗВИТИЯ ТАЛАНТА И ОДАРЁННОСТИ ДЕТЕЙ И МОЛОДЕЖИ	115
Муратова А.Р., ХАРАКТЕРИСТИКА СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ	119

Прохорова О.И., ОСОБЕННОСТИ ИНКЛЮЗИВНОГО ОБУЧЕНИЯ ДЕТЕЙ С ЗАДЕРЖКОЙ ПСИХИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ПСИХОГЕННОГО ПРОИСХОЖДЕНИЯ	122
Семчева Н.Ю., ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ БЮДЖЕТНЫХ РАСХОДОВ НА ОБЩЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ В ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ	127
Фадеева О. А., ФОРМИРОВАНИЕ АДЕКВАТНОЙ САМООЦЕНКИ МЛАДШИХ ШКОЛЬНИКОВ.....	132
Шаповалова Е.Ю., ОРГАНИЗАЦИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ С АКТИВНО-АДАПТИВНОЙ СЕТЬЮ	136
СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ	140
Suprun A.G., STRUCTURAL-FUNCTIONAL MODEL OF FOREIGN-LANGUAGE COMMUNICATIVE COMPETENCE FORMATION	140
Актальчиков Р.А., ВЫБОР ОПТИМАЛЬНЫХ ИНСТРУМЕНТОВ ИДЕНТИФИКАЦИИ РИСКОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ	143
Бердникова Л. Ф., Алиев П.М., ОПЛАТА ТРУДА: ПОНЯТИЕ И НЕОБХОДИМОСТЬ ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ.....	156
Васильева Е.А., МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ ФИНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА ОБОРОТНЫХ АКТИВОВ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	159
Гильфанова А.Ф., Кудлаева А.Р., АНАЛИЗ СОСТАВА И СТРУКТУРЫ ПЕРСОНАЛА НА ПРИМЕРЕ ВТБ ПАО	163
Грибкова Г.В., К ВОПРОСУ О ПРИНЯТИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО РЕШЕНИЯ В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ.....	168
Зиннатуллина Д.К., Галимов И.Н., ОСОБЕННОСТИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ.....	172
Какорина К.М., Зимонина О. В., УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕРСОНАЛА В АКЦИОНЕРНОМ ОБЩЕСТВЕ.....	175
Какорина К.М., Зимонина О. В., ПРИМЕНЕНИЕ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ	180
Козлова А.А., ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТНОГО ПОДХОДА В МАЛОМ И СРЕДНЕМ БИЗНЕСЕ	186
Колосова В.В., ЭВОЛЮЦИЯ МЕНЕДЖМЕНТА И СОВРЕМЕННЫЕ КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ	191
Кузнецова В.В., Пивоваров М.В., КВАЛИМЕТРИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА ДЕБИТОРСКОЙ ЗАДОЛЖЕННОСТИ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ ЭНЕРГОСБЫТОВОЙ КОМПАНИИ	196

Лознянская М.А., ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ КОНФЛИКТАМИ В ПРАКТИКЕ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	206
Лознянская М.А., ТЕХНОЛОГИИ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	210
TECHNOLOGIES OF FORMATION AND DEVELOPMENT OF CORPORATE CULTURE OF MODERN ORGANIZATIONS	210
Лознянская М.А., УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ КАК ЭЛЕМЕНТ РАЗВИТИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ	216
CONFLICT MANAGEMENT AS AN ELEMENT OF CORPORATE CULTURE DEVELOPMENT	216
Матафонова О.П., РОЛЬ КАДРОВОГО АУДИТА В ОРГАНИЗАЦИИ	219
Мухаметзянова И.Г., Ибрагимов У.Ф., ВНЕШНИЙ И ВНУТРЕННИЙ БРЕНД РАБОТОДАТЕЛЯ – БАЗА ДЛЯ ПОСТРОЕНИЯ	222
Паутова М.А., РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА (НА ПРИМЕРЕ ЗАО «ЭПМ- НовЭЗ»)	230
Петрова М.О., ПОСТРОЕНИЕ МОДЕЛИ ДЮПОНА НА ОСНОВЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ БУХГАЛТЕРСКОЙ ОТЧЕТНОСТИ	233
Пономарев А.В., Батарчук Д.С., СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ УПРАВЛЕНИЯ АДАПТАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ.....	237
Ромашева В.Е., УПРАВЛЕНИЕ ИЗДЕРЖКАМИ ТОРГОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	240
Рубина Н.Г., ПЛАТЕЖЕСПОСОБНОСТЬ, КАК ЭЛЕМЕНТ ФИНАНСОВО- ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (ООО "ПЗПИ")	244
Сенина А.С., ХАРАКТЕРИСТИКА ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ В УПРАВЛЕНИИ ПРОЕКТАМИ.....	249
Сенина А.С., ПРОЕКТНОЕ УПРАВЛЕНИЕ КАК МЕТОД ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ.....	254
Сенина А.С., СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ ИТ-СФЕРЫ	257
Середин П.В., ПРОБЛЕМЫ И ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ БРЕНДА СОВРЕМЕННОГО ВУЗА	261
Середин П.В., ОСОБЕННОСТИ ПРОДВИЖЕНИЯ БРЕНДА В СЕТИ ИНТЕРНЕТ	265
Смирнов А.И., ВЫБОР СИСТЕМЫ СБАЛАНСИРОВАННЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЛЯ УПРАВЛЕНИЯ ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ	270

Супрун А.Г., МЕТОДЫ И ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ ЯЗЫКОВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ РАБОТНИКОВ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ	277
Телешева Н.А., ОСОБЕННОСТИ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В ПРОЦЕССЕ ВНЕДРЕНИЯ БЕРЕЖЛИВОГО ПРОИЗВОДСТВА.....	281
Телешева Н.А., БЕРЕЖЛИВОЕ ПРОИЗВОДСТВО КАК МЕТОД ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА В ТЕПЛОЭНЕРГЕТИКЕ.....	288
Урсакий К.В., КОНКУРЕНЦИЯ СТРОИТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ	298
Хачатрян Л.С., ФОРМИРОВАНИЕ КЛАСТЕРОВ В НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ	301
Чибухчян М.С., ПОДХОДЫ К ТИПОЛОГИИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ	305
Шишкина Е.С., УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ	319
АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПОЛИТИКИ И ПРАВА	323
Болдырева О.А., КОММЕРЧЕСКИЕ И УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ РАСХОДЫ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ...	323
Брилль В.Е., ЗАЩИТА ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫХ ПРАВ ФЕДЕРАЛЬНОЙ ТАМОЖЕННОЙ СЛУЖБОЙ РФ В РАМКАХ АДМИНИСТРАТИВНО- ПРАВОВОГО МЕХАНИЗМА.....	327
Брилль В.Е., ИСТОРИЯ ТАМОЖЕННОГО КОНТРОЛЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ.....	332
Исрафилова В.Д., КЛЮЧЕВЫЕ ПОЗИЦИИ СТРАТЕГИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА ПО ПОДДЕРЖКЕ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА.....	337
Курамшин А.В., ВОЗНИКНОВЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ИНСТИТУТА ОБЖАЛОВАНИЯ СУДЕБНОГО РЕШЕНИЯ В УГОЛОВНОМ ПРОЦЕССЕ РОССИИ.....	340
Курамшин А.В., СУЩНОСТЬ И ЗНАЧЕНИЕ ПРАВА АПЕЛЛЯЦИОННОГО ОБЖАЛОВАНИЯ В РОССИЙСКОМ УГОЛОВНОМ ПРОЦЕССЕ	346
Курамшин А.В., НАЗНАЧЕНИЕ И ПОДГОТОВКА ЗАСЕДАНИЯ СУДА АПЕЛЛЯЦИОННОЙ ИНСТАНЦИИ	351
Малаханова Е.И., ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЕРСТВО И ЕГО РОЛЬ В ЭКОНОМИКЕ РОССИИ И РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН.....	356
Нестеренко К.Н., ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ОБ ОБРАЩЕНИЯХ ГРАЖДАН	359

Оганов Г. К., Боровиков В. С., АКТУАЛЬНЫЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ О НАСЛЕДСТВЕННОМ ПРАВОПРЕЕМСТВЕ.....	362
Ханмурзин И.И., МЕТОДЫ БОРЬБЫ С ТЕРРОРИЗМОМ В РОССИИ.....	366