

электронное периодическое издание

ЭКОНОМИКА

и

социум

ISSN 2225-1545

№ 2(11)-2014



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,
Долгий В.И., доктор экономических наук, профессор,
Тягунова Л.А., кандидат философских наук, доцент*

Отв. ред. А.А. Зарайский

Выпуск № 2(11) (апрель-июнь, 2014). Сайт: <http://www.iupr.ru>

© Институт управления и социально-экономического развития, 2014

Аракелян Ф. П.

*соискатель ученой степени кандидата юридических наук
ФГАОУ ВПО «Северо-Кавказский федеральный университет»*

представитель по гражданским делам

Некоммерческая организация Коллегии адвокатов «Ставрополь»

Россия, г. Ставрополь

ПРАВОВОЙ РЕЖИМ ИМУЩЕСТВА СУПРУГОВ В БРАЧНОМ ДОГОВОРЕ

Аннотация. В статье рассматривается вопрос об установлении режима имущества супругов. Договорным режимом имущества супругов предполагается установление совместной, долевой и раздельной собственности.

Ключевые слова: нотариальная форма сделки, брачный договор, режим имущества, режим собственности.

Как известно, семья - это ячейка общества. В свою очередь под браком понимается союз женщины и мужчины, созданный для совместного проживания, воспроизводства потомства и их последующего воспитания. Правоотношения, складывающиеся между супругами, регулируются в нашей стране не только Семейным кодексом, но и Конституцией РФ, где провозглашены основополагающие принципы о материнстве и детстве, о защите семьи государством, заботе о детях и их воспитании. Всеобщая декларация прав человека также призвана защищать семью как «естественную и основную ячейку общества и имеющую права на защиту со стороны общества и государства». Семейные правоотношения, а также вопросы общей совместной собственности супругов, регулируются, в том числе и Гражданским кодексом РФ, Основами законодательства РФ о нотариате.

Достаточно распространенным видом соглашений в сфере семейно-правовых отношений на сегодняшний день является брачный договор. Брачный договор не следует путать с соглашением о разделе имущества, так как брачный договор определяет правовой режим имущества, в том числе и на будущее время, а не только на настоящий период времени. Следует также отметить, что брачный договор как соглашение между супругами, в отличие от многих других видов соглашений между исследуемой категорией граждан, требует обязательной нотариальной формы, и это в свою очередь задекларировано в Семейном кодексе РФ. Поэтому в отношении действий по заключению брачного договора не может возникать коллизий в правопонимании о допустимости и возможности нотариального удостоверения.

В соответствии со ст.40 Семейного кодекса РФ под брачным договором понимается «соглашение лиц, вступающих в брак, или

соглашение супругов, определяющее имущественные права и обязанности супругов в браке и (или) в случае его расторжения».

Основное содержание брачного договора заключается в установлении правового режима имущества супругов. Как отмечает Мурадян Э.М., «брачным договором супруги вправе изменить установленный законом режим совместной собственности, установить режим совместной, долевой или раздельной собственности на все имущество супругов, на его отдельные виды или на имущество каждого из супругов»[1]. Супруги имеют возможность определить в брачном договоре имущество, которое в случае развода будет передано каждому из них, могут определить права и обязанности по взаимному содержанию, могут также определить порядок расходования каждым из них расходов и порядок участия в распределении доходов. В случае если речь касается имущества, для которого предусмотрена обязательная регистрация перехода прав собственности, заключение брачного договора не снимает обязательства в вышеназванной регистрации. Так, в соответствии с ФЗ «О государственной регистрации прав на недвижимое имущество и сделок с ним», «если в договоре изменяется право на недвижимое имущество, то соответствующее право подлежит государственной регистрации в органах по государственной регистрации прав на недвижимое имущество и сделок с ним по месту нахождения соответствующей недвижимости» [2]. Примером из практики может служить Апелляционное определение Иркутского областного суда от 25.03.2014 по делу №33-2276/14, которым определено, что «в удовлетворении заявления о признании права собственности на недвижимое имущество отказано правомерно, так как установление режима права собственности супругов на основании брачного договора не отнесено законом к случаям, исключающим необходимость регистрации перехода прав собственности. Брачный договор не может содержать условия, которые явно ставят одного из супругов в крайне неблагоприятное положение, либо же иным образом противоречат основам семейного законодательства»[3].

Договорным режимом имущества супругов предполагается установление совместной, долевой и раздельной собственности. Такой автор как Зайцева Т.И. в «Настольной книге нотариусов» пишет, что «перечисленные режимы собственности могут иметь как всеохватывающий характер (распространяться на все имущество супругов без исключения), так и достаточно узкое применение (иметь отношение только к отдельным видам имущества супругов или даже к имуществу каждого из них)»[4]. В случае, когда установление режима собственности носит «узкий характер» и режим некоторого имущества не охватывается условиями брачного договора, по общему правилу такое имущество расценивается как совместно нажитое в браке.

Дискуссионным вопросом является то, что в соответствии со ст.42 СК РФ «супруги могут определить принадлежность каждому из них совместно

нажитого недвижимого имущества». И на практике так происходит не только с совместно нажитым имуществом, но и с имуществом, которое принадлежало на праве собственности одному из супругов. В брачном договоре, супруги могут фактически передарить друг другу любое имущество. Анализ юридической литературы по данному вопросу, позволяет сделать вывод, что «брачным договором нельзя изменить режим раздельной собственности супругов на общую (как долевую, так и совместную)». Примечательным в этом плане выступает мнение Т.И. Зайцевой, которая указывает на то, что «ст. 42 СК РФ противоречит ст. 256 ГК РФ при том, что гражданско-правовые нормы, содержащиеся не только в ГК РФ, но и в иных законах, не могут противоречить ГК РФ» [4]. Существует по этому поводу и другая точка зрения, согласно которой в брачном договоре может устанавливаться правовой режим относительно собственности, ранее принадлежащей одному из супругов, но применение к этим условиям норм гражданского права о договоре дарения или мены должны полностью исключаться. Регулирование этой части содержания брачного договора должно производиться самостоятельными нормами Семейного кодекса РФ. В связи с этим, сторонниками этой идеи предлагается внести в Семейный кодекс РФ нормы, определяющие порядок установления правового режима для собственности одного из супругов. Следует также обратить внимание на то, что брачный договор ни при каких обстоятельствах не может содержать исключительно такое распоряжение имеющимся имуществом. Иначе, это будет не брачный договор, а типичный договор дарения, купли-продажи или мены.

Таким образом, приходим к выводу, что действующую формулировку ст.42 СК РФ редактировать существенно не стоит. Ведь в статье не просматривается никаких ограничений для соглашений между супругами и установлению правового режима общей собственности на имущество. В данном конкретном случае приоритетность будет не за Семейным кодексом, а за Гражданским. А так как брачный договор является по сути своей гражданско - правовым договором, то применим п.2 ст.3 ГК РФ [5], согласно которому «нормы гражданского права, содержащиеся в других законах, должны соответствовать настоящему Кодексу».

Использованные источники:

1. Мурадян Э. М. Домашняя юридическая энциклопедия. Брак. Развод.- М.: 2008.- С. 545-547.
2. Комментарий к Федеральному закону "О государственной регистрации прав на недвижимое имущество и сделок с ним". М.: Статут.- 2007.
3. Зайцева Т.И. Удостоверение договоров об отчуждении недвижимого имущества //Настольная книга нотариуса. М.: 2008.- Т. 1.- С. 295.
4. Электронный ресурс www.consultant.ru

5.Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) (с изменениями на 9 июля 2013) (ФЗ от 30.11.1994 №51-ФЗ) // Официальный интернет-портал правовой информации [www. Pravo.gov.ru](http://www.Pravo.gov.ru) .- 2013.

Балашов Е.В., кандидат юридических наук

доцент

кафедра права

Мардаганиева И.Н.

ФГБОУ ВПО Башкирский ГАУ

Россия, г. Уфа

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ УЧЕТА И ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА

В современных условиях развития рыночной экономики усиливается роль значения регулирования учета расчетов с персоналом по оплате труда.

Согласно статье 129 Трудового Кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 02.04.2014), заработная плата или оплата труда работникам – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) [1].

Как правовая категория заработная плата раскрывает определенные права и обязанности субъектов трудового правоотношения по поводу оплаты труда - с этой стороны она является, в первую очередь, одним из условий найма, которые определяются соглашением между участниками трудового правоотношения и в силу этого обязательны для применения. Субъектами данных правоотношений являются: наниматель с одной стороны и наемный работник с другой стороны. Заработная плата, которая является оплатой за наемный труд, выступает условием непосредственно договора трудового найма.

Трудовой кодекс является приоритетным по отношению к другим законодательным актам в сфере трудовых отношений. Все прочие источники трудового права не должны противоречить Кодексу и иным федеральным законам. Порядок регулирования норм трудового права содержится в [1]:

- Трудовом кодексе;
- иных федеральных законах;
- Указах Президента РФ;
- постановлениях Правительства РФ и нормативных правовых актах федеральных органов исполнительной власти;
- конституциях (уставах), законах и иных нормативных правовых актах субъектов РФ;

- актах органов местного самоуправления и локальных нормативных актах, содержащих нормы трудового права.

Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Основным законодательным актом, регулирующим отношения между работником и работодателем (в том числе и по оплате труда) является Трудовой кодекс Российской Федерации.

К основным нормативным документам государственного регулирования отношений, связанных с организацией и учетом оплаты труда, относятся также:

- Конституция Российской Федерации;
- Налоговый кодекс Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 06.12.2011 №402-ФЗ «О бухгалтерском учете»;
- Федеральный закон от 02.10.2007 №229-ФЗ «Об исполнительном производстве»;
- Федеральный закон от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

Эти документы определяют общие правила организации и ведения учета труда и заработной платы и распространяются на все предприятия и организации, являющиеся юридическими лицами, независимо от подчиненности, форм собственности и видов деятельности.

Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений по:

- организации труда и управлению трудом;
- трудоустройству у данного работодателя;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя и др [3].

При применении положений о заработной плате ТК РФ следует исходить из того обстоятельства, что приведенные в нем нормы правового регулирования оплаты труда базируются наряду с Конституцией РФ также на общепризнанных принципах и нормах международного права [2].

Известно всего два способа правового регулирования оплаты труда - это государственное нормирование и договорное регулирование.

Государственное нормирование - это установление государством обязательных для сторон любого трудового договора норм оплаты. В России государственное нормирование в течение долгих лет являлось главным методом в связи с приоритетом государственной собственности и всепоглощающим государственным контролем за мерой потребления и

мерой труда. В настоящее время, в условиях рынка, радиус действия государственного нормирования сильно сузился и имеет тенденцию к дальнейшему сужению. Государству оставлена защитная функция, при этом оно охраняет не только интересы наемных работников, но и условия производства как таковые. Защищая интересы работников, государство устанавливает минимальный размер оплаты труда, нормы, которые обеспечивают защиту доходов работника и нормы закрепляющие региональное различие оплаты труда; одновременно государство выступает работодателем в отношениях с госслужащими, оно нормирует их заработок. В данных случаях государство использует прямые предписания - способ прямого нормирования. Если же государство прямо не устанавливает размеры оплаты, а влияет на них через налоговые механизмы (налоги на доходы работника и на доходы предприятия) - это способ косвенного нормирования.

Подходный налог осуществляется по прогрессивной шкале - та часть дохода, которая не превышает размера минимального заработка, не облагается налогом, а по мере роста доходов увеличивается и ставка налога.

Договорное регулирование заключается в том, что оплата труда, которая является основным условием использования труда наемного работника, подвержена влиянию не только со стороны стоимости рабочей силы, но и многих иных факторов, следовательно, зарплата может быть предметом соглашения. Причем, чем больше экономической и правовой свободы у сторон трудового договора, - тем шире радиус этого соглашения.

Таким образом, мы пришли к тому, что «радиус» правового регулирования организации и учета оплаты труда очень широк и будет актуальна и в дальнейшем изучении.

Использованные источники:

- 1.Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ [Электронный ресурс] : принят Государственной Думой 21 декабря 2001 г. (ред. от 02.04.2014) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.04.2014) // СПС «Консультант Плюс». Версия Проф.
2. Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 06 декабря.2011 г. № 402-ФЗ [Электронный ресурс] // СПС «Консультант Плюс». Версия Проф.
3. Веремейко, Ю. В. Новое в регулировании трудовых отношений [Текст] / Ю. В. Веремейко // Зарплата. – 2012. – № 5. – С. 12-18.

*Берсенева М.Д.
студент
Пономарева А.К.
студент*

*Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»
Россия, г. Пермь*

РЕФОРМЫ АДМИНИСТРАЦИИ Ф.Д. РУЗВЕЛЬТА «НОВЫЙ КУРС»

В статье будут рассмотрены главные нововведения администрации Ф. Рузвельта, которые в корне изменили жизнь общества, уклад экономики и хозяйства и вывели страну на новый уровень. Также будут проанализированы ошибки и просчеты вводимых реформ, которые имели свои последствия.

Ключевые слова: реформы Ф.Д. Рузвельта, новый курс, внутренняя политика и экономика США, банковские законы, социальное страхование.

Ф.Д. Рузвельт предложил ряд либеральных реформ, теоретическую основу которых составили воззрения Дж.М. Кейнса. Суть реформ заключалась в необходимости государственного регулирования капиталистической экономики для обеспечения нормального функционирования рыночного механизма. Эти реформы охватили все сферы жизни, такие как промышленность, сельское хозяйство, социальные и трудовые отношения, банковскую и финансовую системы, реформы администрации, а также касались внешней политики.

В связи с экономической ситуацией в стране реформы были начаты с решения кредитно-финансовых проблем. 6 марта 1932 года президентом было установлено чрезвычайное положение и закрылись все банки страны. Согласно принятому чрезвычайному банковскому закону, все банки делились на три основные группы. Это: «здоровые», которые нужно открывать в первую очередь, банки, способные работать при оказании им помощи, и банки, которые будут ликвидированы. Открыть банк можно было только при наличии специального разрешения правительства. К 15 марта начали свою деятельность банковские учреждения, признанные «здоровыми». В общем, с 1933 г. по 1939 г. сокращение числа банков на 15% увеличило объем их активов на 37%. 5 апреля 1933 г. был принят закон, который запрещал экспорт золота, чтобы прекратить его утечку за границу, и был разрешен выпуск новых, обеспеченных золотом, банкнот. Это позволило ликвидировать механизм золотого стандарта в стране и положило начало стремительному обесцениванию доллара. [3]

16 июня 1933 г. был принят второй не менее важный банковский закон Гласса-Стигала, согласно которому разъединялись депозитные и инвестиционные функции банков, была создана Федеральная корпорация страхования депозитов (ФКСД). В результате чего, доверие к банковской системе стало значительно увеличиваться. В 1933 – 1934 годах были

приняты законы, регулирующие деятельность бирж, чтобы усовершенствовать торговлю акциями и избежать спекуляций. Такие меры, как изъятие золота из частных рук, девальвация доллара, более легкий доступ к кредиту повысили цены и создали механизм инфляционного развития экономики страны. [4]

Одно из важнейших мероприятий американских властей является издание закона о восстановлении промышленности от 16 июня 1933 г. Согласно этому закону, в каждой отрасли промышленности предпринимателям предлагалось добровольно объединиться и создать так называемые «кодексы честной конкуренции». Эти кодексы устанавливали бы уровень заработной платы, размер производства, продолжительность рабочего дня, а также распределяли бы рынки сбыта между конкурентами. Закон устанавливал три главных условия труда, а именно: минимальную заработную плату (12-15 долларов в неделю), максимальный рабочий день (8 часов) и запрещение детского труда. Однако эти меры не были достаточными и эффективными, поэтому многие из них были отменены. Но, так или иначе, два года эксперимента в промышленности ликвидировали хаос и подняли индекс производства на 10 %. [1]

Политика «нового курса» охватила и сферу аграрных отношений. 12 мая 1933 г. был принят закон о помощи фермерам. В основном, целью закона было поднятие уровня цен. Главными мерами реализации регулирования сельского хозяйства были сокращение посевных площадей и уничтожение произведенной продукции. Закон о помощи фермерам создал механизм рефинансирования фермерских долгов, что сократило проценты по ипотечной задолженности и удлинило их срок погашения. Но в апреле 1936 г. Верховный суд страны объявил закон о регулировании сельского хозяйства незаконным.

Второй этап «нового курса» в аграрном секторе начался с принятия закона в марте 1936 года «о сохранении плодородия почв и о квотах для внутреннего рынка». Цель правительства прежняя – повышение цен на продукцию. Последним законом в аграрной политике стал закон 1938 года, который ввел концепцию «всегда нормальной житницы». В соответствии с этим законом, цены поддерживались путем сохранения излишков продукции. В результате уменьшилось разорение ферм, снизилась ипотечная задолженность, а доходы фермеров (включая премиальные выплаты) выросли. [2]

Большие изменения во время реализации политики «нового курса» произошли в социальной сфере. На первом месте оставалась проблема безработицы. Была сформирована федеральная администрация по оказанию чрезвычайной помощи безработным. В апреле 1933 г. начала свою деятельность система общественных работ: создавались специальные лесные лагеря для безработной молодежи в возрасте от 18 до 25 лет. Они участвовали в строительстве дорог и плотин, в лесах и парках. Наибольший

успех организация общественных работ имела в июне 1933 г. В ее распоряжении были работы на дорогах и автострадах, в речных портах, судостроительных верфях и т.п. [3]

В августе 1935 года политика «нового курса» приняла новый размах, когда был принят закон о социальном страховании, который предусматривал страхование по безработице и по старости. Страхование по безработице базировалось на федерально-штатной основе. В среднем размер пособия составлял около 36% заработной платы. Пенсионное обеспечение, в свою очередь, было полностью федерализованной программой. Получали пособия граждане, достигшие 65 лет. В июле 1935 г. был принят статут о трудовых отношениях, наиболее известный как закон Вагнера. Впервые за историю страны рабочие получили право на заключение коллективных договоров, организацию профсоюзов. Предпринимателям было запрещено вмешательство в создание рабочих организаций, осуществление дискриминационных мер, направленных на членов профсоюзов. Они также не могли увольнять рабочего, притеснять его за дачу показаний в суде. Таким образом, закон Вагнера существенно менял правовой аспект трудовых отношений в сторону их демократизации.

Необходимость проведения реформ была и в административной сфере. Данная реформа предусматривала образование министерств и специального Исполнительного управления президента (1939 год), в состав которого входили такие структуры, как Аппарат Белого дома, Бюджетное бюро и Управление планирования национальных ресурсов. В результате, президент получил право регулировать социально-экономические отношения и создал административный механизм.

Таким образом, можно сказать, что реформы «нового курса» играют немаловажную роль в развитии не только американского, но и мирового хозяйства. Они показали, что государственное регулирование в системе капиталистического хозяйства очень значимо и что гибкое и умелое регулирование экономики, является необходимым. Со времен «нового курса» государственное вмешательство в жизнь хозяйства и общества стало важной частью рыночного механизма Америки. Главная победа «нового курса» в том, что социальное развитие страны было поднято на новый уровень.

Однако необходимо отметить, что реформ политики «нового курса» Ф. Рузвельта недостаточно для возрождения упавшей экономики. Такая политика вводилась впервые и потерпела много поражений и неудач, в результате чего меры противоречили друг другу. Хотя многие законы имеют силу и по настоящее время и крепко укрепились в механизмах регулирования экономической и социальной сферах. Например, сегодня в США фермеры живут на субсидии, а многие городские жители только на пособиях, социальное обеспечение продолжает расти и т.п.

Использованные источники:

1. Ананова Е.В. Новейшая история США. 1919-1939 годы. – М: Институт международных отношений, 1962. – 304 с.
2. Крашенинникова Н.А. Хрестоматия по истории государства и права зарубежных стран. Новое и новейшее время. – М: Зерцало, 1999. – 816 с.
3. Мальков В.Л. «Новый курс» в США. – М: Наука, 1973. – 383 с.
4. Уткин А.И. Дипломатия Франклина Рузвельта. – Свердловск, 1990. – 543 с.

*Валиева А. Р., к.п.н.
доцент*

*Грушко А.Д.
студент 3 курса
Нартдинова Э. Р.
студент 3 курса*

*факультет информационных технологий и управления
ФГБОУ ВПО Башкирский ГАУ*

Россия, Республика Башкортостан, г. Уфа

ПРОБЛЕМА УСЫНОВЛЕНИЯ ДЕТЕЙ, ОСТАВШИХСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ, ГРАЖДАНАМИ ИНОСТРАННЫХ ГОСУДАРСТВ, ГДЕ РАЗРЕШЕНЫ ОДНОПОЛЫЕ БРАКИ

Аннотация

В статье раскрывается проблема усыновления детей гражданами иностранных государств, где разрешены однополые браки, в силу того, что наше государство нацелено на сохранение и поддержание семейных традиций и однополые браки в Российской Федерации не признаются.

Ключевые слова: усыновление, однополые браки, иностранные государства.

Усыновление можно определить как «юридический акт, в силу которого между усыновленным ребенком и его усыновителем устанавливаются правовые (личные и имущественные) отношения, аналогичные отношениям между родителями и детьми» [2].

Так как в настоящее время в России получило большое распространение международное усыновление, возникла необходимость совершенствования законодательства в этой области.

По данным министерства образования и науки РФ в 2012 году из 9169 усыновленных детей – сирот, 2604 было взято в семьи иностранными гражданами. Ниже приведена таблица распределения усыновлений иностранными гражданами по странам в 2012 году (см. таблица 1) [3].

Таблица 1

Распределение усыновлений иностранными гражданами по странам,
2012 г.

Страна	Численность детей	Численность детей-инвалидов
США	646	71
Канада	41	0
Италия	762	53
Испания	502	28
Франция	245	3
Германия	129	5
Ирландия	30	1
Великобритания	33	1
Швеция	39	4
Финляндия	18	4
Бельгия	8	0
Израиль	86	1
Новая Зеландия	7	0
Мальта	12	0
Словения	21	0
Швейцария	10	0
Аргентина	12	0
государства, входящие в СНГ	2	0
другие государства	1	0

Как можно видеть из таблицы большое количество детей усыновляется гражданами тех стран, где разрешены однополые браки: Испания, Канада, США, Великобритания, Швеция и прочие [3]. Однополый брак — брак между лицами одного пола. Всем известно, что наше государство нацелена на сохранение и поддержание семейных традиций. Согласно семейному законодательству однополые барки в Российской Федерации не признаются.

Однако в международном сообществе не прекращаются дискуссии по этому поводу Россия подвергается резкой критики со стороны Запада. В связи с этим можно привести цитату Президента РФ В. В. Путина: «Мы с уважением относимся к нашим партнёрам, но просим с уважением относиться и к культурным традициям, а также этическим, законодательным и нравственным нормам России» [4].

В феврале 2014 году было принято Постановление Правительства Российской Федерации «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации по вопросам устройства детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, на воспитание в семьи», согласно которому иностранец, не состоящий в традиционном браке и проживающий в государстве, где разрешены однополые браки не имеет право усыновить ребенка из России. Можно сделать вывод, что идет тенденция ужесточения законодательства. Данная тенденция берет своё начало именно с принятием закона «Димы Яковлева», когда полностью было запрещено усыновление российских детей гражданами США. Безусловно, это ведет к сокращению численности усыновление иностранными гражданами. Основным аргументом противников данного течения, является то, что иностранные граждане, имея более развитую медицину и больше

возможностей, чаще берут в семьи детей-инвалидов. Например, в 2012 году усыновленных подданными зарубежных государств детей-сирот было 171 человек, а гражданами России всего 29 человек [3].

В соответствии со ст. 21 Конвенции ООН «О правах ребенка» усыновление в другой стране может рассматриваться в качестве альтернативного способа ухода за ребенком, если ребенок не может быть передан на воспитание или помещен в семью, которая могла бы обеспечить его воспитание или усыновление, и если обеспечение какого-либо подходящего ухода в стране происхождения ребенка является невозможным [1]. Из этого следует, что в зарубежные страны усыновляются только дети, от которых отказались российские граждане.

Однако отмечаются и положительные эффекты. Так например, согласно заявлению министра образования и науки Дмитрий Ливанова в 2013 году, ситуация по данной проблеме, стала улучшаться. Количество детей инвалидов, усыновляемых российскими гражданами увеличилось в два раза. По его мнению, это связано, прежде всего, с тем, что увеличилась материальная поддержка таких семей, а также с привлечением внимания к проблеме, которое произошло после принятия «закона Димы Яковлева».

Подводя итоги вышеперечисленного, можно утверждать, что международное усыновление провоцирует ряд проблем, возникающих из необходимости совершенствование законодательство в данной сфере.

Во-первых, интернациональное усыновление должно осуществляется в интересах ребенка.

Во-вторых, есть необходимость разработать ряд норм, регулирующих взаимодействие между государствами, основанных на взаимном уважении традиций.

В-третьих, важно сохранить приоритет российских граждан, при усыновлении.

Использованные источники:

1. Финешин, Е. Усыновление детей граждан РФ иностранными гражданами [Текст] / Е. Финешин // Коммерсант. – 2013. – №4. – С. 47–52.
2. Юридический энциклопедический словарь [Текст]: словарь/ Под общ. ред. В. Е. Крутских. 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА - М, 2001. - VI, 450 с.
3. Усыновление в РФ. Интернет проект минобрнауки рф. Департамент гос. политики в сфере защиты прав детей [Электронный ресурс] Сайт Автопром и автобизнес. URL: <http://www.usynovite.ru/> (дата обращения 25.04.14)
4. Петров, В. РФ и Франция изменяют соглашение об усыновлении [Электронный ресурс] Сайт Российской газеты. URL: <http://www.rg.ru/2013/04/26/dogovor-site.html> (дата обращения 25.04.14)

*Вервекина Е. А.
магистрант первого курса
исторический факультет
Алтайский государственный университет
Россия, г. Барнаул*

АКТУАЛЬНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРАВОЗАЩИТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В АЛТАЙСКОМ КРАЕ

Сегодня Россия стремится к закреплению основ гражданского общества. Гражданское общество – это совокупность независимых, имеющих возможность реализовать свои цели личностей и их добровольных объединений. Главным критерием зрелости такого общества служит степень реализации и гарантий, прав человека и гражданина со стороны государства. Будучи неотъемлемой составной частью гражданского общества, общественные объединения приобрели огромное значение. Это заинтересованный посредник между личностью, обществом и государством. Действующим законодательством РФ обозначен широкий круг вопросов, относящихся к статусу общественных объединений, установлен порядок регистрации, льготы. В соответствии со ст.17 Федерального закона «Об общественных объединениях» вмешательство органов государственной власти и их должностных лиц в деятельность общественных объединений, равно как и вмешательство общественных объединений в деятельность органов государственной власти и их должностных лиц, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных указанным законом.

Обеспечение и защита прав и свобод человека и гражданина – также приоритетная задача в деятельности органов государственной власти Алтайского края, смысл и суть которой заключается не только в реализации приоритетных положений Конституции Российской Федерации, но и в реальном укреплении доверия граждан к государству, в создании условий социальной стабильности в регионе. И все же в крае существует немалое количество проблем, связанных с обеспечением прав и свобод человека, что в свою очередь, определяет роль деятельности правозащитных организаций.

Продолжает оставаться непростым социальное обеспечение пенсионеров, инвалидов и других социально уязвимых групп. Несмотря на рост экономики, расходных статей бюджета, в полной мере средств, достаточных для улучшения их положения, не выделяется. Отсюда - нехватка лекарств, спецоборудования, мест в санаторно-курортных учреждениях, домах - интернатах, социальных приютах. Большое количество обращений к уполномоченному по правам человека в Алтайском крае, по-прежнему, поступает от граждан, подвергшихся радиации на Семипалатинском полигоне и от общественных организаций, занимающихся защитой их прав и интересов. Из-за задержки в принятии соответствующих нормативных документов по такой важной проблеме страдают люди. В виду ограниченного количества мест в учреждениях социальной защиты

населения, не все нуждающиеся могут быть помещены в них своевременно. Неоднократно поднимался вопрос о социальных приютах для лиц без определённого места жительства. По-прежнему, остро стоит проблема безработицы. Продолжают поступать обращения граждан с просьбой помочь в трудоустройстве. За отчетный период к Уполномоченному поступило более 200 жалоб по жилищным вопросам. Большинство заявлений связано с реформами ЖКХ. Жилищный кодекс РФ возложил полную ответственность за содержание жилых домов на собственников. Однако, в условиях хронического недофинансирования в прежние годы, эта нагрузка для подавляющего большинства населения оказалась неподъемной. Немало недовольства вызвала передача в частные руки управления и обслуживания многоквартирных домов, т.к. вся ответственность за возможные негативные последствия этого шага перекладывается на собственников квартир. Проблемы перехода к самоуправлению в жилищной сфере не ограничиваются слабой подготовительной работой. Эти и другие проблемы помогают решать различные общественные организации Алтайского края. Как в России, так и в Алтайском крае отмечается неуклонный рост числа общественных организаций, их растущее влияние на жизнь общества, социальные и политические процессы.

Мы составили перечень правозащитных организаций, которые официально зарегистрированы на территории Алтайского края.

1.Алтайская краевая общественная организация *«Молодые журналисты Алтая»*

2.Алтайское краевое отделение общероссийского общественного фонда *«Российский детский фонд»*

3.Алтайская краевая организация общероссийской организации инвалидов *«Союз «Чернобыль» России»*

4.Общественная организация *«Алтайское краевое общество по защите прав потребителей «Адвокат потребителя»*

5.Алтайская краевая общественная организация *«Центр социальной защиты и поддержки граждан «Милосердие»*

6.Алтайская краевая общественная организация *Всероссийского общества инвалидов*

7.Алтайская краевая общественная организация *ветеранов (пенсионеров) войны, труда, Вооруженных Сил и правоохранительных органов*

8.Алтайская краевая общественная организация *«Защита прав собственников недвижимого имущества»*

9.Алтайская краевая общественная организация *«Защита прав потребителей»*

10.Алтайская краевая общественная организация пенсионеров и инвалидов *«Герон»*

11.Алтайское краевое отделение Общероссийского правозащитного движения *«За права человека»*

12.Алтайское краевое общественное правозащитное учреждение *«Содействие»*

13.*«Общество защиты прав пациентов, потребителей медицинских услуг»*

14.Фонд *«Открытый Алтай»*

15.Алтайская краевая общественная организация *«Защита и поддержка гражданских прав и инициатив»*

16.*«Сообщество Российских немцев Алтая»*

17.Алтайская краевая общественная организация опекунов детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей *«Доброе сердце»*

18.Алтайская краевая общественная организация по защите прав человека *«Форпост»*

19.Алтайская общественная организация родителей детей-инвалидов *«Незабудка»*

Этот список постоянно меняется. Некоторые организации, заявив о себе, работать, не смогли или не захотели. Были и такие, которые не смогли плодотворно работать из-за бюрократических сложностей, невозможности поместить информацию в СМИ, финансовых трудностей. Но роль некоторых организаций, безусловно, велика. Это *«Доброе сердце»*, *«Незабудка»*, например. Все они на протяжении всей своей деятельности занимаются защитой прав человека, активно участвуют в законотворчестве, работают с населением и вносят огромный вклад в развитие правовой базы края.

Алтайская краевая общественная организация опекунов детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей *«Доброе сердце»* была создана по инициативе опекунов, т.к. много лет подряд права детей и их приёмных родителей нарушались или ущемлялись. Основная задача этой организации обратить внимание государства на то, как выполняются законы в отношении этой категории граждан. Прошло уже много времени со дня регистрации, но организация по-прежнему очень востребована, т.к. и размер пособия и жилищный вопрос для сирот, проблемы медицинского обслуживания решаются слабо или не решаются совсем. Организация имеет своих представителей почти во всех районах и городах края, активно помогает опекунам и приемным родителям в судах, оказывает моральную и психологическую поддержку. Безусловно, деятельность этой организации необходима, ведь родители детей сирот, опекуны сталкиваются с огромным количеством различных проблем и очень часто нуждаются в защите своих прав.

Многие годы ситуация с обеспечением прав и свобод человека в крае ничем особым не отличалась от ситуации в стране в целом. Однако в последние годы Алтай из региона с благоприятным «гражданским» климатом превратился, особенно в информационном поле страны, в

регион проблемный. Имиджу края наносится серьезный урон. Наше исследование показало - хотя правозащитные организации действуют на территории Алтайского края, главной проблемой сегодня остаётся то, что многие из них практически не работают и существуют только на бумаге. Доклад Уполномоченного по правам человека в Алтайском крае Б.Ларина, дал нам достаточно полное представление о положении дел, связанных с обеспечением основных прав и свобод человека. Главными факторами нарушений являются: слабый контроль власти со стороны общества, коррупция и произвол властей, о чем постоянно говорит губернатор края А.Б.Карлин, отсутствие равных условий для политической конкуренции и чрезмерная зависимость средств массовой информации от власти и крупного бизнеса.

Выяснилось, что огромное количество граждан сталкивается с нарушением своих прав, социальных, культурных, экономических или каких-либо других. В этой ситуации должна возрастать роль любых правозащитных организаций и государству необходимо поддерживать их. Сегодня нужно подписать общественный договор главой администрации Алтайского края, председателем Краевого законодательного собрания, председателем Общественной палаты и Уполномоченным по правам человека. Это, вместе с другими мерами, позволит преодолеть негативные тенденции и создать краю имидж региона с высокой степенью защиты прав и свобод человека, комфортного и благоприятного для проживания.

Габдулхакова Д. Ф.

студент 2 курса

факультет информационных технологий и управления

Селезнева А. Х., кандидат юридических наук

доцент, заведующий кафедрой права

ФГБОУ ВПО Башкирский ГАУ

Россия, г. Уфа

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА В СФЕРЕ ПРИВАТИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО ИМУЩЕСТВА

В соответствии со ст.1 Федерального закона от 21 декабря 2001 г. № 178-ФЗ «О приватизации государственного и муниципального имущества» под приватизацией государственного и муниципального имущества понимается возмездное отчуждение имущества, находящегося в собственности Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, муниципальных образований, в собственность физических или юридических лиц [1].

Приватизация является одним из видов разгосударствления, представляет собой процесс, направленный на удовлетворение потребностей и интересов участников общественных отношений во все большей мере

частными институтами общества путем передачи им функций, ранее выполнявшихся государством, его органами и должностными лицами.

Приватизация и другие реформы проводились в России без предварительной разработки программы, часто спонтанно, методом «проб и ошибок». Она велась в обстановке острейшей политической конфронтации, при отсутствии консенсуса в обществе и государстве. Представители широких слоев населения выступали против приватизации вообще или методов ее проведения. Одновременно с приватизацией в России осуществлялся переход к другой общественно-политической формации. Происходил слом прежней советской государственной машины с ее аппаратом и законодательством, и это вызывало чрезвычайные сложности в государственном управлении общественными процессами.

Поскольку приватизация шла поспешно, в крайне сжатые сроки, это неизбежно порождало недоразумения, ошибки и злоупотребления. Тем более что отсутствовала хорошая законодательная база проводимого процесса. Денежные средства, полученные от приватизации государственных предприятий, не использовались в реальном секторе экономики, а большей частью разворовывались. Население, как правило, было мало информировано о ходе приватизации и не могло повлиять на происходящие процессы.

Российская приватизация носила беспрецедентный характер по своим масштабам и по содержанию, в отличие от стран с развитой рыночной экономикой. Она была призвана обеспечить радикальное изменение отношений собственности, т.е. решить задачи изменения экономического базиса общества.

В начале приватизации предполагалось, что сформировавшаяся структура собственности будет носить переходный характер и в дальнейшем будет трансформироваться в более эффективную структуру. Ожидалось, что в ходе приватизации появятся инвесторы, в том числе иностранные, которые будут инвестировать средства в развитие предприятий в обмен на участие в акционерном капитале. Однако эти ожидания не оправдались: очень многие предприятия не смогли привлечь реальные инвестиции.

Несмотря на то, что приватизация в нашей стране началась более чем двадцать лет назад, приватизационные процессы продолжаются до сегодняшнего дня. Сегодня, как отметил Президент России В.В. Путин, приватизация нужна «...не только для того, чтобы получить дополнительные деньги в бюджет, а в первую очередь для того, чтобы повысить уровень конкуренции в экономике, расчистить поле для частной инициативы» [2].

Можно сказать, что сегодня приватизация находится в заключительной стадии. Большинство предприятий, которые могут быть приватизированы, уже перешли в частные руки. Приватизации подлежат объекты, за исключением тех, которые необходимы государству для выполнения

государственных функций и полномочий. К сожалению, такой перечень необходимых объектов пока законодательно не определен.

Поскольку на сегодняшний день наработан достаточно богатый опыт проведения приватизации, в том числе и отрицательный опыт, мы можем, учась на своих ошибках, правильно сформировать государственную политику в указанной сфере. Надо стремиться к тому, чтобы не допускались необоснованная приватизация государственного имущества, продажа имущества за цену, ниже рыночной, должны быть обеспечены законность и эффективность процедуры приватизации, а также контроль за последующим распоряжением приватизированным имуществом со стороны нового собственника. Необходим также жесткий государственный финансовый контроль за приватизацией государственного и муниципального имущества. Виновные в разворовывании государственных и муниципальных средств должны быть наказаны по всей строгости закона.

Использованные источники:

1. О приватизации государственного и муниципального имущества [Электронный ресурс] : федеральный закон РФ от 21 декабря 2001 г. № 178-ФЗ (в ред. от 02.11.2013 г.) // СПС «Консультант Плюс». Версия Проф.
2. Путин В.В. О наших экономических задачах [Электронный ресурс] http://www.vedomosti.ru/politics/news/1488145/o_nashih_ekonomicheskikh_zadachah (дата обращения 08.04.2014)

*Габитова Р. Р.
Балашов Е. В., к.ю.н.
доцент кафедры права
ФГОУ ВПО «Башкирский ГАУ»
Россия, г. Уфа*

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ АРЕНДЫ ЗЕМЕЛЬНОГО УЧАСТКА

Самым главным нормативным документом, осуществляющим правовое регулирование аренды является Земельный кодекс РФ от 25.10.2001 г. № 136-ФЗ по редакции от 01.01.2014.

Аренда - это основанное на договоре срочное владение и пользование имуществом за плату. В действующем российском законодательстве определение договора аренды дано в статье 606 Гражданского кодекса РФ (часть вторая) от 26.01.1996 № 14 – ФЗ в редакции от 28.12.2013 года. По договору аренды арендодатель обязуется предоставить арендатору имущество за плату во временное владение и пользование или во временное пользование [1].

Аренду можно рассматривать как вид права на земельный участок и как договор, который является возмездным. Арендодатель и арендатор являются его сторонами, которые могут быть юридические и физические лица, также лица без гражданства и государственные органы власти Российской Федерации, муниципальные образования. Право сдачи

имущества в аренду принадлежит его собственнику. Арендодателями могут быть также лица, уполномоченные законом или собственником сдавать имущество в аренду.

В аренду могут быть переданы земельные участки и другие обособленные природные объекты, предприятия и другие имущественные комплексы, здания, сооружения, оборудование, транспортные средства и другие вещи, которые не теряют своих натуральных свойств в процессе их использования. Законом могут быть установлены особенности сдачи в аренду земельных участков и других обособленных природных объектов.

В договоре аренды должны быть указаны данные, позволяющие определенно установить имущество, подлежащее передаче арендатору в качестве объекта аренды. При отсутствии этих данных в договоре условие об объекте, подлежащем передаче в аренду, считается не согласованным сторонами, а соответствующий договор не считается заключенным.

В соответствии со статьей 609 Гражданского кодекса РФ договор аренды на срок более года, а если хотя бы одной из сторон договора является юридическое лицо, независимо от срока, должен быть заключен в письменной форме. Также договор аренды недвижимого имущества подлежит государственной регистрации, если иное не установлено законом. А в Земельном кодексе РФ отмечено, что не подлежит государственной регистрации за исключением случаев, установленных федеральными законами. В статье 610 говорится, что если срок аренды в договоре не определен, договор аренды считается заключенным на неопределенный срок. И уже в этом случае каждая из сторон вправе в любое время отказаться от договора, предупредив об этом другую сторону за один месяц, а при аренде недвижимого имущества за три месяца.

Данным законом могут устанавливаться предельные сроки договора для отдельных видов аренды земли, а также для аренды отдельных видов земельных участков.

По статье 611 Гражданского кодекса РФ наймодатель обязан предоставить нанимателю земельный участок в состоянии, соответствующем условиям договора аренды и назначению земли, в установленный договором в срок. Но, если этого сделано не было, например, арендатор не может начать использование участка который предназначен для выращивания сельскохозяйственных культур, потому что он занят принадлежащими арендодателю сараями, которые должны быть снесены, то уже арендатор может потребовать передачу участка в надлежащем состоянии и еще возмещение убытков, которые причинены задержкой исполнения.

В Земельном кодексе РФ, в статье 65 отмечено что, использование земли в Российской Федерации является платным. Формами платы за использование земли являются земельный налог и арендная плата. Порядок его исчисления и уплаты земельного налога устанавливается

законодательством Российской Федерации о налогах и сборах [2].

Рыночная стоимость земельного участка устанавливается в соответствии с федеральным законом об оценочной деятельности. Для установления кадастровой стоимости земельных участков проводится государственная кадастровая оценка земель.

Земельный участок может быть передан в аренду для государственных или муниципальных нужд либо для проведения изыскательских работ на срок не более чем 1 год. При этом арендатор земельного участка в пределах срока договора аренды земельного участка обязан по требованию арендодателя привести земельный участок в состояние, пригодное для его использования в соответствии с разрешенным использованием (ст.22 п.7 ГК РФ).

В статье 22 пункта 9 отмечено, что при аренде земельного участка, находящегося в государственной или муниципальной собственности, на срок более чем 5 лет арендатор земельного участка имеет право, передавать свои права и обязанности по этому договору третьему лицу, без согласия собственника земельного участка при условии его уведомления. Изменение условий договора аренды земельного участка без согласия его арендатора и ограничение установленных договором аренды земельного участка прав его арендатора не допускаются. Если государственное и муниципальное образование одним словом собственник земельного участка, захочет его продать, арендатор данного земельного участка имеет право покупки в порядке общей собственности построенному лицу, за исключением случаев продажи доли в праве общей собственности построенному лицу. Итак, большая часть земельного фонда продолжает оставаться в государственной собственности, и эта указанная норма призвана создавать стабильность в отношении аренды земельных участков для потенциальных долгосрочных инвесторов [1].

Из всего выше сказанного, можно сказать, что договору аренды принадлежит одно из ведущих мест в системе создаваемых при осуществлении правовой реформы новых гражданских правовых институтов.

Аренда решает достаточно много задач по экономически целесообразному использованию земель. Расширение правовое регулирование аренды земельным законодательством, что привело к возникновению противоречий с гражданским законодательством, при этом были значительно расширены права арендаторов, что в будущем может привести к еще большему распространению аренды, как одного из основных видов прав на землю.

Использованные источники:

1. Гражданского кодекса РФ (часть вторая) № 14 - ФЗ от 26.01.1996 [Электронный ресурс] : принят Государственной Думой 22.12.1995г., (в ред. от 28.12.2013).

2. Земельный кодекс РФ № 136 - ФЗ от 25.10.2001 г. [Электронный ресурс] : принят Государственной Думой 28.09.2001г., (в ред. от 01.01.2014).

3. Adhdportal [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://www.adhdportal.com/section_24.html. - 18.03.2014.

*Гареев Р.И.
студент
Ханнанова Т.Р., к.ю.н.
профессор
ФГБОУ ВПО Башкирский ГАУ
Россия, г. Уфа*

НАЦИОНАЛЬНАЯ ИДЕЯ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОСТРОЕНИЯ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА

Процесс построения гражданского общества является неотъемлемым элементом реализации государственной политики Российской Федерации.

Сегодня у граждан РФ не существует единого понимания сущности «гражданского общества», как и факта формирования гражданского общества в нашей стране. Основные критерии, по которым гражданское общество можно считать сформировавшимся, тоже определяются по-разному.

Среди таких критериев можно выделить свободное создание обществ, союзов, активная гражданская позиция и др. Но вопрос полноценного существования гражданского общества в России остается открытым, притягивая к размышлению, как теоретиков, так и обычных граждан. Тем самым данный вопрос приобретает еще большую актуальность.

Российский философ Н.В. Мотрошилова отмечает, что «в нашей стране есть в этом отношении двуединый дефицит. Во-первых, по сути, еще нет гражданского общества в затребованном историей смысле реально работающей, развитой, массовидной цивилизационной структуры, вернее, системы особых структур. А есть лишь отдельные, почти не связанные друг с другом маломощные организации, многие из которых едва ли оказывают влияние на жизнь страны и существуют как бы для самих себя и очень узкого круга лиц. Другие же организации, в классических теориях относимые к гражданскому обществу (скажем, профсоюзы или политические партии), не только не избавились от государственной опеки, типичной для советской эпохи, но и подверглись, в некоторых случаях, едва возникнув, новому «огосударствлению». Во-вторых, и в теории пока нет систематических, основательных, операциональных наработок...» [1].

Согласно исследованию общенационального опроса Фонда Общественное Мнение (ФОМ), в 2001 году на вопрос «Знаете ли Вы, слышали или слышите впервые выражение «гражданское общество», только 16% из 1500 участников дали утвердительный ответ. В 2008 году уже каждый четвертый респондент в аналогичный вопрос ответил, что

гражданское общество в России существует. Основные аргументы в пользу существования гражданского общества в России сводились к следующим: потому что существуют законы и они соблюдаются (3%); есть право отстаивать свои права (1%); происходят митинги и акции протеста (1%); существуют партии и общественные организации (1%) [2].

В настоящее время фактом, подтверждающим несформированность гражданского общества, является небольшая политическая и гражданская активность, низкая правовая грамотность российских граждан.

В основном данная активность реализуется через создание некоммерческих организаций, но в некоторых случаях позволяющая правовая среда дает возможность функционирования данных НКО посредством финансирования других государств, с целью вмешательства во внутренние дела нашего государства.

Таким образом, процесс формирования гражданского общества не скоротечен и имеет способность застаиваться в своем развитии.

Как правило, история показывает, что мощное государство не может существовать лишь на положительных элементах экономики и общественной жизни страны. Необходим вектор, который дал бы толчок в развитии активного гражданского общества, направлял его в правильное русло. Таким вектором может послужить создание национальной, патриотической идеи. Россия – огромное мощное государство, имеющее федеративную структуру. Сохранение ее целостности и дальнейшее развитие имеет важнейшее значение. Но в то же время Россия – государство, существующее без национальной идеи уже более 20 лет.

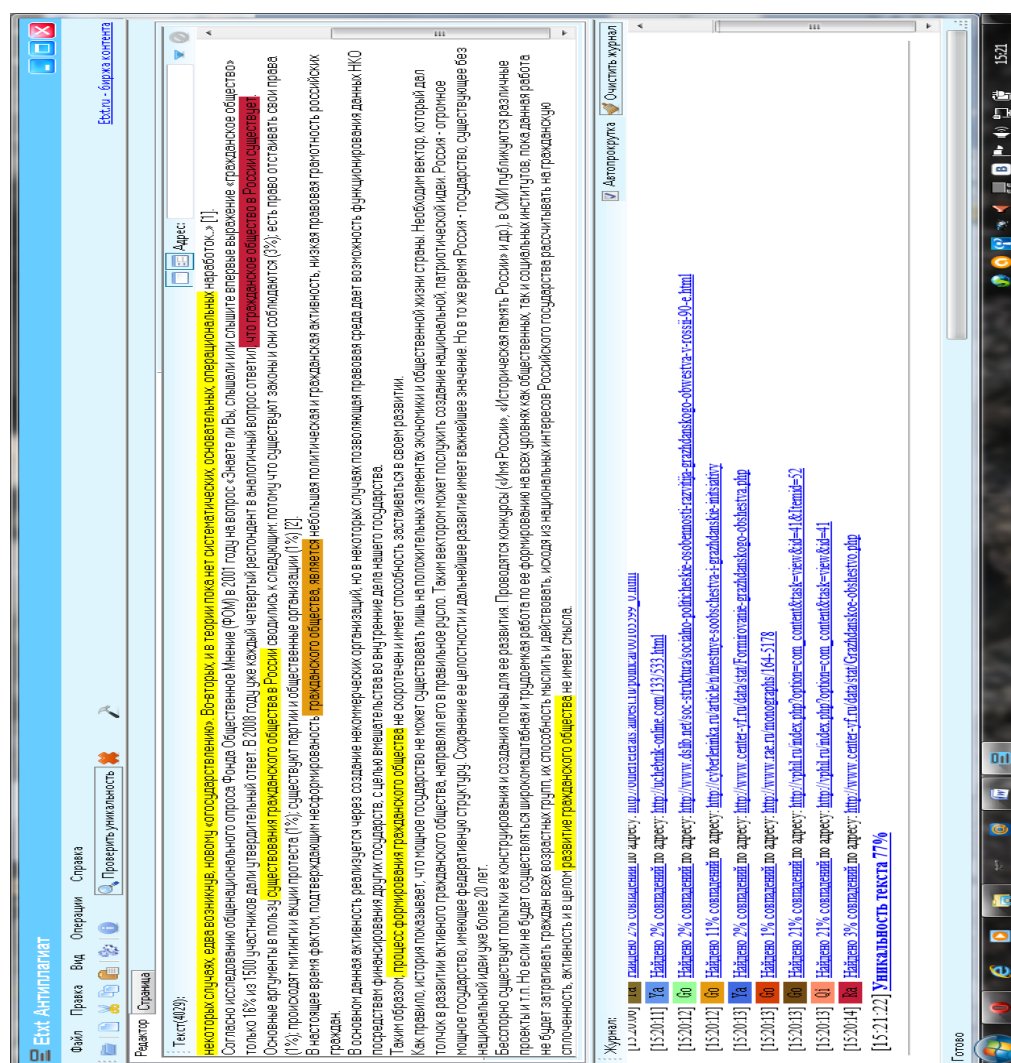
На пленарной сессии международного дискуссионного клуба «Валдай» в 2013 году В.В. Путин изложил точку зрения по данному вопросу, сказав, что «наше движение вперед невозможно без духовного, культурного, национального самоопределения, иначе мы не сможем противостоять внешним и внутренним вызовам, не сможем добиться успеха в условиях глобальной конкуренции». Также президент отметил, что «новая национальная идея не рождается и не развивается по рыночным правилам. Грубые заимствования, попытки извне цивилизовать Россию не были приняты абсолютным большинством нашего народа, потому что стремление к самостоятельности, к духовному, идеологическому, внешнеполитическому суверенитету – неотъемлемая часть нашего национального характера. Нам всем: и так называемым неославянофилам, и неозападникам, государственным и так называемым либералам – всему обществу предстоит совместно работать над формированием общих целей развития» [3].

Бесспорно, существуют попытки конструирования национальной идеи и создания почвы для ее развития. Проводятся конкурсы («Имя России», «Историческая память России» и др.), в СМИ публикуются различные проекты и т.п. Но если не будет осуществляться широкомасштабная и

трудоемкая работа по ее формированию на всех уровнях как государственных, так и социальных институтов, пока данная работа не будет затрагивать граждан всех возрастных групп, их способность мыслить и действовать, исходя из национальных интересов Российского государства, рассчитывать на гражданскую сплоченность, активность и в целом развитие гражданского общества не имеет смысла.

Использованные источники:

- 1) Мотрошилова Н.В. О современном понятии гражданского общества // Вопросы философии. 2009. № 7. С. 12-33.
- 2) Градосельская Г., Петренко Е. Российское гражданское общество: реконструкция по результатам крупномасштабных опросов // Гражданское общество современной России. Социологические зарисовки с натуры. М., 2008.
- 3) Официальный сайт Президента РФ [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/news/19243>



Гимазетдинова Э.Я.
студент 5 курса
Мингазова З.Р., кандидат политических наук
доцент
кафедра государственного и муниципального управления
ФГБОУ ВПО Башкирский ГАУ
Россия, Республика Башкортостан, г. Уфа

**НЕЗАКОННОЕ ИЗГОТОВЛЕНИЕ И ОБОРОТ
ПОРНОГРАФИЧЕСКИХ МАТЕРИАЛОВ**

Незаконный оборот порнографических материалов является угрозой подрыва жизни общества. Понимая это, законодатель закрепил этот род деятельности как общественное опасное деяние, запрещенное под угрозой наказания. При этом в Уголовном кодексе Российской Федерации данный вид деяний включен в раздел «Преступления против общественной безопасности и общественного порядка», что говорит о высоком уровне их опасности. А с появлением новых возможностей в области кино-, видеоиндустрии и сети Интернет незаконное распространение порнографии встречается все чаще. И, к сожалению, все чаще встречается изготовление материалов с порнографическими изображениями несовершеннолетних (рисунок 1).



Рисунок 1 Статистика преступлений в РБ в сфере изготовления и оборота материалов или предметов с порнографическими изображениями несовершеннолетних

Согласно Информационному центру Министерства внутренних дел по Республике Башкортостан за 2011 год было выявлено и возбуждено пять преступлений, в 2012 году – 9 преступлений, а в 2013 году уже 17 преступлений, за первый квартал 2014 года – 6 преступлений,

предусмотренных статьей 242.1 Уголовного кодекса Российской Федерации (изготовление и оборот материалов или предметов с порнографическими изображениями несовершеннолетних). Таким образом, данная статистика показывает, что количество незаконного оборота материалов или предметов с порнографическими изображениями несовершеннолетних увеличивается с каждым годом.

Вышеназванная статья закрепляет два вида наказания. Первая часть статьи гласит о лишении свободы на срок от двух до восьми лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пятнадцати лет либо без такового. Этот вид наказания предусмотрен за изготовление, приобретение, хранение и (или) перемещение через границу Российской Федерации с целью распространения, публичной демонстрации или рекламирования порнографических материалов (в т.ч. с изображением несовершеннолетних).

Второй вид наказания является по своему характеру ужесточающим первый вид наказания при наличии хотя бы одного из нижеследующих условий:

- а) деяния, совершенные в отношении лица, не достигшего четырнадцатилетнего возраста;
- б) деяния, совершенные группой лиц по предварительному сговору или организованной группой;
- в) деяния, совершенные с извлечением дохода в крупном размере;
- г) деяния, совершенные с использованием средств массовой информации, в том числе информационно-телекоммуникационных сетей.

Эти преступления наказываются лишением свободы на срок от трех до десяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пятнадцати лет либо без такового и с ограничением свободы на срок до двух лет либо без такового [1].

Стоит отметить, что законодательство не дает официальной трактовки термина «порнография». На наш взгляд, более точное определение данного понятия дается в Комментарий к Уголовному кодексу Российской Федерации под редакцией В.Т.Томина и В.В. Свечкова. По их мнению, порнография - это вульгарно – натуралистическое, откровенно скабрезное, грубое, низменное, циничное изображение половых отношений в литературном, изобразительном, театральном и прочем искусстве [2].

Систематизируя все вышесказанное, на наш взгляд, необходимо:

- 1) Законодательно закрепить трактовку термина «порнография» для максимального распространения смысла данного понятия для всех граждан РФ;
- 2) специализирующим органам необходима новая методика изучения личности преступников, а также разработка системы мер предупреждения преступлений, ими совершаемых. В нее должны быть включены все

новейшие достижения криминологических и социологических знаний, психологии и иных наук.

Использованные источники:

1. Уголовный кодекс РФ от 13.06. 1996 № 63 –ФЗ (ред. 03.02.2014)
2. Томина, В. Т. Комментарии к Уголовному кодексу Российской Федерации [Текст]: учебник / под ред. В. Т. Томина, В. В. Сверчкова – М.: Юрайт, 2010 г. – 1312 с.

*Голобородько А.А.
студент 3 курса*

экономический факультет

ФГОУ ВПО «Кубанский государственный аграрный университет»

Россия, г. Краснодар

**ПРОБЛЕМА ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ТРАНСНАЦИОНАЛЬНЫХ КОРПОРАЦИЙ**

В ходе глобальной экспансии ТНК расширяют сферы своего господства в мировом масштабе. Они преодолевают ориентацию на традиционные регионы, каковыми Латинская Америка была для США, бывшие африканские колонии - для Западной Европы, Юго-Восточная Азия для Японии, и активно осваивают территории конкурентов.

В настоящее время они играют важнейшую роль в процессе глобализации, оказывают огромное влияние, как на экономику конкретной страны, так и на целые регионы в целом. Количество ТНК растёт с каждым годом и влияние их всё усиливается. По данным ООН, в настоящее время в мире существует более 85 тыс. ТНК, контролирующих свыше 850 тыс. аффилированных зарубежных компаний по всему миру, в которых занято свыше 74 млн. человек. При этом на территории промышленно развитых государств размещается свыше 80% материнских компаний и около 33% аффилированных, в развивающихся странах – соответственно 19,5 и почти 50, в бывших социалистических государствах – примерно 0,5 и 17%. О роли, которую играют транснациональные корпорации в современном мире, говорят статистические данные. По данным ЮНКТАД (UNCTAD), транснациональные корпорации контролируют: 50,7% производства электрического и электронного оборудования и компьютеров в мире; 48,4% автомобильной промышленности; 53,3% нефтяной и горной промышленности; 78,9% производства продуктов питания, напитков и табачных изделий; 58,4% химической промышленности; 62,4% фармацевтической промышленности; 43,5% металлургической и сталелитейной промышленности; 73,2% сферы строительства. ТНК контролируют около половины мирового промышленного производства, 63% внешней торговли, примерно 415 патентов и лицензий на новую технику, технологии и «ноу-хау». [1] Такая экономическая мощь дает возможность ТНК диктовать внутреннюю и внешнюю политику государств.

В связи с этим, приобретает актуальность проблема правового регулирования деятельности ТНК. Необходим механизм регулирования деятельности такого «гиганта», как транснациональная корпорация.

В условиях укрепления международного правопорядка правовой статус транснациональных корпораций должен быть надлежащим образом урегулирован. Однако специфика ТНК такова, что имея отделения на территории многих стран, ТНК в целом не подпадает под юрисдикцию какой-либо отдельной страны и ее деятельность как единого образования не может быть урегулирована национальным правом какого-либо конкретного государства. Это возможно лишь в рамках международного права. Проблема состоит в том, что сегодня в мире не существует универсального межгосударственного нормативно-правового акта, который бы регулировал деятельность ТНК. Проект Кодекса поведения ТНК, разрабатываемый в ООН уже четверть века, еще не принят. Исходя из этого, разрабатывается концепция о том, что правовое регулирование деятельности ТНК должно выполняться не только на национальном, но и в совокупности на международном уровне. Более подробно рассмотрим регулирование на международном уровне. При этом следует рассматривать ТНК не просто в качестве обыкновенного коммерческого предприятия, а особого международного образования – равного, если не юридически, то фактически, по мощи самим государствам.

Международный уровень регламентации деятельности ТНК как особых образований является единственно возможным в силу большой специфики деятельности таких корпораций, одновременно охватывающей территории несколько стран. Поэтому возникает необходимость приданию ТНК статуса международных юридических лиц, что автоматически выведет их из-под национальной юрисдикции. Но это невозможно, поскольку международными юридическими лицами являются такие, что непосредственно создаются международным договором или же на основе национального законодательства, принятого в соответствии с международным договором. Этим двум критериям ТНК не отвечают, следовательно, не могут иметь статус международного юридического лица.

Если недостаточно национального законодательства и невозможно применять нормы международные для регулирования деятельности ТНК, стоит создать некую третью правовую систему, наряду с международным и внутригосударственным правом. Например, международное транснациональное право. Теория о данной отрасли права уже существует. Смысл концепции транснационального права, по мнению известного правоведа-международника В.М. Шумилова, состоит в том, что участники международных отношений сами вырабатывают нормы поведения, которые находятся за рамками внутреннего права и не охватываются ни внутренним, ни международным правом. Транснациональное право предстает как синтетическая правовая сфера, в которой взаимодействуют как субъекты

международного права, так и субъекты внутреннего права. Из-за международного характера деятельности ТНК целесообразным становится регулирование ТНК на международном уровне, что будет иметь ряд преимуществ.

Зарубежные ученые Н. Макдугал, У. Фридмэн считают, что корпорации являются субъектами международного права. Российские ученые придерживаются другой точки зрения. Так, В.А. Романов и С.В. Черниченко утверждают, что субъектом международного права может быть только образование, способное участвовать в межгосударственных отношениях. Поскольку компания не обладает качествами, присущими государству, то она не способна участвовать в таких отношениях. И.И. Лукашук также считает нереальным придание корпорациям статуса субъекта международного права. По мнению К.А. Бекашева, в XXI веке наряду с расширением объема правосубъектности индивидов, будет признана правосубъектность таких коллективных образований, как транснациональные корпорации. [2] Однако, по моему мнению, такая постановка вопроса является преждевременной.

Более обоснованной я считаю концепцию «международного корпоративного права», создаваемого соглашениями корпораций с государствами. Например, британский профессор Б. Ченг предлагает сформировать специальные правовые системы, состоящие из договоров, которые ставятся вне действия национальных норм и рассматриваются как подчиненные международному праву или общим принципам права. Тем не менее данная концепция пока не получила поддержки у наших ученых. Так, В.А. Романов и С.В. Черниченко считают, что договоры, заключаемые между государствами и компаниями, являются гражданскими сделками, а не межгосударственными соглашениями и относятся к сфере международного частного права. И.И.Лукашук утверждает, что корпорация не может быть изъята из-под действия законов государства. Даже вместе с ним ТНК не в состоянии создать особую правовую систему.

В настоящее время универсальное регулирование предпринимается под эгидой ООН на основании рекомендаций специально созданных органов - Межправительственной Комиссии по ТНК и Центра по ТНК. Однако Кодекс до сих пор не принят. Основной причиной этому, как считает В.В. Наталуха, выступали расхождения между позициями основных групп участников переговоров по вопросам определения ТНК; соотношения между обязательствами ТНК и государств; правил национализации имущества ТНК; юрисдикции при урегулировании споров и другие. [4] Региональное регулирование деятельности ТНК предпринимается в рамках ЕС (Европейского сообщества), ОЭСР (Организации экономического сотрудничества и развития), ЛАЭС (Латиноамериканской экономической системы), СНГ (Содружества Независимых Государств) и ряда других организаций. Принципы регулирования деятельности ТНК в ЕС были

сформулированы в докладе Комиссии ЕЭС «Многонациональные предприятия и законодательство сообщества» 1973 г. Фактически регулирование в рамках этих организаций свелось к регулированию правил конкуренции и защите свободной торговли.

Более конкретный результат был достигнут странами-участницами Андского пакта (Колумбия, Венесуэла, Боливия, Эквадор, Перу и Чили), которые приняли решение 220 «Общий режим использования иностранного капитала, товарных знаков, патентов и лицензий», ориентирующее иностранный капитал на достижение целей иностранного развития. А также решение «Режим многонациональных предприятий и регулирование использования субрегионального капитала», создавшее правовую основу для учреждения многонациональных компаний латиноамериканских стран. [3] Эти документы создали базу для дальнейшего развития законодательства в области регулирования деятельности иностранных и многонациональных предприятий, действующих в странах Андской группы.

С учетом рассмотренных проблем правового регулирования статуса ТНК представляется правильным вывод о перспективности использования международно-правовой унификации норм совместно с нормами национального права, регулирующими создание и деятельность ТНК. Однако проблема международного регулирования деятельности ТНК остается нерешенной. Пока не принято каких-либо универсальных правил. Существующие нормативные акты носят декларативный характер, поскольку не хватает механизмов реализации. По нашему мнению, наиболее эффективным должен стать именно международный уровень регулирования и контроля над деятельностью ТНК. По моему мнению, наиболее эффективным должен стать именно международный уровень регулирования и контроля над деятельностью ТНК.

В заключении следует отметить, что деятельность ТНК в условиях форсирующей глобализации не прекращается, а напротив приобретает более масштабные размеры, чем ставит сложные задачи перед международным правом. Проблема правового регулирования деятельности транснациональных корпораций приобретает все большее значение для международной политики и правопорядка. А значит, современные и будущие законодатели имеют широкое поле для деятельности, связанной с созданием эффективной международно-правовой базы, которая будет регламентировать деятельность ТНК.

Использованные источники:

- 1 Градобитова Л. Д. Транснациональные корпорации в современных международных экономических отношениях: учебное пособие / Л. Д. Градобитова, Т. М. Исаченко. М.: Анкил, 2012. 30-35с.
- 2 Щеглов С.С. Определение понятия транснациональной корпорации предпосылки возникновения ТНК// «Юрист», 2008, №3, С.17.

3 Щеглов С.С. Регулирование деятельности транснациональных корпораций // «Юрист». 2007. №12, с.14.

4 Шумилов В.М. Международное экономическое право: учебник. 3-е изд. Ростов-на-Дону: Феникс, 2003. с.28.

*Доев А.С.
студент*

*Северо-Осетинский Государственный Университет (СОГУ)
Россия, г. Владикавказ*

СТАНОВЛЕНИЕ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ В СОВЕТСКИЙ ПЕРИОД

Октябрьская революция 1917 г. положила конец первому этапу привлечения инвестиций в отечественную экономику, нанеся непоправимый урон естественному ходу развития России. Совет народных комиссаров 1 января 1918 г. принимает декрет, в п. 3 которого сказано: "безусловно, и без всяких исключений аннулируются все иностранные займы". Стало быть, 16-миллиардная сумма иностранных капиталов, вложенных в русские государственные займы, была аннулирована целиком. С национализацией транспорта были аннулированы все иностранные капиталы, вложенные в железнодорожное строительство. С национализацией банков и промышленных предприятий часть вложенных в этой форме иностранных капиталов избежала аннулирования, так как многие предприятия находились на территории, отошедшей от Советской России. Сумма иностранных капиталов в национальных предприятиях составляла более 2 млрд. руб. В целом же вся сумма аннулированных иностранных капиталов, вложенных в государственные займы, железные дороги, банки, торговые и промышленные предприятия, составила, по меньшей мере, 19 млрд. руб. *(48) .

Но, несмотря на все это, иностранные капиталы оказали определенное влияние на экономику России и после Октябрьской революции 1917 г. Восстановление экономических связей с внешним миром шло по двум направлениям: во-первых, по пути развития внешней торговли, и, во-вторых, по пути привлечения иностранных капиталов.

Что касается первого направления, то с ним дела обстояли более или менее неплохо - торговать в России еще не разучились. Дело с привлечением иностранных капиталов обстояло значительно хуже. А как же иначе? Ведь был нанесен чувствительный удар по иностранным инвесторам.

Но тем не менее советское правительство смогло заинтересовать зарубежных предпринимателей и привлечь их капиталы для подъема многих отраслей экономики. Советская Россия старалась использовать все возможности для установления нормальных отношений с капиталистическими странами. Российские делегации принимали участие на международных конференциях в Женеве, Гааге, Лозанне, Лондоне не только с

целью признания де-юре Советской России. Большевистское правительство понимало, что без торгово-экономических связей с другими государствами невозможно восстановление разрушенного войной народного хозяйства.

В 1922 г. в ходе двух международных конференций - в Генуе и Гааге - специально обсуждались вопросы о концессиях в связи с вопросом о возмещении потерь иностранных инвесторов в России. Российская делегация заняла следующую позицию: "Российское правительство выражает готовность предоставлять в пользование иностранцам их бывшую собственность, национализированную и реквизированную, в тех случаях, когда это возможно в силу социально-экономической системы и основных законов Российской республики, то есть, предоставляя им в первую очередь при сдаче их бывшей собственности в концессию или в аренду... причем все эти виды пользования будут заключаться на срок и на условиях, подлежащих установлению в каждом отдельном случае" .

На Гаагской конференции российская делегация предъявила подкомиссии частной собственности список предприятий, предложенных к сдаче в концессию.

Таким образом, на этих двух международных конференциях 1922 г. концессии играли роль одного из средств урегулирования претензий иностранных государств. Но при этом Советское правительство категорически отказывалось под видом концессии возвращать национальные предприятия в собственность их бывшим владельцам. В любом случае концессия представлялась лишь на условиях срочного пользования передаваемым предприятием.

Однако в апреле 1929 г. на Пленуме ЦК ВКП(б) позиции сторонников продолжения новой экономической политики были существенно подорваны. Резкий переход к командно-административной системе предрешил судьбу как концессионной политики, так и успешно действовавших в СССР концессий. В условиях сталинского курса на форсирование социалистического строительства создаваемые концессиями политические неудобства перевесили те выгоды, которые эти предприятия приносили государству.

В конце 20-х гг. XX в. началась усиленная ликвидация существующих концессий. Наряду с этим стала свертываться и сама концессионная политика: новые договоры с 1928-1929 гг. уже не подписывались.

Конечно, не волки отпугивали иностранных предпринимателей. Были у них более веские причины опасаться вкладывать свои капиталы в советскую экономику. Что же мешало концессионной политике наполниться реальным содержанием, хотя бы в тех достаточно узких рамках, которые были ей поставлены политическим руководством страны? Разумеется, суровый инвестиционный климат в СССР, слишком суровый, чтобы здесь мог прижиться иностранный капитал.

б) инвестиции и командно-административная экономика СССР (1930-1980 гг.)

Однако переход к командно-административным методам руководства экономикой в конце 20-х гг. XX в. в сочетании с лозунгом об усилении классовой борьбы по мере продвижения к социализму привели к полному вытеснению иностранного капитала из нашей экономики, часто насильственному.

С конца 20-х гг. XX в. вплоть до 1987 г. официальное отношение к иностранному капиталу в СССР было сугубо отрицательным. Вместе с тем сам СССР выступал в качестве иностранного инвестора за рубежом.

После Великой Отечественной войны на основе перешедших к СССР бывших германских активов, находившихся в Болгарии, Румынии, Венгрии, Финляндии, по соглашению с этими странами на их территориях были созданы смешанные общества, действовавшие до 1955 г.

Начиная с 1960 г. возобновляется практика создания за границей смешанных торговых обществ с участием советских внешнеторговых организаций. По данным на 1987 г., таких обществ насчитывалось.

Таким образом, СССР достаточно активно использовал смешанные предприятия как форму международного экономического сотрудничества, однако только за рубежом, выступая в качестве экспортера капитала.

На территорию СССР иностранный капитал с конца 20-х гг. XX в. в течение более 60 лет не допускался и, естественно, какой-либо необходимости в регулировании иностранных инвестиций вплоть до 1987 г. не было.

Особенности понимания категории "инвестиции" в те времена состояли в том, что его истоки находились в "недрах" так называемой социалистической плановой системы хозяйствования. Отличительной чертой плановой экономики является то, что денежные средства рассматриваются в ее рамках в качестве условной единицы измерения стоимости (как выражения затраченного труда). В условиях социализма денежные средства никогда не могли превратиться в денежный капитал и в качестве капитала как самовозрастающей стоимости никогда не рассматривались, в том числе и потому, что капитал представлялся орудием эксплуатации рабочей силы, орудием присвоения прибавочного продукта. Таким образом, законодательство советского социалистического периода просто не могло содержать правовых норм, касающихся движения денежного капитала и осуществления инвестиций.

Достаточно указать на существовавшее в 80-е гг. XX в. разграничение совместных хозяйственных организаций (СХО) на совместные хозяйственные товарищества (прообраз договорных форм инвестиций) и совместные предприятия, ставшие впоследствии основной формой осуществления инвестиций не только из социалистических, но также и из других, в том числе капиталистических, стран. Регулирование предприятий с

иностранными инвестициями было создано по образцу регулирования совместных хозяйственных организаций 80-х гг. XX в. Важным представляется также и то, что не было унаследовано из этого опыта. В основе СХО - этих прообразов инвестиционной деятельности - лежали, как правило, международные договоры, заключаемые между органами государства (министерствами и ведомствами), содержащие в себе основы правового регулирования создаваемого предприятия - правовой формы экономического сотрудничества. Достигнутое между государствами соглашение обеспечивало необходимый для регулирования иностранных инвестиций допуск иностранного капитала на территорию государства. Обоснование избранного подхода к регулированию инвестиций содержалось в теоретических разработках того времени, посвященных специально этой теме, а также общим вопросам внешнеэкономического сотрудничества. С принятием в 90-х гг. XX в. первых законов об иностранных инвестициях, в отличие от предшествующего опыта, деятельность иностранного государства как инвестора была подчинена российскому законодательству. [1]

Использованные источники:

1. Андреев, А. Инвестиционная деятельность в условиях перехода к рыночной экономике / А Андреев. - М.: Дело, 2004. – 465 с.

*Доев А.С.
студент*

*Северо-Осетинский Государственный Университет (СОГУ)
Россия, г. Владикавказ*

ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ГАРАНТИИ КАК ОСНОВА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Государство воздействует на инвестиционные отношения посредством экономических и административных методов, в основе которых находится механизм гарантирования инвестиций.

Основу правового регулирования инвестиционных отношений составляют государственные гарантии прав инвесторов, которые призваны обеспечить надлежащую защиту инвестиций в случае нарушения интересов собственников в ходе осуществления инвестиционной деятельности. При этом государство, как правило, гарантирует прежде всего стабильность прав, что очень важно при долгосрочных инвестициях.

Согласно нормам действующего инвестиционного законодательства РФ осуществление инвестиционной деятельности может быть приостановлено лишь в случае стихийных бедствий, признания инвестора банкротом, чрезвычайного положения и экологических нарушений.

Для того чтобы установить значение понятия "государственные гарантии в инвестиционном праве", необходимо иметь в виду, что они являются разновидностью социальных гарантий. Под таковыми

подразумеваются материальные и юридические средства, обеспечивающие реализацию социально-экономических прав членов общества. Следовательно, юридические гарантии инвестиций - правовые средства, обеспечивающие реализацию прав инвесторов.

Что же такое гарантия? Под этим термином в литературе подразумевается условие, обеспечивающее реальность вероятного явления. Поскольку гарантия есть результат гарантирования, т.е. определенной направленной человеческой деятельности, постольку гарантия есть социальное условие - явление или процесс.

Гарантия - это социально необходимое условие реальности вероятного явления, а правовые гарантии - социально необходимые условия, создаваемые правовым регулированием, реальности прав и обязанностей, закрепленных в правовой норме.

Имеется другое мнение по этому вопросу: под сущностью социальной гарантии понимаются материальные и юридические средства, обеспечивающие реализацию социально-экономических прав членов общества. Под материальной основой выступают социальные фонды государства, часть национального дохода, направляемая на удовлетворение социально приоритетных потребностей членов общества.

С.М. Братусь отмечает: "Мы полагаем, что употребление термина юридическая (то есть правовая) гарантия применения права затемняет суть дела, прежде всего, умаляет нормативность и, следовательно, обязательность и потенциальную принудительность права. Данная позиция весьма спорна, так как под гарантией подразумеваются социальные условия, содержащие поведенческий фактор, являющийся претворением правовых требований в жизнь.[1]

На основании изложенного возникает вопрос: какое вероятное явление становится объектом правового гарантирования? Правовые гарантии, по мнению ученых-правоведов, обеспечивают: законность, правильное применение правовых норм, реализацию субъективных прав, нормы права. Н.А. Боброва отмечает, что объект гарантирования всегда должен быть условием и средством превращения юридической возможности, заложенной в норме, в фактическую действительность. [2]

С одной стороны, обязанность рассматривается как необходимость конкретного поведения личности, а с другой - как возможность реализации, т.е. она может произойти, а может и не произойти. В силу обладания таким свойством именно права и обязанности, установленные в диспозиции правовой нормы, являются объектами правового гарантирования. Гарантия во всех случаях есть проблема реальности правового явления.

Суть механизма гарантирования составляют конкретные обязательства государства по обеспечению сохранности собственности инвестора. Обеспечение сохранности права собственности является предпосылкой для реализации правомочий инвестора. Крайне важно то, что права инвестора

закрепляются в национальном законодательстве, где регулируются условия допуска и функционирования собственности. При этом права инвестора должны быть не просто продекларированы, но и могли быть фактически реализованы. Государство - реципиент собственности - должно обеспечить реализацию прав инвестора, закрепленных в нормах инвестиционного права.

Таким образом, государственные гарантии в сфере инвестиционной деятельности - это установленные на основании норм инвестиционного законодательства и международных соглашений обязательства государства в сфере правового обеспечения инвестиционной деятельности, принятые с целью обеспечения сохранности собственности и фактической реализации прав инвесторов на своей территории.

Юридические гарантии прав инвесторов, закрепленные в отечественном законодательстве, могут быть классифицированы по содержанию. Эта классификация включает в себя:

- гарантию сохранения действия законодательства;
- гарантию от национализации и реквизиции;
- гарантию при прекращении инвестиционной деятельности;
- гарантию перевода компенсации при национализации, реквизиции; компенсации при возмещении убытков;
- гарантию, касающуюся разрешения споров, возникающих в связи с осуществлением инвестиций;
- гарантию возмещения убытков, причиненных вооруженным конфликтом или гражданскими беспорядками;
- гарантию возможности реинвестирования дохода.

Юридические гарантии могут быть классифицированы по уровню их закрепления на законодательные и международно-правовые.

В системе гарантий прав инвесторов можно выделить два вида: правовые и организационные.

Правовые гарантии отражаются в содержании норм инвестиционного права.

Организационные гарантии реализуются в определенных формах правовой деятельности, направленных на обеспечение реализации прав инвесторов. Прежде всего, сюда относятся такие способы организации общественных отношений в сфере инвестиционной деятельности, как:

- деятельность государственных органов по обеспечению законности в сфере своей деятельности;
- деятельность физических и юридических лиц по защите своих прав и законных интересов законными средствами и выполнению своих юридических обязанностей. [3]

После определения понятия государственных гарантий как основы обеспечения инвестиционной деятельности необходимо определить их правовую природу.

Нормы права, в которых закреплены государственные гарантии, содержатся как в международных договорах, так и в нормах внутреннего инвестиционного законодательства.

Участниками межгосударственных инвестиционных отношений выступают как государства, так и другие субъекты международного права. Субъектами не межгосударственных инвестиционных отношений выступают юридические, физические лица. И в итоге немежгосударственные отношения подчиняются международно-правовым нормам, установленным на уровне межгосударственных отношений.

К сожалению, стоит заметить, что большинство гарантий, предусмотренных в национальном инвестиционном законодательстве России, носят декларативный характер, поскольку не разработаны механизмы их реализации.

Однако исключительная важность государственных гарантий состоит в том, что государство, в лице своих органов устанавливая их для инвесторов, создает им условия для беспрепятственной реализации прав и законных интересов, что является основой правового обеспечения инвестиционной деятельности. [4]

Следует также отметить, что для оживления инвестиционной деятельности в России необходимо создание эффективного процессуального механизма реализации гарантий, что будет способствовать формированию благоприятного климата для инвестиций и позволит осуществить концентрацию необходимых финансовых средств в экономике, с помощью которых можно было бы осуществлять перелив капитала с ориентацией на приоритетные, перспективные направления развития отраслей народного хозяйства.

Использованные источники:

1. С. Н. Братусь, Юридические лица в советском гражданском праве, Юриздат, 2012, стр. 158-161.
2. Боброва Н. А. Гарантии реализации государственно-правовых норм. Воронеж, 2014, с. 115-119.
3. Водянов, А. Новые инструменты государственного регулирования инвестиций // Проблемы теории и практики управления. - М., 2013. - №5. - с. 23-26.

Драчиков Ф.В.
учитель истории и обществознания
Муниципальное образовательное учреждение гимназия № 12
Россия, г. Волгоград

МЕЖДУНАРОДНОЕ ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДЕТЕЙ

В данной работе подробно анализируются особенности международного правового регулирования положения детей. Приводятся аргументы, характеризующие положительные и отрицательные моменты международного законодательства.

Ключевые слова: дети, международное право, государство.

Считается, что в XX веке возникло принципиально иное отношение к несовершеннолетним детям, которые достойны лучших условий существования, заботы и всесторонней защиты со стороны любого государства. Однако действительность не оправдала этих надежд, особенно в России. Первая мировая война, война гражданская, социальные потрясения, голод, разруха - таковы главные вехи на пути становления социалистического государства, повлекшие за собой сиротство детей в огромных масштабах, массовую беспризорность и безнадзорность, когда ни о каких правах ребенка не могло быть и речи. И все это происходило на фоне принципиально новых идеологических установок на бесполезность семьи, ее скорую гибель. Между тем в 1924 году Лига наций приняла так называемую Женевскую декларацию, призывающую мужчин и женщин всего мира создавать для ребенка условия для его нормального духовного, физического развития.

Сразу после окончания второй мировой войны, в 1945 году Генеральная Ассамблея ООН создает Детский фонд Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ). В 1948 году Генеральная Ассамблея ООН принимает Всеобщую декларацию прав человека, провозгласившую право на защиту семьи, естественной и основной ячейки общества, со стороны общества и государства. Кроме того, п. 5 ст. 25 этой Декларации посвящался праву на особое попечение и помощь материнству и младенчеству. Здесь же было сказано: "Все дети, родившиеся в браке или вне брака, должны пользоваться одинаковой социальной защитой" [1, с.38].

В 1959 году ООН приняла Декларацию прав ребенка, которая посвящалась только несовершеннолетним детям. Одним из главных принципов - равенство прав всех без исключения детей без различия или дискриминации по признаку расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических и иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного положения, рождения или иного обстоятельства, касающегося самого ребенка или его семьи [1, с.134].

После многолетней подготовки в 1989 году на свет появилась Конвенция ООН «О правах ребенка» [2, с. 95]. Свое продолжение она нашла

во Всемирной Декларации об обеспечении выживания, защиты и развития детей и в плане действий по осуществлению Всемирной Декларации об обеспечении выживания, защиты и развития детей в 90-е годы.

Если оценивать Конвенцию «О правах ребенка» с точки зрения ее значения для правового положения ребенка, следует отметить, что она содержит значительное число положений общего, принципиального порядка, имеющих прямое отношение к семейному воспитанию, и, кроме того, посвящает правам ребенка в семье ряд специальных статей, предопределяющих правовой статус несовершеннолетнего.

Вместе с тем эта Конвенция предлагает ряд принципиально важных формулировок. Сюда входит, например, определение понятия «ребенок», которым считается каждое человеческое существо до достижения 18-летнего возраста, если по закону, применимому к данному ребенку, он не достигает совершеннолетия ранее. Теперь это легальный термин семейного законодательства, тождественный понятию, употребляемому, например, в Гражданском, Уголовном кодексах - несовершеннолетний.

Конвенция дает перечень всех прав ребенка, не выделяя в качестве главенствующего ни одно из них, идет ли речь об общегражданских правах и свободах или правах в семье. При этом не существует никакой зависимости между правовым статусом ребенка и уровнем его материального, семейного благополучия.

Не отдавая предпочтения какому-либо одному праву ребенка, документ делает акцент на необходимости уделять внимание наилучшему обеспечению его интересов, что имеет особое значение при защите прав, связанных с семейным воспитанием, определяет общий характер защиты прав ребенка, ее направленность, обозначает круг лиц, обязанных защищать права ребенка. В нем обращается внимание на ответственность родителей, а в соответствующих случаях и других членов семьи за ненадлежащее осуществление предусмотренных законом прав и обязанностей по отношению к ребенку, предлагается организованная система контроля за соблюдением всех прав детей, предусматривается контроль за выполнением государством-участником своих обязательств по обеспечению прав ребенка в своей стране, предлагается государствам-участникам принимать необходимые законодательные, административные меры для осуществления предусмотренных ею прав ребенка [2, с. 134].

Таков перечень основных документов международного права, а также общих целенаправленных положений Конвенции «О правах ребенка», имеющих прямое отношение к его правам в семье. Данный перечень определяет характер, содержание законопроектной работы, правоприменительной практики, когда приходится иметь дело с правами ребенка, предусмотренными семейным законодательством.

Использованные источники:

1. Декларация прав ребенка // Документы ООН о детях, женщинах, образовании. М., 1995.
2. Конвенция ООН о правах ребенка от 20 ноября 1989 года / Конвенция ООН о правах ребенка - извлечения. // Семейный Кодекс РФ с краткими комментариями: - М., 1996 г.

Загудайлова Е.А.

аспирант 2-го курса

*Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте*

Российской Федерации

Россия, г. Ростов-на-Дону

ИСТОРИКО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ ОБЪЕКТИВНОГО ВМЕНЕНИЯ В РОССИЙСКОМ УГОЛОВНОМ ПРАВЕ

Ответственность за невиновное причинение вреда корнями уходит ещё в древность, когда господствовала кровная месть, а карательная деятельность государства выражалась лишь в контроле проявления мести со стороны потерпевшего, в тот период вина не имела значения. Человек подлежал наказанию в независимости от того был ли он безумным (т.е. по современным понятиям невменяемым), был ли он ребёнком, и вообще был ли он человеком, ведь в то время привлекались к ответственности даже животные. Если виновник по какой-то причине умирал, то обиженный мстил членам его рода [1].

В рабовладельческий, феодальный, буржуазный период развития законодательства довольствовалось принципом не субъективного вменения, а объективного, что нашло своё отражение в законодательных актах.

Так в Древней Руси долгий период времени господствовало объективное вменение о чём свидетельствует основной правовой памятник Русская Правда.

В Русской правде понятия «преступления» было закреплено термином «обида», а целью наказания было возмещение «обида». Наказание строилось лишь по принципу причинения, т.е. за сам факт нанесения обиды, ответственности могло подлежать не одно лицо, были случаи наказания всего рода либо общины, но чаще всего наказание зависло от классовой принадлежности пострадавшего от обиды.

Судебники 1497 и 1550 г.г. так же предусматривали объективное вменение, но наказание применяется лишь после определения причастности лица к преступному деянию.

В период времени действия вышеуказанных актов объективное вменение получило наибольшее свое развитие. С последующими принимаемыми актами происходил медленный переход к наказанию за

виновное причинение вреда, но полного отказа от объективного вменения не было.

Первым прогрессивным шагом установления принципа субъективного вменения стало Соборное уложение 1649 г. или как его ещё называют «свод феодального права». Уложение применяло при назначении наказания требовало применения градации деяний - умышленное, неумышленное и случайное. Но объективное вменение не было выведено полностью из применения.

Уже изначально отслеживается плавный и нерешительный переход к субъективному вменению и возведению вины на пьедестал. Так небольшой шаг к учёту вины при назначении наказания сделал Петр 1 в Воинском Артикуле 1715 г. Давая возможность в артикуле 97 офицерам и солдатам доказать свою вину, Император на отказывался и от применения объективного вменения, определяя его как составляющую объективной стороны преступления.

Применение принципа вины при назначении наказания постепенно вытеснило на задний план объективное вменение. Но это продлилось не долго!

После революции 1917 г. произошли значительные изменения в порядке применения наказания. Произошёл отказ от принципа вины, а объективное вменение было связано с понятием «социалистической опасности преступления».

И можно сказать, что свою позицию объективное вменение закрепило на длительный период. Так Руководящие начала по уголовному праву РСФСР 1919 г. не указывало вину в качестве основания уголовной ответственности в ст. 10 говорилось, что «наказание не есть возмездие за вину, не есть искупление вины».

Лишь в Основах уголовного законодательства Союза ССР и союзных республик 1958 г. и в Уголовном кодексе РСФСР 1960 г. был официально закреплён принцип виновной ответственности. Именно с этого времени и по настоящее время законодателем отвергалась всякая возможность применения объективного вменения. Законодателем в подтверждение своей позиции в ч. 2 ст. 5 Уголовного кодекса РФ был установлен запрет на применение объективного права.

Однако закрепление этого принципа не предотвратило споров по вопросу введения объективного вменения в российское уголовное право. И обуславливается это тем, что Уголовный кодекс всё же содержит по мнению некоторых учёных (Н.Ф. Кузнецова, В.С. Комиссаров) случаи назначения наказания без учета субъективного отношения к отдельным признакам состава преступления.

Новую волну споров о применении объективного вменения при назначении наказания повлекло за собой принятие и подписание Россией ряда международных актов (Международная Конвенция о борьбе с

финансированием терроризма 1999 года, Конвенция ООН против транснациональной организованной преступности 2000 г. и др.), которые предусматривали уголовную ответственность юридических лиц. Но в России не предусмотрена ответственность юридических лиц несмотря на призывы ряда учёных.

Таким образом, объективное вменение никуда не исчезало из практики уголовного права. Оно продолжает существовать, в не закреплённой официально форме, что свидетельствует о шаткой уголовно-правовой политике. В данной ситуации необходимо отыскать золотую середину между существованием одновременно субъективного и объективного вменения. Ведь даже спустя столетия объективное вменение продолжает существовать, а из этого следует вывод о том, что объективное вменение – это неотъемлемая часть уголовного права России уходящее своими корнями в Древнюю Русь.

Использованные источники:

1. Спасович В. Учебник уголовного права. СПб., 1863. Т. 2. Вып. 4. С. 111.

*Заикина Д.Н.
аспирант 2 курса
кафедра гражданского и предпринимательского права
Южно-Российский институт управления
РАНХиГС при Президенте РФ
Россия*

ВОССТАНОВЛЕНИЕ ПРАВА КОРПОРАТИВНОГО КОНТРОЛЯ В ОБЩЕСТВЕ КАК СПОСОБ ЗАЩИТЫ: СООТНОШЕНИЕ С РЕСТИТУЦИЕЙ И ВИНДИКАЦИЕЙ

Общества с ограниченной ответственностью и акционерные общества занимают главенствующее положение в разрезе организационно-правовых форм. Это лидерство сопровождается огромным потоком арбитражных дел по корпоративным спорам, вызванных многочисленными нарушениями прав участников (акционеров), восстановление и защита прав которых зачастую отличается сложностью.

Limited liability companies and joint-stock companies “occupy” a dominant position in the context of legal forms. This leadership is accompanying by a huge flow of arbitration cases to corporate disputes, which caused numerous human breaches of the rights of participants (shareholders). Recovery and protection of their rights which are often complicated.

Ключевые слова: *восстановление корпоративного контроля, виндикация и реституция в корпоративных отношениях.*

Key words: *restoration of corporate control, vindication and restitution in corporate relations.*

В современных условиях, когда хозяйственные общества являются наиболее востребованной формой организации и ведения

предпринимательской деятельности, многообразие нарушений прав участников (акционеров) обнаруживает проблему эффективности поименованных в законе способов защиты.

Наличие прав участия связывается с принадлежностью долей (акций) в уставном капитале. В сложившейся системе учета правообладателем акций является лицо, сведения о котором содержатся в записях по счетам депо или в записях по лицевому счету в системе ведения реестра. Помимо функции легитимации, закон придает им правоустанавливающее значение, поскольку с внесением приходных записей по счету приобретателя возникают права на бездокументарную ценную бумагу (в соответствии со ст. 29 Федерального закона от 22.04.1996 №39-ФЗ «О рынке ценных бумаг»). В обществах с ограниченной ответственностью момент возникновения права на долю или часть доли зависит от основания отчуждения. При передаче доли по сделке таковым считается момент ее нотариального удостоверения, при переходе права на долю по иным основаниям - момент внесения записей в Единый государственный реестр юридических лиц.

По своей сути и доля, и акция представляют собой объединение в одном понятии совокупности (набора) правовых возможностей участника хозяйственного общества, предоставленных ему в связи с внесением вклада в уставный капитал и установлением обязательственных прав по отношению к обществу. Существует прямо пропорциональная зависимость между размером доли и объемом прав участника, благодаря чему размер принадлежащей доли или количество акций служит «мерилом» для определения права распределения обязанностей. К примеру, пропорционально доле (количеству акций) происходит подсчет голосов при управлении в обществе (абз.4 п.1 ст.32 Федерального закона от 08.02.1998 №14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью», ст.59 Федерального закона от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах»), распределение прибыли среди участников (абз.1 п.2 ст. 28 ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью»), осуществляется распределение имущества ликвидируемого общества между участниками общества (п.1 ст. 58 ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью», абз.2 п.2 ст. 23 ФЗ «Об акционерных обществах»), определяется право внесения дополнительного вклада (размещения дополнительных акций) (абз.1 п.2 ст.27 ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» абз.3 п.5 ст. 28 ФЗ «Об акционерных обществах») и др.

С возможностью оказывать влияние «на принятие стратегических управленческих отношений»[1, с.18] связано понятие корпоративного контроля в обществе, все чаще используемое в научных исследованиях и на практике.

В целях восстановления нарушенных прав при обращении к отдельным способам защиты, необходимо учитывать особенности, связанные

сфеноменом корпоративного контроля, оборотом и учетом прав на доли (акции).

Сущность реституции определена в п.2 ст. 167 ГК РФ и состоит в том, что, при недействительности сделки на каждой из сторон лежит обязанность возвратить другой стороне все полученное по сделке, а в случае невозможности возврата в натуре – возместить его стоимость. Тем самым норма закрепляет то, что в теории называется «реституция владения» и компенсационная реституция» [2, с. 228]. С учетом реализации такого способа защиты как реституция в контексте корпоративных отношений, применение последствий в виде возмещения стоимости: компенсационной реституции не рассматривается в силу того, что это не обеспечит в надлежащей степени защиту нарушенного права участника. К моменту производства по делу и вынесения решения имущество должно сохраниться в натуре. Доля в уставном капитале общества с ограниченной ответственностью характеризуется ее номиналом. Под номинальной стоимостью доли понимают «условную абстрактную величину, в денежном выражении определяемую стоимостью вклада участника, внесенного при создании общества»[3]. Как предмет недействительной сделки «в натуре» невозможно будет возвратить долю с изменившейся номинальной стоимостью. Так суд указал на невозможность реституции, поскольку после отчуждения доли по недействительной сделке произошло увеличение уставного капитала посредством внесения дополнительных вкладов и доля перестала существовать. [4] Одним из необходимых условий удовлетворения подобного иска является наличие «заинтересованности» в оспаривании сделки. Д.О. Тузов полагает, что это ни что иное как материальная заинтересованность и «заинтересованным» в этом смысле может быть лишь субъект реституционного притязания, т.е. лицо, осуществившее предоставление по недействительной сделке и приобретшее в силу этого право требования против другой стороны, а также его универсальный или сингулярный правопреемник. Никакие другие лица не имеют и не могут иметь материального интереса в осуществлении реституции».[2 с. 231] Этот подход актуален в ситуации взаимодействия двух абсолютно независимых от кого-либо сторон недействительной сделки. В том случае, когда совершаются сделки в отношении имущества хозяйственного общества, то круг субъектов, заинтересованных с точки зрения п.2 ст.166 ГК РФ в применении последствий недействительности сделки шире и не исчерпывается сторонами оспариваемой сделки.

В соответствии со ст. 301 ГК РФ собственник вправе истребовать свое имущество из чужого незаконного владения. При этом объектом виндикационных исков является индивидуально-определенное имущество, сохранившееся в натуре.[5] В.А. Белов указывает, что предметом индивидуализации в данном случае будут являться «не конкретные имущественные права, составляющие комплекс, а сам комплекс,

совокупность таких прав». «И при объединении пакета акций с другими пакетами таких же бумаг, принадлежащих одному лицу, образуется новый пакет; при его разделении на несколько более мелких пакетов, принадлежащих разным лицам ранее существовавший объект гражданских правоотношений прекращает свое существование» [6], что создает препятствия к осуществлению виндикации.

Реализация норм о реституции и виндикации обнаруживает, что в ситуациях, когда право нарушено и существуют предпосылки к удовлетворению виндикационных или реституционных требований, но утрачено тождество акций, обусловленное конвертацией в акции с большей или меньшей номинальной стоимостью или изменением номинала долей, защита нарушенного права не может быть достигнута. Преодолеть указанные нарушения и обеспечить защиту права позволяет применение предложенного практикой восстановления корпоративного контроля, [7] которое рассматривается как частный случай реализации в условиях корпоративных отношений восстановления положения, существовавшего до нарушения права, предусмотренного ст. 12 ГК РФ.

Восстановление корпоративного контроля осуществляется посредством присуждения истцу соответствующей доли участия в уставном капитале общества, которое он имел бы при соблюдении требований действующего законодательства. С.В. Сарбаш указывает на то, что восстановление корпоративного контроля возможно применить «независимо от того, каким способом участник юридического лица был указанного контроля» [8]. Общими предпосылками удовлетворения подобных исковых требований являются недобросовестность действий ответчиков и третьих лиц, утрата доли против воли истца, квалификация требований истцов как «фактически содержащих просьбу о восстановлении корпоративного контроля». В качестве примера можно выделить требования «о признании права собственности на доли в уставном капитале», «о восстановлении в правах участника путем присуждения доли и признании недействительным решения ИФНС России о внесении изменений в ЕГРЮЛ», «о признании истца участником» [9]. Восстановление корпоративного контроля истца требует установления на какое именно участие в хозяйственном обществе имел бы право истец при соблюдении требований законодательства, что связано с необходимостью определения соотношения долей в уставном капитале в отношении каждого участника общества (предполагает лишение прав на долю всех или некоторых участников), поэтому они подлежат привлечению в процесс в качестве ответчиков [10]. Если после того, как истец был лишен права корпоративного контроля, происходит увеличение уставного капитала, восстановление корпоративного контроля истца в прежнем объеме затрагивает имущественные интересы других участников общества, подлежащие защите по встречному или отдельному иску [11].

При оценке на предмет самостоятельности восстановления корпоративного контроля, нельзя прийти к выводу о наличии признаков отдельного способа защиты. Очертить его сферу действия иначе, чем формируя условия применения по остаточному принципу – когда не могут быть применены другие способы защиты, невозможно. О.Г. Ломидзе и Э.Ю. Ломидзе отмечают универсальность восстановления положения, существовавшего до нарушения права как способа защиты, который «может быть применен и в отсутствие дополнительной конкретизации в виде четко обозначенной в нормах права формулы иска для конкретной ситуации... и в состоянии восполнить возможные пробелы правового регулирования»[12, с.92].

В целом, применение указанного способа защиты позволяет повысить вероятность того, что права владельца в случае незаконного снижения или лишения корпоративного контроля получают более эффективную защиту.

Использованные источники:

1. Управление и корпоративный контроль в акционерном обществе: практическое пособие. Под. ред. С.П. Губина. М., 1999.
2. Тузов Д.О. Теория недействительности сделок опыт российского права в контексте европейской правовой традиции. М., 2007.
3. Корпоративное право : Учебник для студентов вузов. Под ред. И.С. Шиткиной. М., 2007. – Режим доступа : СПС «КонсультантПлюс». Постатейные комментарии и книги.
4. Постановление ФАС Центрального округа от 26 ноября 2009 года по делу № А14-4857/2004/571/21.
5. Гражданское право Российской Федерации, т.1. Под ред. О.Н Садикова. Гражданское право: В 4т. Общая часть: учебник (том 1). Под ред. Е.А. Суханова. М., 2008. – Режим доступа : СПС «КонсультантПлюс». Постатейные комментарии и книги.
6. Белов В.А. К вопросу о так называемой виндикации бездокументарных ценных бумаг // Закон. 2006. №7. - Режим доступа : СПС «КонсультантПлюс». Юридическая пресса.
7. Постановление Президиума Высшего Арбитражного Суда от 3 июня 2008 г. №1176/08; Постановление Президиума Высшего Арбитражного Суда от 10 июня 2008 г. №5539/08.
8. С.В. Сарбаш // Вестник гражданского права. 2008. №4. – Режим доступа : СПС «КонсультантПлюс». Юридическая пресса.
9. Решение Арбитражного суда Краснодарского края от 15 апреля 2013 г. по делу №А32-29387/2010; Постановление Федерального арбитражного суда Московского округа от 20 мая 2013 г. по делу №А41-37874/10; Решение Арбитражного суда Краснодарского края от 31 января 2013 г. по делу №А32-21812/2012.
10. Решение Арбитражного суда Краснодарского края от 20 марта 2013 г. по делу №А32-32924/2012; Постановление Федерального арбитражного суда

Западно-Сибирского округа от 3 октября 2012 г. по делу №А70-518/2012.

11. Определение ВАС РФ от 10 июля 2012 г. №ВАС-8239/12 «Об отказе в передаче дела в Президиум ВАС РФ».

12. Ломидзе О.Г., Ломидзе Э.Ю. Способы защиты нарушенного права участника общества, направленные на восстановление корпоративного контроля // Закон. 2012. №2.

*Змиевский Д.В., кандидат юридических наук
доцент
кафедра финансов, денежного обращения и кредита
Чебоксарский институт экономики и менеджмента (филиал)
ФГБОУ ВПО «Санкт-Петербургский государственный
политехнический университет»
Российская Федерация, г. Чебоксары*

КОНСТИТУЦИОННО-ПРАВОВЫЕ НАЧАЛА ИНСТИТУТА НАДЕЛЕНИЯ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ ОТДЕЛЬНЫМИ ГОСУДАРСТВЕННЫМИ ПОЛНОМОЧИЯМИ

В науке муниципального права неоднократно предпринимались попытки систематизации принципов института наделения отдельными государственными полномочиями органов местного самоуправления. Думается, что наиболее целостный подход к рассматриваемому вопросу изложен в работе И.Х. Миннегулова [1]. Основываясь на нем, а также анализе Конституции Российской Федерации и Федерального закона об организации местного самоуправления, полагаем возможным выделить следующие принципы рассматриваемого института:

1. Ограниченность законом. Согласно ст. 132 Конституции Российской Федерации органы местного самоуправления могут наделяться отдельными государственными полномочиями только законом. Это может быть как федеральный закон, так и закон субъекта Российской Федерации. При этом действующая редакция п. 2 ст. 19 Федерального закона № 131-ФЗ содержит категоричный запрет, в соответствии с которым наделение органов местного самоуправления отдельными государственными полномочиями иными нормативными правовыми актами не допускается.

Данный подход основан на отнесении самой Конституцией вопроса определения статуса местного самоуправления к вопросам совместного ведения Федерации и ее субъектов.

2. Ограниченность предмета наделения. Содержание государственных полномочий, передаваемых органам местного самоуправления, разнообразно. Установить полный перечень очень трудно, если иметь в виду, что передача государственных полномочий связана с конкретными обстоятельствами, при которых решение данных вопросов наиболее эффективно на самоуправленческом уровне и при изменении которых эти

полномочия могут быть возвращены соответствующему органу государственной власти.

Федеральный закон № 131-ФЗ устанавливает, что отдельные государственные полномочия осуществляются органами местного самоуправления муниципальных районов и городских округов, если иное (т.е. если осуществление этих полномочий поселенческими муниципалитетами) не определено федеральным законом или законом субъекта Федерации.

Среди существующих в современной науке классификаций полномочий, которые могут быть переданы органам местного самоуправления наиболее важной нам представляется классификация, предложенная М.Ю. Дитятковским [2]. Она основана на выделении следующих сфер их осуществления: государственно-правовые отношения; оборону и безопасность граждан; гражданско-правовые отношения; налогообложение; социальную защиту населения; защиту прав детства; образование; здравоохранение; жилищно-коммунальное хозяйство; землепользование; природоохранную деятельность; градостроительную деятельность; потребительский рынок и услуги; правоохранительную деятельность.

Объемность приведенной классификации даже в отношении ее оснований без учета содержания позволяет выявить еще одну важную, на наш взгляд, проблему. По образному выражению В.И. Васильева «...что касается конституционного понятия «отдельных» государственных полномочий, то законодатель, пользуясь недостаточно формализованным смыслом этого понятия, расширяет их число так, что они, в сущности, «отдельными» быть перестают [3]. Таким образом, по Закону осуществление госполномочий органами местного самоуправления может быть поставлено выше выполнения ими функций, ради которых они, собственно, создавались.

Для лучшего понимания того, какие вопросы могут быть переданы на муниципальный уровень, следует исходить из метода толкования от обратного. То есть, принципиально важно определить какие полномочия не могут быть переданы на местный уровень. Однако, действующее законодательство не позволяет сделать это однозначно.

Напротив, в ряде отраслевых федеральных законов прямо указывается на возможность передачи тех или иных полномочий органам местного самоуправления. Например, в соответствии с Федеральным законом от 07.12.2011 № 416-ФЗ «О водоснабжении и водоотведении» отдельные полномочия в сфере водоснабжения и водоотведения могут передаваться органам местного самоуправления поселений, городских округов законами субъектов Российской Федерации; в соответствии с Федеральным законом от 19.07.1997 № 109-ФЗ «О безопасном обращении с пестицидами и агрохимикатами» органы местного самоуправления могут наделяться отдельными государственными полномочиями в области безопасного

обращения с пестицидами и агрохимикатами в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Применительно к региональному уровню, В.И. Васильев указывает, что «Федеральный закон от 6 октября 1999 г. № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» определил, что из 87 полномочий органов государственной власти субъектов Федерации 49 могут быть переданы органам местного самоуправления» [4].

Вместе с тем, ученый отмечает, что «одна часть этих полномочий прямо или косвенно связана с обеспечением условий жизни жителей муниципальных образований, оказанием им социальных услуг. Другая их часть никакого отношения к функциональной природе местного самоуправления не имеет» [5]. В качестве примера последних можно отметить, например, организацию и осуществление региональных научно-технических и инновационных программ и проектов, в том числе научными организациями субъектов Федерации; осуществление государственного надзора за техническим состоянием самоходных машин и др.

Изложенное позволяет сделать вывод о первоочередной необходимости разработки и принятия специального федерального закона, который определит критерии и пределы делегирования и субделегирования федеральных и региональных государственных полномочий на местный уровень. Необходимо отметить, что в 1999 году подобный закон «Об общих принципах наделения органов местного самоуправления отдельными государственными полномочиями в Российской Федерации» уже был принят Государственной Думой Федерального Собрания Российской Федерации. Однако Постановлением Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации от 11.11.1999 № 437-СФ он был отклонен.

Полагаем, что данный акт также должен будет исключить закрепление одинаковых или сходных полномочий за разными уровнями власти одновременно. В ряде случаев формулировки как базового, так и отраслевого законодательства российской Федерации при описании вопросов ведения разных уровней власти практически идентичны или схожи до степени смешения. На практике между уровнями публичной власти достаточно сложно разграничить права и обязанности по осуществлению таких полномочий, а также определить пределы ответственности за их исполнение каждым уровнем публичной власти. Данная ситуация также не позволяет четко определить объем финансовых обязательств, который каждый уровень публичной власти должен установить и исполнять в целях обеспечения исполнения указанных полномочий [6].

3. Финансовое обеспечение. В развитие положения ч. 2 ст. 132 Конституции Российской Федерации, согласно которому органы местного самоуправления могут наделяться законом отдельными государственными

полномочиями лишь с одновременной передачей необходимых для их осуществления материальных и финансовых средств, в ч. 5 ст. 19 Федерального закона № 131-ФЗ установлено, что финансовое обеспечение отдельных государственных полномочий, переданных органам местного самоуправления, осуществляется только за счет предоставляемых местным бюджетам субвенций из соответствующих бюджетов.

Считаем необходимым отметить, что проблема совершенствования механизма финансового обеспечения переданных полномочий является «ключевой» для данного института. Как уже было отмечено в 1999 году Закон «Об общих принципах наделения органов местного самоуправления отдельными государственными полномочиями в Российской Федерации» был отклонен Советом Федерации как раз по причинам, связанным с несовершенностью и противоречивостью предлагаемой процедуры финансового обеспечения. К сожалению, следует констатировать, что и сегодня данная проблема далеко от своего окончательного разрешения. Проблема переходит из плоскости неопределенности (в настоящее время правило о финансировании - категоричное требование закона) в плоскость недостаточности и несвоевременности.

4. Срочность. Закон устанавливает различные варианты определения срока действия переданных полномочий. При этом общим является правило о бессрочности передачи полномочий в том случае, если специальный закон о наделении не устанавливает конкретных сроков, а иное не следует из действующего законодательства.

Действующее региональное законодательство о передаче государственных полномочий использует различные варианты. Так Закон Чувашской Республики от 30.11.2006 № 55 «О наделении органов местного самоуправления в Чувашской Республике отдельными государственными полномочиями» в ст. 1 четко определяет перечень передаваемых полномочий, которыми органы местного самоуправления муниципальных районов и городских округов наделяются на неограниченный срок. В Ульяновской области отсутствует базовый региональный закон о наделении полномочиями, в связи с чем срок их передачи устанавливается специальными законами. Например, указание на неопределенность такого срока содержится в ст. 3 Закон Ульяновской области от 30.11.2012 № 190-ЗО «О наделении органов местного самоуправления городских округов и поселений Ульяновской области отдельными государственными полномочиями в сфере проведения на территории Ульяновской области публичных мероприятий».

Весьма своеобразный подход демонстрирует нижегородской законодатель. Так, Закон Нижегородской области от 21.10.2005 № 140-З «О наделении органов местного самоуправления отдельными государственными полномочиями в области образования» не содержит упоминания о сроке наделения указанными полномочиями. На первый взгляд, в таком случае

должно действовать общее правило о бессрочности. Вместе с тем, ст. 11 Закона устанавливает, что сам Закон ежегодно вводится в действие законом Нижегородской области об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период. Вместе с тем, ст. 11 Закона устанавливает, что сам Закон ежегодно вводится в действие законом Нижегородской области об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период. Ст. 35 Закона Нижегородской области от 18 декабря 2013 года №166-З «Об областном бюджете на 2014 год и на плановый период 2015 и 2016 годов» содержит указание на такое введение. При этом необходимо отметить, что любой закон о бюджете имеет строго определенные временные рамки своего действия - с 1 января по 31 декабря соответствующего года. Данное обстоятельство, позволяет прийти к выводу о то, что наделение соответствующими полномочиями в сфере образования происходит здесь на строго определенный срок.

5. Обязательность. Исполнение органами местного самоуправления отдельных государственных полномочий, которыми они наделены в порядке, установленном законодательством, является их обязанностью.

Предлагаемый перечень принципов института наделения органов местного самоуправления отдельными государственными полномочиями может быть дополнен и другими основополагающими началами, относящимися как к общеправовым принципам, так и принципам муниципального права. Представляется, что особое значение выделенным нами принципам придает тот факт, что совокупность этих принципов определяет объем и содержание не только правового института наделения отдельными государственными полномочиями в целом, но и сам порядок делегирования государственных полномочий, которыми могут наделяться органы местного самоуправления.

Предлагаемые «исходные положения» должны одновременно рассматриваться как наиболее приоритетные направления дальнейшего развития института наделения отдельными государственными полномочиями органов местного самоуправления и совершенствования его правовых основ.

Использованные источники:

1. Миннегулов И.Х. Конституция Российской Федерации и принципы наделения органов местного самоуправления отдельными государственными полномочиями / И.Х. Миннегулов // Государственная власть и местное самоуправление. - 2011. - № 8. - С. 23 - 25.
2. Дитятковский М.Ю. Наделение органов местного самоуправления отдельными государственными полномочиями / М.Ю. Дитятковский. - М: Юнити, 2007. - С. 60-63.
3. Васильев В.И. Муниципальное право России: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. / В.И. Васильев. - М.: Юстицинформ, 2012. - С. 348.

4. Васильев В.И. Муниципальное право России: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. / В.И. Васильев. - М.: Юстицинформ, 2012. - С. 350.
5. Васильев В.И. Муниципальное право России: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. / В.И. Васильев. - М.: Юстицинформ, 2012. - С. 351.
6. Шугрина Е.С. Формы и пределы вмешательства органов государственной власти в деятельность органов местного самоуправления / Е.С. Шугрина // Государственная власть и местное самоуправление. - 2006. - № 7. - С. 29.

*Зубенко Г. А.
магистрант*

*Современная Гуманитарная Академия
Россия, г. Москва*

ПРОБЛЕМЫ КЛАССИФИКАЦИИ КРУПНОГО УЩЕРБА И ДОХОДА ОТ НЕЗАКОННОЙ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ (БАНКОВСКОЙ) ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Рассматривая проблему классификации крупного ущерба и дохода от незаконной предпринимательской (банковской) деятельности на практике, необходимо отметить, что понятие «дохода» было разъяснено в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 18.11.2004 г. № 23 «О судебной практике по делам о незаконном предпринимательстве и легализации (отмывании) денежных средств или иного имущества, приобретенных преступным путем». Каких-либо решений Верховного Суда РФ, определений Конституционного Суда РФ, в которых понятие дохода определялось бы иным образом, чем в разъяснении Пленума ВВС РФ, на сегодняшний день не имеется. Более того, правоприменительная практика, как было выявлено, является весьма противоречивой. Так, доходом, в некоторых случаях, признавалась общая выручка, полученная от реализации товара; в других случаях – разница между продажной и покупной ценой товара. Иногда же доход от незаконного предпринимательства подсчитывали, руководствуясь нормами налогового права, представляя его в виде разницы между продажной и покупной ценой товара с учетом затрат на транспортировку и хранение, естественной убыли [1; с. 4].

Аналогично нет общего мнения в определении дохода и в научных трудах. Так, Коровинских С.П. в своем исследовании делает вывод о том, что следственно-судебная практика является противоречивой. Так, доходом, в некоторых случаях, признавалась общая выручка, полученная от реализации товара; в других случаях – разница между продажной и покупной ценой товара. Иногда же доход от незаконного предпринимательства подсчитывали, руководствуясь нормами налогового права, представляя его в виде разницы между продажной и покупной ценой товара с учетом затрат на транспортировку и хранение, естественной убыли [2; с. 2]. В своем исследовании данную проблему продолжает Устинова Т.Д.. Она утверждает о том, что осталось, несмотря на принятое Постановление от

18.11.2003 г. Пленумом Верховного Суда РФ, много спорных вопросов, касающихся определения таких понятий, как «крупный ущерб» и «доход». Решая данную задачу, Устинова Т.Д. формулирует понятие дохода, под которым следует понимать разницу между выручкой и произведенными обязательными затратами на производство товара или оказания услуги [3; с. 7].

С данной формулировкой не согласен Бакулин В.И., который утверждает, что следует признать правильным определение дохода, как всей суммы выручки, полученной предпринимателем от незаконной предпринимательской деятельности, без учета расходов, которые он понес в ходе этой деятельности. Иными словами, сюда Бакулин В.И., включил весь совокупный доход субъекта от незаконной предпринимательской деятельности без учета расходов на эту деятельность [4; с. 4].

Исследование показало, что постановление Пленума расходится с конституционным и уголовно-правовым принципом справедливости, в связи с чем, было проведено социологическое исследование.

По степени охвата аудитории исследование носило выборочный характер. В анкетном опросе принимали участия сотрудники полиции, студенты юридического факультета Ставропольского филиала Современной Гуманитарной академии, а также простые граждане. Отбора респондентов производился стохастическим методом. Объем выборки составил 50 человек. В анкетном опросе присутствовал наиболее актуальный и проблемный вопрос правоприменительной практики, которые необходимо совершенствовать. При ответе участник опроса мог выбрать один из предложенных вариантов ответов.

Цель анкетного опроса заключалась в оценки мнений специалистов для выявления возможного совершенствования проблем правоприменительной практики о нарушении порядка осуществления предпринимательской деятельности. Задачи опроса состояла в исследование субъективного мнения специалистов при рассмотрении и классификации дохода от незаконного предпринимательства (незаконной банковской деятельности).

Итоги опроса показали, что 30 % респондентов (15 человек) рассматривают доход от незаконного предпринимательства, как выручку от реализации товаров (работ, услуг) без вычета произведенных лицом расходов, связанных с осуществлением незаконной предпринимательской деятельностью. Большинство же 50% (25 человек) – считают, что доход следует рассматривать как разницу между выручкой и произведенными обязательными затратами на производство товара или оказания услуги.

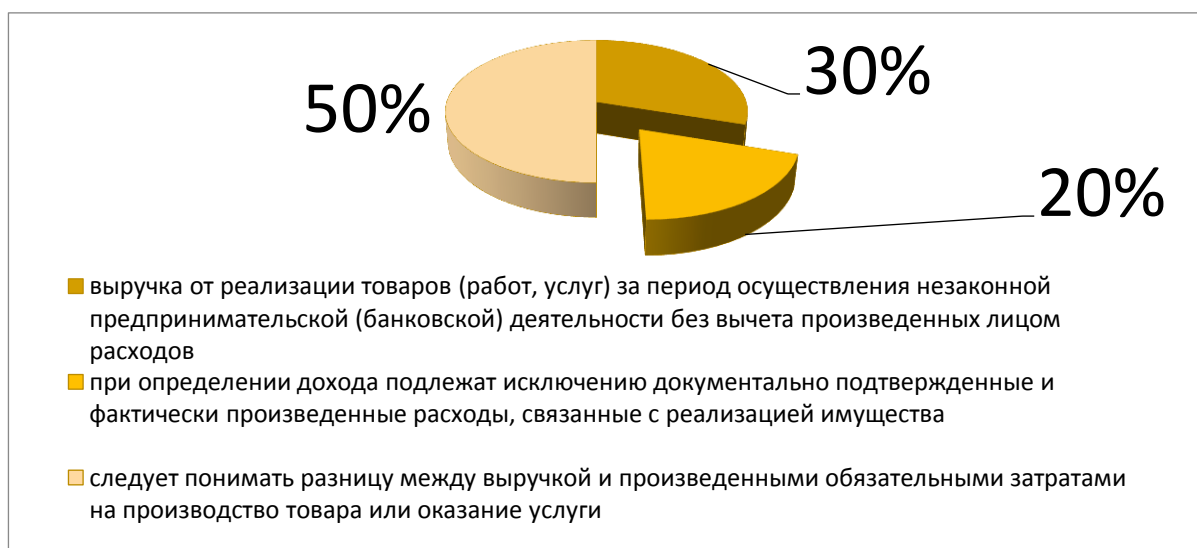


Рисунок 1 – Доход от незаконного предпринимательства (незаконной банковской деятельности) необходимо рассматривать как:

Таким образом, на основании проведенного исследования видно, что 50% опрошенных утверждают, что постановление Пленума расходится с конституционным и уголовно-правовым принципом справедливости и, под доходом необходимо понимать только чистую прибыль, а применение понятия «дохода».

Однако, рассматривая правоприменительную практику зарубежных стран, было выявлено, что решение данного вопроса нашло свое решение во введении в уголовный кодекс «месячного расчетного показателя». Тем самым определяя размер как дохода от незаконной предпринимательской деятельности, так и крупного ущерба, причиненного от незаконной предпринимательской (банковской) деятельности.

Исследуя данную проблему в правоприменительной практике, становится очевидным, что в целях совершенствования уголовного законодательства и разрешения спорных вопросов в правоприменительной практике необходимо внести изменения в п. 1 ст. 171 УК РФ

Рассматривая российское уголовное законодательство, очевидно, что законом не содержится никаких предписаний о том, в чем может выражаться ущерб от незаконного предпринимательства и в каких случаях этот ущерб должен признаваться крупным.

Таким образом, становится очевидным, что совершенствования норм должно содержать в себе, прежде всего, определение понятий дохода от незаконного предпринимательства, ущерба и крупного ущерба от незаконной предпринимательской (банковской) деятельности.

В соответствии с вышесказанным, необходимо законодательно закрепить в нормах ст. 171 и ст. 172 УК РФ:

— определения понятия крупного ущерба гражданам, организациям или государству;

— понятия «доход» от незаконного предпринимательства (банковской деятельности).

Таким образом, необходимо в примечании к статьям 171, 172 УК РФ определить доход как всю сумму выручки, полученную предпринимателем от незаконной предпринимательской деятельности, за вычетом расходов, которые он понес в ходе этой деятельности.

Однако, необходимо заметить, что анализ следственно-судебной практики показал, что лица, занимающиеся незаконной предпринимательской деятельностью, в подавляющем большинстве случаев не ведут соответствующего учета доходов, расходов и хозяйственных операций. Поэтому практически невозможно установить налоговую базу, налоговую ставку, и, как следствие, рассчитать размер неуплаченного налога. Это означает, что определение крупного ущерба, причиняемого финансовым интересам государства, в сфере формирования государственного бюджета от поступления налоговых платежей представляет для правоприменителей огромные сложности.

Решением данной проблемы видится в усовершенствовании структуры и санкций ст. 171 и ст. 172 УК РФ, и как следствие, позволит на практике более точно учитывать повышенную общественную опасность незаконного предпринимательства и незаконной банковской деятельности, совершенных организованной группой, а также возможности фактического осуществления незаконного предпринимательства в составе преступного сообщества.

Усилением борьбы с преступностью в сфере экономики непосредственно должно осуществляться одновременно с развитием законодательной базы рыночных отношений, причем, по направлениям, обеспечивающим необходимость и достаточность правового регулирования в этой сфере.

Использованные источники:

1. Коровинских С.П. автореферат дис. на соиск. уч. степ. к.ю.н. Уголовная ответственность за преступления, посягающие на установленный порядок предпринимательской деятельности. Ростов-на-Дону, 2000 г.
2. Устинова Т.Д. автореферат на соиск. уч. степ. д.ю.н. Актуальные проблемы уголовной ответственности за преступления, посягающие на предпринимательскую деятельность. Москва. 2005 г.
3. Бакулин В.И. Автореферат на соиск. уч. степ. к.ю.н. Преступления, связанные с нарушением порядка предпринимательской деятельности: уголовно-правовые аспекты. Ростов-на-Дону, 2004 г.
4. Кравцов Ю.П. Проблемы реализации регулирования уголовно-правовой политики в области предпринимательской деятельности: соотношение частноправового и публично-правового регулирования. Вестник нижегородской академии МВД России, 2011 г. № 2 (15) с. 127

5. Аналитическая справка по обобщению судебной практики рассмотрения дел о преступлениях в сфере экономики за 2012 год – [электронный ресурс] - <http://www.stavsud.ru/>

Игнатенко И.М.

аспирант

факультет политологии

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова

Россия, г. Москва

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ФЕДЕРАТИВНЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИИ: ИСТОРИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ И СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ

Реформирование федеративной системы в России является одним из важных условий ускорения социально-экономического развития регионов страны и государства в целом. Соответственно, приоритетной задачей государственной региональной политики является стабилизация федеративных отношений.

Именно федерализм способствует стремлению административно-территориальных образований к самостоятельности и свободному развитию. Однако предоставление регионам широкой самостоятельности, разграничение предметов ведения и полномочий между федеральными органами власти и органами власти субъектов Российской Федерации, расширение поля для полной самореализации в рамках Конституции Российской Федерации, федеративного законодательства не обеспечивают полную гарантию сохранения и целостности Российского государства [11].

К сожалению, складывающиеся сегодня в системе государственного управления тенденции централизации и укрепления власти развиваются не в пользу федерализма.

Особенность России как федеративного государства состоит в том, что российские регионы принципиально различаются между собой уровнем экономического развития, показателями бюджетной обеспеченности. Сложившиеся различия в социально-экономическом развитии регионов Российской Федерации оказывают значительное влияние на государственное устройство, структуру и эффективность экономики, стратегию и тактику институциональных преобразований, и социально-экономическую политику.

Важно отметить, что применяемые на федеральном уровне инструменты регионального социально-экономического развития (федеральные целевые программы, инвестиционный фонд, особые экономические зоны, венчурное финансирование и другие) осуществляются без должной координации, в отсутствие четких приоритетов социально-экономического развития регионов [18].

В настоящее время можно констатировать, что в результате проводимых реформ в области развития федеративных отношений приняты

законодательные акты, позволившие решить острейшие задачи. Тем не менее, следует отметить, что законодательство характеризуется недостаточной системностью.

Основной целью реформирования федеративных отношений в России является достижение политической и экономической стабильности развития субъектов Федерации, соответственно и государства в целом.

Различные проблемы федерализма, федеративных отношений в России, региональной политики являются предметом изучения многих ученых, исследователей в различных направлениях истории, социологии, правоведения, философии и политологии.

На основе анализа дореволюционных, советских, российских источников литературы можно составить комплексную картину сущности федерализма, проследить развитие федеративной идеи, представить концепции федерализма. В то же время, несмотря на теоретическую и практическую значимость поставленной проблемы, идеи федерализма в истории политико-правовой мысли России в представленных трудах практически не изучались [16].

Следует рассмотреть некоторые подходы и теоретические направления, описанные в научных трудах отечественных исследователей по проблемам развития федеративных отношений в России.

Весомый вклад в теорию и практику федерализма внесла советская теория и опыт федерализма.

Понятия «федерация», «федеративное государство» впервые появились в XVII веке. Понятия, введенные в научный оборот немецким кальвинистом и юристом И. Альтзузиусом (1562-1638), который обозначается в литературе как родоначальник теории федерализма, впоследствии стали употребляться в различных значениях.

Ученый разработал «федеральную теорию народного суверенитета» на основе принципа союза или согласия. Он считал, что федерация учреждалась в результате иерархического возвышения новообразованного союза над меньшими по размерам союзами – начиная с семьи вплоть до государства [6].

В России федеративная мысль зародилась в 19 веке в дореволюционный период.

Необходимо рассмотреть идеи федерализма в работе Н.М. Муравьева «Конституция». Основными положениями его работы является установление конституционной монархии, равенства всех граждан перед законом, свободы слова, печати, вероисповеданий. Крепостное право отменялось, но земли помещиков оставались неприкосновенными, крестьянам же при освобождении отводилось до 2 десятин пахотной земли на двор. Проект не был принят в качестве программного документа, но пользовался среди декабристов большой известностью [15].

Также интересна идея славянской федерации, предложенная в середине 19-го века православными русскими политологами Н.Я. Данилевским и К.Н. Леонтьевым.

Данилевский считал необходимым создание Всеславянского союза или федерации – добровольного объединения славянских народов вокруг России. Столица этого равноправного союза славянских народов должна быть установлена в бывшем Константинополе, «пророчески именуемом славянами Царьградом» [8].

Кроме того, следует отметить, что некоторые концепции сложно отнести к какому-то одному направлению, например, федеративный проект Н.П. Огарева. В его взглядах, бывших достаточно утопичными для своего времени, можно найти много параллелей с активно развивающимися сейчас концепциями социального и кооперативного федерализма (община, союз общин как полноправный участник федеративных отношений, закрепление приоритета базового уровня федеративного государства путем реализации принципа субсидиарности и т.д.) [4].

В отечественной истории исследования федеративных отношений выделяется анархистское направление, представителями которого являются М.А. Бакунин и П.А. Кропоткин.

Дальнейшее теоретическое осмысление данной проблематики происходит в начале XX века.

Ф.Ф. Кокошкин, применительно к России, считал, что здесь не только федерализм по национально-территориальному принципу, но и федерализм вообще не приемлем. По мнению ученого, построение федерации по национальному признаку раздробит Россию, что является задачей практически неосуществимой [12].

Вызывают интерес суждения ученого А.С. Яценко. Он разработал собственную теорию соотношения суверенитета и федерализма, согласно которой главным признаком государства является то, что суверенитет принадлежит в синтетической неразрывности совместно центральной и федерированным властям. Причем, федерирующие части имеют представительство в федеральных органах государственной власти, в организации общегосударственного суверенитета. В федеративном государстве центральная власть и местные органы не рядом друг с другом, как это полагает классическая теория государственного суверенитета, и не одна над другой, как это утверждает унитарная теория, а друг с другом и друг в друге. В федеральном союзе центральные и местные органы должны быть не противопоставлены один другому, а примиряемы в высшем единстве. Ученый выделял три уровня власти: местную власть, центральную власть союза и общегосударственную власть [19].

Развитие теории федерализма в России в постреволюционный период определилось событиями становления РСФСР и СССР.

Теория советского федерализма воплощена в строительстве советского многонационального государства.

Советский федерализм имеет государственно-правовой характер и охватывает общественные отношения в сфере национально-государственного строительства в СССР.

Требуют внимания взгляды исследователя советского федерализма Д.А. Магеровского. Он признавал за союзными республиками суверенитет, который, как он считал, является своеобразным: он проявляется до заключения федеративного договора, но не существует в период федеративных отношений. Ученый конструирует новое юридическое понятие «потенциальный суверенитет», который может себя проявить в любое время, при возникновении воли субъекта федерации к одностороннему отделению от федерации [14].

Вопросам советского федерализма большое внимание уделял А.И. Лепешкин. Ученый рассматривал марксистско-ленинскую теорию федерализма, ее развитие в ходе социалистического, а затем и коммунистического строительства, принципы советского федерализма, их международное значение, характеристику форм советской федерации, особенности юридической природы ее субъектов [13].

Что касается современного рассмотрения проблем эволюции федерализма на различных этапах развития России, то здесь также следует отметить некоторые научные труды.

Так Р.Г. Абдулатипов отмечает: «Можно бесконечно долго спорить о достоинствах и недостатках федерализма, но аргументов в пользу того, что это достаточно устойчивая модель государственного устройства, предостаточно» [1]. По его мнению, национальная политика в Советском Союзе стала рычагом укрепления единства государства. Но многие ее стороны носили формальный, а временами и репрессивный характер. Советский Союз вместо федеративного превратился в тоталитарное, наднациональное, идеократическое государство. Декларативный федерализм и партийный унитаризм разрушали друг друга, поскольку имели различную природу. «Причины развала Советского Союза, — как справедливо замечает ученый, — именно в этих крайностях, в тоталитарном перерождении федеративного государства и догматичности управленческих подходов» [2].

Давая качественную характеристику федерализма, М.В. Золотарева пишет: «Типология федерализма может осуществляться по целому ряду оснований, происходящих из разнообразия признаков, идентифицирующих особенности федеративного устройства. Это может быть и специфика разделения власти по вертикали, и однородность субъектов федерации с точки зрения их государственно-правовой природы, и цель учреждения федеративных устоев в государстве, и форма их юридического закрепления» [9].

Однако федерализм не исчерпывается опытом советского строительства. На данном этапе исторического развития возникает необходимость в восстановлении реальных федералистских форм и адекватной ей политики.

На сегодняшний день выделяет две доктрины федерализма.

Первая – доктрина дуалистического федерализма. Ее суть составляет идея разделения власти в федеративном государстве таким образом, чтобы оба уровня управления были независимыми друг от друга и обладали самостоятельным статусом, установленным конституцией.

Вторая – доктрина кооперативного федерализма. Основным постулатом доктрины является тезис о необходимости тесного взаимодействия, сотрудничества различных уровней власти в федеративных государствах.

В последнее время получила распространение доктрина «нового федерализма». В ее основе лежат требования об ограничении «роста большого правительства», повышении активности и расширении полномочий правительств регионов и муниципальных властей [16].

Также важно обозначить проблемы развития федеративных отношений в России на современном этапе и пути их решения.

Можно выделить целый ряд серьезных проблем функционирования федеративных отношений в России, мешающих полноценному развитию регионов страны. Прежде всего, это экономическое, политическое, правовое неравенство субъектов Федерации, например, существование субъектов с льготными, особыми режимами природопользования, хозяйствования, налогообложения (Республика Саха (Якутия) и Татарстан) и т.п.; территориальная дезинтеграция Российской Федерации (региональное обособление субъектов Федерации, как элементов государственного организма); наличие сложносоставных субъектов Федерации; нередкое противоречие регионального нормотворчества Конституции и федеральным законам; возникновение спорных ситуаций при распределении предметов ведения; экономическая неравномерность развития регионов, необходимость государственной поддержки большей части субъектов Федерации и т.п. [5].

За последние годы проблема взаимодействия государственных и территориальных органов управления резко обострилась. Это связано, прежде всего, с тем, что на нижестоящий уровень передается все больше задач, не подкрепленных соответствующим финансово-бюджетным обеспечением. Так, доля расходов консолидированных бюджетов субъектов Федерации постоянно растет, а доля доходов, напротив, снижается [3].

Среди факторов развития и укрепления российского федерализма следует выделить: экономический, социальный, этнический, международный, политическая культура, правовые и политические институты, а также национально-региональный, естественно-географический, исторический факторы; максимальное приближение

государственного аппарата к населению; взаимодействие субъектов Федерации; финансовая целостность региона; обеспечение региональной безопасности; разграничение предметов ведения и полномочий между федеральным региональным и муниципальным уровнями власти; духовные факторы – патриотизм и гражданственность; политико-правовое развитие субъектов Российской Федерации; деятельность политических партий, общественных объединений.

Необходимыми направлениями совершенствования действующей в настоящее время системы государственного управления социально-экономическим развитием регионов России должны стать: определение роли федерального центра в сфере вопросов совместного ведения как регулирующего, координирующего и контрольного субъекта системы государственного управления социально-экономическим развитием страны; установление порядка, при котором функции, отнесенные к исключительному ведению РФ, осуществляются только федеральными органами государственной власти; проведение курса на постепенное делегирование исполнительно-распорядительных полномочий федеральных органов власти в сфере совместного ведения органам власти субъектов Федерации.

Сформулированные выше предложения по укреплению роли субъектов Федерации в федеративных отношениях находят отражение в совершенствовании законодательных основ в области определения прав и полномочий субъектов Федерации как подсистем национального политического и экономического пространства. Необходимо только полноценное применение данных принципов в конкретных ситуациях, складывающихся в отношениях между федеральным центром и субъектами Федерации [10].

Исследование развития федеративных отношений в современной России и историографии отечественного федерализма показывает, что формирование эффективной модели государственного устройства предполагает, во-первых, системный подход к осмыслению и решению данной задачи, во-вторых, ориентации различных уровней власти на взаимодействие и поиск компромиссов в рамках равноправного диалога и, в-третьих, взаимное стремление центра и субъектов к обеспечению оптимального сочетания принципов централизации и децентрализации власти [17]. Мощь федерации как единого государства складывается из экономического, политического потенциала ее составных частей. Поэтому возникает необходимость в продуманном реформировании субъектного состава.

Необходимость реформирования российского федерализма признается всеми. Однако на сегодняшний день конкретного проекта развития федерализма в России пока нет. Несомненно, необходимы и административная реформа, и внедрение идей бюджетного федерализма, но

они не решают ключевые проблемы российского федерализма, заложенные в структуру федерации [5].

Следует отметить, что в настоящее время в России преобладает направленность на строительство сильного государства, выраженная в централизации государственной власти. Однако в системе причин и условий, определяющих формирование и развитие федерализма в России, есть определенные факторы, определяющие центробежную тенденцию развития федеративных отношений.

Таким образом, специфика и особенности российского федерализма нуждаются в четкой программе действий, в механизмах и гарантиях ее осуществления, в подключении к этому процессу всех сил общества [7]. Ведь именно от решения насущных проблем развития и совершенствования федеративных отношений в современной России в значительной степени зависит будущее нашей страны.

Использованные источники:

1. Абдулатипов Р.Г. Поиск перспектив российского федерализма // Федерализм. 2001. № 4. С. 17.
2. Абдулатипов Р.Г. Федералогия. — СПб. Литер, 2004. С. 77.
3. Арутюнов Ю.А. Укрепление федеративного устройства российского государства // Власть. 2005. №8. С. 29-34.
4. Бахлов И.В. Федерация как альтернатива развития российской государственности: федеративные проекты имперского периода Журнал «Регионология» №4 2010 <http://regionsar.ru/node/590?page=0,2>
5. Бурбина Ю.В. Перспективы российского федерализма // Юридический мир. 2009. №7 (151). С. 15-19.
6. Гайдук В. Институт федерализма: вопросы теории — монография. — М.: «Nota Вепс», 2008. С. 33.
7. Григорьева А.В. К вопросу о развитии федеративных отношений в современной России // Право и политика. 2009. №12. С. 2427-2428.
8. Данилевский Н.Я. Россия и Европа. СПб., 1871, М., 1991.
9. Золотарева М.В. Федерация в России: проблемы и перспективы. М., 1999. С. 10.
10. Иванова Т.Б. Субъекты Федерации в системе государственного управления социально-экономическим развитием РФ // Власть. 2010. №6. С. 61-64.
11. Игнатов В.Г. Региональные аспекты укрепления российской государственности // Власть. 2003. №6. С. 3-10.
12. Кокошкин Ф.Ф. Автономия и федерация. Пг., 1917. С. 14, 28.
13. Лепешкин А.И. Советский федерализм: (теория и практика). М., 1977. С. 262.
14. Магеровский Д.А. Союз Советских Социалистических Республик (обзор и материалы). М., 1923. С. 20.
15. Муравьев Н.М.. «Конституция» - М., 1933.

16. Пахомов В.Г. Идеи федерализма в истории политико-правовой мысли России (конец XVIII-XX вв.). - Автореф. дис. на соискание ученой степени д.ю.н., Москва, 2003.
17. Петухов А.В. Этапы развития федеративных отношений в Российской Федерации // Регионоведение. 2009. №1. С. 27.
18. Унгаев А.А. Проблемы и перспективы региональной политики Российской Федерации на современном этапе // Вестник Бурятского государственного университета, Выпуск 2.: Экономика и право. 2011. С. 154.
19. Яценко А.С. Теория федерализма. Опыт синтетической теории права и государства. Юрьев, 1912. С. 319.

*Капитонов С. Р.
студент*

Факультет информационных технологий и управления ГМУ-501

*Юнусбаева В. Ф., кандидат социологических наук
старший преподаватель*

*Башкирский государственный аграрный университет
Россия, г. Уфа*

КАЧЕСТВО ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ В РФ И ЕГО ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

Повышение уровня и качества жизни населения является главной задачей любого государства и правительства. Основным показателем и измерителем изменения уровня жизни является такой интегральный показатель как Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП). Это стандартный инструмент для сравнения разных государств и регионов, в нем учитываются такие характеристики как грамотность и образованность населения, а так же продолжительность жизни и уровень жизни, оцениваемый через валовый национальный доход на душу населения по паритету покупательной способности. ИРЧП составляется структурами ООН и публикуется в ежегодном отчёте о развитии человеческого потенциала с 1990 года, однако с тех пор индикаторы многократно подвергались корректировке и поэтому проводить линейные измерения показателей в стране за этот период достаточно сложно.

В 2013 год Россия заняла 55 место из 187 стран по ИРЧП с показателем 0,788 и по сравнению с прошлым годом поднялась сразу на 11 пунктов.[1] Связано это было в первую очередь со снижением смертности и ростом общей средней продолжительности жизни в стране, которая в 2012 году превысила 70 лет, побив тем самым предыдущие советские рекорды.[2] Также резкая смена позиций в рейтинге была связана и с падением уровня жизни в других странах находившихся выше, таких как Румыния, Болгария, Куба, но из-за кризисных ситуаций в национальной экономике теперь оказавшихся позади России.[3]

Государственное регулирование в сфере повышения качества жизни населения реализуется через систему социальной и экономической политики государства. При этом социальная государственная политика оказывает прямое воздействие на и качество жизни отдельных (слабозащищенных) слоев населения, в первую очередь слабозащищенных, а экономическая государственная политика оказывает косвенное воздействие на общее благосостояние населения. Согласно докладу ООН (рис.1), показатель из категории образования являются в настоящее время самыми высоким – 0.862 и сравним с высокоразвитыми странами, показатели здоровья и богатства являются отстающими и имеют большой задел на будущее – 0,774 и 0,734 соответственно.

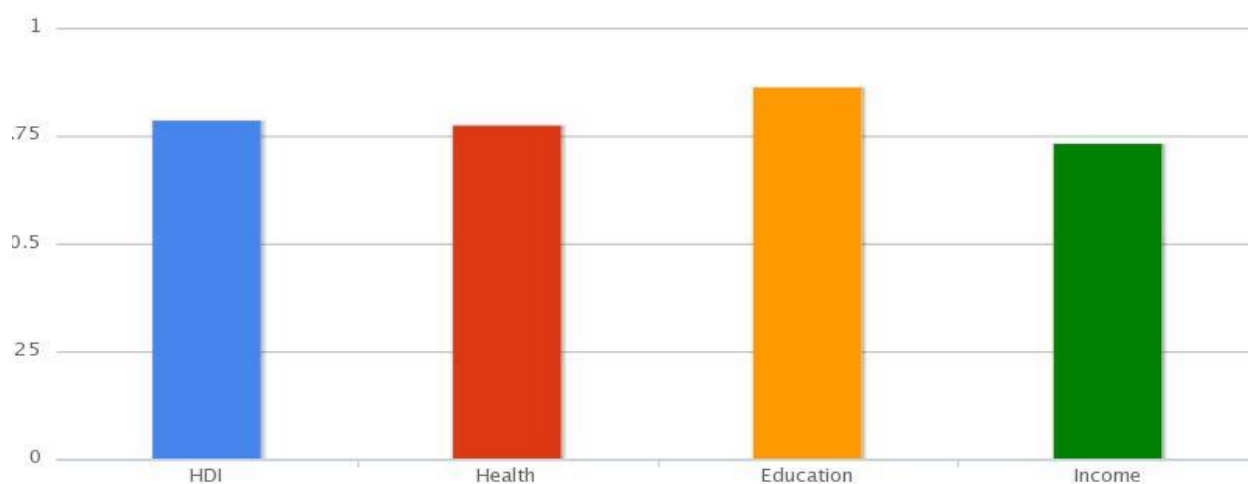


Рис. 1 Индекс развития человеческого потенциала в России: здоровье, образование и доход.[4]

Если для повышения продолжительности жизни было приняты множество нормативно-правовых актов и государственных программ и результат по ним на лицо – рост средней продолжительности жизни, то по финансовым показателям ситуация мало изменилась за последнее время. По мнению большинства экспертов единственный путь борьбы с бедностью для России – это форсированный экономический рост, однако мы сейчас находимся в глубокой взаимосвязи с глобальным финансовым рынком, и тяжелая экономическая ситуация в других странах напрямую негативно сказывается на росте нашей экономики. При этом в стране имеется внутренний потенциал для роста экономики, низкая производительность на многих производствах и низкий уровень развития инфраструктуру не зависит от международной ситуации. Поэтому в нынешний кризисный

период необходимо сделать ставку на решение этих проблем, как наиболее актуальных и имеющих высокую возможность на реализацию

Использованные источники:

1) <http://hdrstats.undp.org/en/countries/profiles/RUS.html>

2) Информационное агентство Росбалт
<http://www.rosbalt.ru/main/2012/01/20/935630.html>

3) 2013 Human Development Report Summary
<http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2013/>

4) <http://hdrstats.undp.org/en/countries/profiles/RUS.html>

*Караваев Н. В., кандидат юридических наук
доцент
кафедра гражданского права и процесса
Волго-Вятского институт (филиал)
университет имени О. Е. Кутафина (МГЮА)
Россия, г. Киров*

**ОСОБЕННОСТИ ЮРИДИЧЕСКОЙ ЛИЧНОСТИ ПРАВОСЛАВНОЙ
РЕЛИГИОЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

1 сентября 2014 г. вступает в силу большая часть положений Федерального закона от 05.05.2014 N 99-ФЗ "О внесении изменений в главу 4 части первой Гражданского кодекса Российской Федерации и о признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации". В результате, юридические лица будут создаваться только в тех организационно-правовых формах, которые будут предусмотрены главой 4 ГК РФ.

Одним из участников гражданских правоотношений выступают религиозные организации. С 1 сентября 2014 г. новая статья 123.26 ГК РФ будет давать следующее понятие религиозной организации: «Религиозной организацией признается добровольное объединение постоянно и на законных основаниях проживающих на территории Российской Федерации граждан Российской Федерации или иных лиц, образованное ими в целях совместного исповедания и распространения веры и зарегистрированное в установленном законом порядке в качестве юридического лица (местная религиозная организация), объединение этих организаций (централизованная религиозная организация), а также созданная указанным объединением в соответствии с законом о свободе совести и о религиозных объединениях в целях совместного исповедания и распространения веры организация и (или) созданный указанным объединением руководящий или координирующий орган» [1].

Учитывая цель создания и функционирования данных организаций, законодатель определил особенности их правового положения как субъектов гражданского права Федеральным законом от 26.09.1997 N 125-ФЗ "О

свободе совести и о религиозных объединениях" (далее: «Закон о свободе совести и о религиозных объединениях») [2].

На законодательном уровне определены особенности создания религиозных организаций. Так, согласно ст. 8 Закона о свободе совести и о религиозных объединениях все религиозные организации в зависимости от территориальной сферы своей деятельности подразделяются на местные и централизованные. Для создания местной религиозной организации необходимо чтобы:

- учредителями её было не менее десяти граждан Российской Федерации, достигших возраста восемнадцати лет и постоянно проживающих в одной местности либо в одном городском или сельском поселении (тем самым устанавливается запрет на создание религиозных организаций на территории РФ иностранцами);

- граждане должны быть объединены в религиозную группу, под которой понимается добровольное объединение граждан, образованное в целях совместного исповедания и распространения веры, осуществляющее деятельность без государственной регистрации и приобретения правоспособности юридического лица;

- религиозная группа должна иметь подтверждение своего существования на данной территории на протяжении не менее пятнадцати лет, выданное органами местного самоуправления, или подтверждение о вхождении в структуру централизованной религиозной организации того же вероисповедания, выданное указанной организацией.

Централизованные религиозные организации образуются при наличии не менее трех местных религиозных организаций одного вероисповедания в соответствии с собственными установлениями религиозных организаций, если такие установления не противоречат закону. При этом централизованные организации не обязаны подтверждать свое существование на данной территории на протяжении не менее пятнадцати лет.

При государственной регистрации религиозные организации должны дополнительно представить сведения об основах вероучения и соответствующей ему практики, в том числе об истории возникновения религии и данного объединения, о формах и методах его деятельности, об отношении к семье и браку, к образованию, особенностях отношения к здоровью последователей данной религии, ограничениях для членов и служителей организации в отношении их гражданских прав и обязанностей (ст. 11, Закона о свободе совести и о религиозных объединениях). К примеру, в Гражданском Уставе Русской Православной Церкви, указано, что она ведёт свое историческое бытие от Крещения Руси, имевшего место в 988 году в Киеве при великом князе Владимире [3].

Особенность религиозных организаций проявляется в наличии помимо так называемого «гражданского устава», выполняющего функцию

светского учредительного документа, также внутреннего устава, регулирующего отношения в рамках данной религиозной организации. Так, кроме Гражданского Устава Русской Православной Церкви существует Устав Русской Православной церкви принятый Освященным Юбилейным Архиерейским Собором 2000 года [4]. Наличие церковного устава объясняется тем, что поскольку в соответствии с ч. 2 ст. 14 Конституции РФ религиозные объединения отделены от государства, а отношения, возникающие внутри религиозной организации, не подлежат государственно-правовому регулированию и поэтому регулируются нормами церковного права. Как отмечалось в литературе, "главная особенность церковного правоотношения - это его корпоративный, внутрицерковный характер" [5].

Отношение к внутренним установлениям церкви государство отразило в ст. 15 Закона о свободе совести и о религиозных объединениях, а именно: религиозные организации вправе действовать в соответствии со своими внутренними установлениями, если они не противоречат законодательству Российской Федерации, и обладают правоспособностью, предусматриваемой в их уставах. Кроме того, государство обязуется уважать внутренние установления религиозных организаций, если указанные установления не противоречат законодательству Российской Федерации.

К примеру, решением Гагаринского районного суда города Москвы со ссылкой на пункт 2 статьи 15 Федерального закона "О свободе совести и о религиозных объединениях" М.Б. Михайловой и К.А. Рывкину было отказано в удовлетворении жалобы на действия служителей Спасо-Преображенского Валаамского монастыря, выразившиеся в обращении к М.Б. Михайловой требовании во время посещения монастыря покрыть голову платком и обвязать талию полотнищем, поскольку согласно решению администрации монастыря на его территорию не допускаются женщины в брюках и без головного убора. Суд также отказал истцам в возмещении морального вреда. Определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда это решение оставлено без изменения.

По мнению Гагаринского районного суда города Москвы, правила, касающиеся одежды посетителей монастыря (эти правила изложены в "Обращении к паломникам и туристам, желающим посетить священные места Спасо-Преображенского Валаамского монастыря", утвержденном 21 июня 2000 года Святейшим Патриархом Московским и всея Руси Алексием II), не противоречат законодательству Российской Федерации и не создают препятствий для осуществления ими прав, предусмотренных Конституцией Российской Федерации [6].

Особенности религиозных организаций ярко проявляются в содержании их гражданской правоспособности. Согласно действующему законодательству религиозные организации вправе:

- основывать и содержать культовые здания и сооружения, иные места и объекты, специально предназначенные для богослужений, молитвенных и религиозных собраний, религиозного почитания (паломничества).

- совершать богослужения, другие религиозные обряды и церемонии беспрепятственно в культовых зданиях и сооружениях и на относящихся к ним территориях, в иных местах.

- производить, приобретать, экспортировать, импортировать и распространять религиозную литературу, печатные, аудио- и видеоматериалы и иные предметы религиозного назначения.

- осуществлять благотворительную деятельность как непосредственно, так и путем учреждения благотворительных организаций.

- создавать культурно-просветительские организации, образовательные и другие учреждения, а также учреждать средства массовой информации.

- осуществлять предпринимательскую деятельность и создавать собственные предприятия в порядке, устанавливаемом законодательством Российской Федерации.

При осуществлении указанной торговой деятельности религиозные организации обязаны ее в рамках действующего законодательства. Так Европейский суд по правам человека начал рассмотрение обращения Анны Бедняковой на действия сотрудников полиции и прокуратуры Кировской области, отказавшихся привлечь к ответственности приходы Вятской епархии за торговлю ювелирными изделиями без лицензии. Ранее «жительница города Кирова Анна Беднякова обратилась в ЕСПЧ с жалобой на бездействие правоохранителей, указав в своем заявлении, что органы исполнительной власти не принимают должных мер к нарушениям, допущенным в приходах Вятской Епархии при реализации ими ювелирных изделий. В то время, как Пробирный надзор России неоднократно указывал на имеющиеся нарушения при обороте драгоценных металлов и изделий из них в приходах Вятской Епархии. На имя митрополита Вятского и Слободского Марка даже было направлено письмо, в котором Пробирный надзор указал на недопустимость совершения административных правонарушений при реализации предметов религиозного назначения из драгоценных металлов и потребовал, чтобы приходы, реализующие данные изделия, были поставлены на специальный учет в пробирном надзоре, а также разъяснил Бедняковой, что «религиозные организации, осуществляющие торговлю ювелирными изделиями религиозного назначения, содержащие драгоценные металлы и драгоценные камни, подлежат постановке на специальный учет в органах федерального пробирного надзора» и, что несоблюдение этого требования влечет как административную, так и уголовную ответственность» [7].

Религиозные организации наделены также исключительным правом:

- учреждать организации, издающие богослужебную литературу и производящих предметы культового назначения;

- создавать учреждения профессионального религиозного образования (духовные образовательные учреждения) для подготовки служителей и религиозного персонала;

- приглашать иностранных граждан в целях занятия профессиональной, в том числе проповеднической, религиозной деятельностью в данных организациях в соответствии с федеральным законодательством.

Что касается вещных прав религиозных организаций, то данные организации могут быть собственником:

- зданий, земельных участков, объектов производственного, социального, благотворительного, культурно-просветительского и иного назначения, предметов религиозного назначения, денежных средств и иного имущества, необходимого для обеспечения их деятельности, в том числе отнесенного к памятникам истории и культуры;

- имущества, приобретенного или созданного ими за счет собственных средств, пожертвованного гражданами, организациями или переданного религиозным организациям в собственность государством либо приобретенного иными способами, не противоречащими законодательству Российской Федерации.

Передача в собственность (не являющаяся приватизацией) либо в срочное пользование религиозным организациям культовых зданий и сооружений с относящимися к ним земельными участками и иного имущества религиозного назначения, находящегося в государственной или муниципальной собственности, осуществляется безвозмездно в порядке, предусмотренном Федеральным законом от 30.11.2010 N 327-ФЗ "О передаче религиозным организациям имущества государственной или муниципальной собственности" [8]. Исключение составляют объекты культурного наследия, отнесенные к особо ценным объектам культурного наследия народов Российской Федерации, памятники и ансамбли, включенные в Список всемирного наследия, историко-культурные заповедники и объекты археологического наследия (ст. 50, Федеральный закон от 25.06.2002 N 73-ФЗ (ред. от 30.11.2010, с изм. от 13.12.2010) "Об объектах культурного наследия (памятниках истории и культуры) народов Российской Федерации" (принят ГД ФС РФ 24.05.2002)) [9].

К примеру, согласно приказу Министра обороны РФ готовится к передаче Вятской и Слободской Епархии на безвозмездной основе комплекс зданий, в котором располагалось расформированное в 2010 году Кировское военное авиационное училище. Объясняется это тем, что до революции 1917 года на этом месте была расположена духовная семинария, которая просуществовала не менее века [10].

В тоже время, в Арбитражном суде Кировской области Вятской и Слободской Епархии не удалось доказать свои права на помещения бывшего Вятского городского попечительства о бедных. В частности, в конце 2012 г. в Росимущество с просьбой передать здание в собственность Епархии обратилась Вятская и Слободская Епархия. «Ведомство посчитало, что имущество не имеет религиозного назначения и передавать его отказалось. Религиозная организация обратилась в Арбитражный суд. По мнению представителей Епархии, здание имело религиозное назначение, так как раньше в нем была домовая церковь. Арбитражный суд не посчитал этот факт значимым и оставил решение Росимущества в силе». Дом получил известность еще тем, что до революции домовый храм посетил Иоанн Кронштадтский, впоследствии канонизированный церковью, и совершил там службу [11].

Имущество, принадлежащее на праве собственности каноническим подразделениям Русской Православной Церкви, является одновременно имуществом самой Русской Православной Церкви. Право распоряжения имуществом Русской Православной Церкви принадлежит Священному Синоду. Владение и пользование указанным имуществом осуществляется каноническими подразделениями на основе канонической, юридической и материальной подотчетности вышестоящему каноническому подразделению Русской Православной Церкви [4].

Согласно п.5 ст. 21 Закона о свободе совести и о религиозных объединениях на движимое и недвижимое имущество богослужебного назначения не может быть обращено взыскание по претензиям кредиторов. Перечень видов имущества богослужебного назначения, на которое не может быть обращено взыскание по претензиям кредиторов, должен устанавливаться Правительством Российской Федерации по предложениям религиозных организаций. Однако, до настоящего времени такой Перечень Правительством Российской Федерации не установлен.

По этому поводу Конституционный Суд РФ в Определении от 19.10.2010 N 1406-О-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы общества с ограниченной ответственностью "Гражданстрой" на нарушение конституционных прав и свобод пунктом 5 статьи 21 Федерального закона "О свободе совести и о религиозных объединениях", отметил, что, несмотря на отсутствие утвержденного Правительством Российской Федерации перечня видов имущества богослужебного назначения, на которое не может быть обращено взыскание по претензиям кредиторов, действует судебный иммунитет от обращения взыскания на имущество религиозных организаций, имеющее богослужебное назначение, и обеспечивающие тем самым функциональное использование данного имущества (культовых зданий и сооружений, иных предметов религиозного назначения). В каждом конкретном случае должны быть определены функциональные признаки

данного имущества и характер его фактического использования именно в богослужебных целях.

При этом закон не закрепляет абсолютную имущественную защиту религиозных организаций от требований кредиторов и не лишает последних права требовать обращения взыскания на иное имущество, не имеющее богослужебного назначения [12].

Для определения, имеет ли движимое имущество религиозную направленность можно рекомендовать использовать Постановление Правительства РФ от 31.03.2001 N 251 "Об утверждении перечня предметов религиозного назначения и религиозной литературы, производимых и реализуемых религиозными организациями (объединениями), организациями, находящимися в собственности религиозных организаций (объединений), и хозяйственными обществами, уставной (складочный) капитал которых состоит полностью из вклада религиозных организаций (объединений), в рамках религиозной деятельности, реализация (передача для собственных нужд) которых освобождается от обложения налогом на добавленную стоимость" [13]. Согласно данному постановлению к предметам религиозного назначения относятся:

1) предметы храмового пространства (священные предметы, предметы религиозного поклонения; предметы храмового убранства и архитектурные элементы храма);

2) предметы, необходимые для отправления богослужений, обрядов и церемоний (предметы религиозной символики и атрибутики; вещества и предметы, необходимые для совершения богослужений и религиозных обрядов; одежда и головные уборы религиозного назначения;

3) специализированные вспомогательные предметы, необходимые для хранения, установки, функционирования и перемещения предметов, указанных в пунктах 1 и 2 перечня;

4) издательская продукция религиозного назначения;

5) аудио- и видеоматериалы религиозного назначения, имеющие маркировку с полным официальным наименованием религиозной организации.

Для специальной правоспособности религиозных организаций, обусловленной их некоммерческой природой, свойственны ряд установленных законом ограничений, например обязанность в силу ст. 50 ГК РФ направлять прибыль, полученную от разрешенной законом предпринимательской деятельности, только на достижение уставных целей [14;100].

Кроме того, учредители религиозной организации вправе самостоятельно еще больше ограничить объем её правоспособности. К примеру, совершение богослужений, Таинств, треб и обрядов по уставу Русской Православной Церкви допускается только на добровольные пожертвования. При этом осуждается торг, вымогательство или отказ от

безвозмездного совершения требы. Архиерейский Собор 2000 года постановил: «Установление в монастырях и приходах примерных размеров пожертвований за совершение Таинств и треб не должно иметь характера назначения «фиксированных цен». Людям, заведомо не имеющим средств на такие жертвования, нельзя отказывать в совершении Таинств [15; 612].

Следует, отметить, что еще при Екатерине II были сделаны попытки установить предельно допустимые размеры оплаты за требы: 2 копейки за молитву родильнице, 3 копейки за крещение и погребение младенца, 10 копеек за венчание и похороны взрослых, за поминовение усопших – что дадут, за исповедь и причащение не брать ничего [15; 612].

Согласно Священному Писанию, жертва является святой, то есть принадлежащей Господу, поскольку жертвователю подает Богу, а не священнику. В связи с этим, пожертвование является особым случаем экономических и социальных отношений, а потому на них не должны автоматически распространяться законы, регулирующие финансы и экономику государства, в частности государственное налогообложение [16]. В связи с этим следует согласиться с мнением Санникова Л.В. об обоснованном и правомерном отказе от гражданско-правового регулирования отношений по оказанию религиозных услуг [17].

Таким образом, для гражданско-правового статуса религиозных организаций свойственен определенный дуализм. С одной стороны их статус определяется церковными правилами, закрепленными во внутренних установлениях, а с другой стороны государство законодательно определяет особенности создания, ликвидации, содержания правоспособности ибо «Церковь – Богоучрежденный институт, происхождение его неотмирно; но по своей человеческой природе она пребывает на земле...» [15].

Использованные источники:

1. Федеральный закон от 05.05.2014 N 99-ФЗ "О внесении изменений в главу 4 части первой Гражданского кодекса Российской Федерации и о признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации" // СПС КонсультантПлюс
2. Федеральный закон от 26.09.1997 N 125-ФЗ "О свободе совести и о религиозных объединениях" // Собрание законодательства РФ, 29.09.1997, N 39, ст. 4465.
3. Гражданский Устав Русской Православной Церкви (принят Священным Синодом 31.01.1991)) // СПС КонсультантПлюс.
4. Варьяс М.Ю. Краткий курс церковного права. М., 2001. С. 100.
5. Определение Конституционного Суда РФ от 11.07.2002 N 209-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы граждан Михайловой Марии Борисовны и Рывкина Кирилла Альбертовича на нарушение их конституционных прав пунктом 2 статьи 15 Федерального закона "О свободе совести и о религиозных объединениях" // СПС КонсультантПлюс.

6. Федеральный закон от 30.11.2010 N 327-ФЗ "О передаче религиозным организациям имущества государственной или муниципальной собственности" // Собрание законодательства РФ. 06.12.2010. N 49. ст. 6423.
7. Федеральный закон от 25.06.2002 N 73-ФЗ "Об объектах культурного наследия (памятниках истории и культуры) народов Российской Федерации" // Собрание законодательства РФ. 01.07.2002. N 26. ст. 2519.
8. Определение Конституционного Суда РФ от 19.10.2010 N 1406-О-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы общества с ограниченной ответственностью "Гражданстрой" на нарушение конституционных прав и свобод пунктом 5 статьи 21 Федерального закона "О свободе совести и о религиозных объединениях" // СПС КонсультантПлюс.
9. Постановление Правительства РФ от 31.03.2001 N 251 "Об утверждении перечня предметов религиозного назначения и религиозной литературы, производимых и реализуемых религиозными организациями (объединениями), организациями, находящимися в собственности религиозных организаций (объединений), и хозяйственными обществами, уставной (складочный) капитал которых состоит полностью из вклада религиозных организаций (объединений), в рамках религиозной деятельности, реализация (передача для собственных нужд) которых освобождается от обложения налогом на добавленную стоимость" // Собрание законодательства РФ, 09.04.2001, N 15, ст. 1495.
10. Караваев Н.В., Караваева Я.Н. Особенности религиозных организаций как субъектов гражданского права (на примере Русской Православной Церкви) // Материалы III межрегиональной православной конференции. – Киров, 2011.
11. Протоиерей Владислав Цыпин Курс церковного права. - Клин, Фонд «Христианская жизнь», 2002.
12. Основы социальной концепции Русской Православной Церкви, VII.4.
13. Санникова Л.В. Услуги в гражданском праве России. – М.: Волтерс Клувер, 2006.
14. Устав Русской Православной Церкви принят на Архиерейском Соборе 2000 г. Определениями Архиерейских Соборов 2008 и 2011 гг. в текст Устава был внесен ряд поправок. Архиерейский Собор 2013 г. принял исправленную и дополненную редакцию Устава.// <http://www.patriarchia.ru/db/document/133114/>.
15. <http://www.newsler.ru/society/2014/03/28/evropejskij-sud-po-pravam-cheloveka-pristupil-k-rassmotreniyu-zhalobyi-kirovchanki-na-vyatskuyu-eparhiyu>
16. Территорию бывшего КВАТУ подарят Вятской Епархии // http://afisha.gorodkirov.ru/article_view?a_view=a_id=28466
17. <http://gorodkirov.ru/content/article/vyatskaya-eparhiya-pretenduet-na-restitutsiyu-zdaniya-peredannogo-medakademii-20130709-1441/>

ЗАВЕЩАТЕЛЬНЫЙ ОТКАЗ ПО РОССИЙСКОМУ ГРАЖДАНСКОМУ ПРАВУ

Особыми завещательными распоряжениями являются завещательный отказ и завещательное возложение.

Завещательный отказ в цивилистике называют легатом (от латинского термина "lagatum" - предназначение по завещанию). В соответствии с действующим законодательством он представляет собой возложение на одного или нескольких наследников исполнения за счет наследства какой-либо обязанности имущественного характера в пользу одного или нескольких лиц - отказополучателей (легатариев). Завещательный отказ может быть возложен не только на наследников по завещанию, но и на наследников по закону.

Завещательный отказ довольно широко исследуется в юридической литературе [1], однако сложность применения данного института предопределяет интерес к нему цивилистов.

Легатариями могут быть как физические, так и юридические лица, а также публичные образования, т.е. все те, в пользу которых может быть составлено само завещание.

Природа завещательного отказа уникальна. Данный правовой институт позволяет наделить лицо гражданскими правами за счет наследства, но при этом не имея статуса наследника. На основании завещательного отказа возникают не наследственные, а обязательственные отношения, в которых наследник, обремененный исполнением завещательного отказа, выступает в качестве должника, а отказополучатель (легатарий) - в качестве кредитора.

Эти отношения регулируются общими нормами обязательственного права Гражданского кодекса РФ и специальными нормами разд. V Гражданского кодекса РФ «Наследственное право». Некоторые положения об особенностях исполнения завещательного отказа отражены в Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2012 г. №9 «О судебной практике по делам о наследовании» [2].

Особо следует отметить, что положение отказополучателя как кредитора не тождественно положению кредиторов наследодателя, которые вправе предъявлять к наследникам требования о выплате долгов. По общему правилу права кредиторов наследодателя имеют преимущество перед правами отказополучателей.

Предметом завещательного отказа, а следовательно, и возникшего обязательства является определенное имущественное предоставление: передача отказополучателю (в собственность, во владение, в пользование) конкретной вещи, входящей в состав наследственного имущества или

специально для него приобретенной, передача определенной суммы денег либо осуществление периодических платежей, выполнение для него определенной работы или оказание услуги и т.п.

Наиболее распространен завещательный отказ, в соответствии с которым наследника, получившего в наследство по завещанию или по закону дом, квартиру, иное жилое помещение, предоставить отказополучателю на определенный срок или пожизненное право пользования этим домом (квартирой) или его частью. Поскольку объем этого права установлен завещанием, никакие возражения наследника, в частности его ссылка на нуждаемость в этом помещении, не могут привести к изменению (например, предоставление в пользование не двух, а одной комнаты) либо к лишению завещательного отказа.

Правовая природа завещательного отказа трактуется различными цивилистами различно.

Как считает В.И. Серебровский, «во всех таких случаях имеет место завещательное распоряжение, доставляющее определенному лицу имущественную выгоду за счет наследственного имущества, но не делающее его, однако, наследником» [3, с.151].

П.С. Никитюк рассматривает завещательный отказ как особый вид наследственного правопреемства [4].

Но как отмечают Т.И. Нестерова, И.К. Адаев, под наследственным правопреемством понимается переход по наследству имущественных, а также некоторых личных неимущественных прав и обязанностей наследодателя, т.е. таких прав и обязанностей, которыми он обладал на момент открытия наследства. Обязанности передать имущество отказополучателю у завещателя на момент открытия наследства нет. Он своей волей возлагает эту обязанность передать что-то на наследника. Следовательно, данное отношение не является правопреемством [5].

Единственной формой установления завещательного отказа является завещательное распоряжение. На этот счет [ст. 1137](#) ГК РФ содержит императивное правило: "Завещательный отказ должен быть установлен в завещании". Более того далее данная статья Гражданского кодекса РФ гласит, что «содержание завещания может исчерпываться завещательным отказом». Реализация данной нормы на практике несколько сомнительна, так как это может вызвать нежелательные последствия в наследственном правопреемстве. Безусловно, трудно представить, чтобы наследник по завещанию, фактически не получающий ничего из наследства, а являющийся в данной ситуации исполнителем воли завещателя, вступил бы в право наследования.

Рассмотрим также новеллу Гражданского кодекса РФ (ч. 2 ст. 1160), в соответствии с которой отказополучатель может одновременно быть наследником. Ранее действовавшие законодательные нормы, содержащиеся в Гражданском кодексе 1922 г. и Гражданском кодексе 1964 г., данной

нормы не имели. Еще в прошлом веке З.Г. Крылова указывала, что отказополучателями могут быть лица, не назначенные наследниками по завещанию [6].

Эта позиция находит поддержку и у современных авторов. Так Т.И.Нестерова указывает, что в соответствии с наследственным, универсальным правопреемством наследник обязан ответить по долгам наследодателя, а потом исполнить обязательство по завещательному отказу. По действующему законодательству в случае, когда наследник является одновременно отказополучателем, он после уплаты долгов наследодателя оставляет имущество у себя. Следовательно, принципиального значения для наследника данное положение не имеет[4]. Но для понимания природы завещательного отказа высказывания этих авторов представляется не только важным, но и принципиальным. Как указывалось выше завещательный отказ по сути своей в соответствии с доктриной гражданского права является отношением, возникающим из обязательств между наследником и отказополучателем в соответствии с завещанием. А значит в отличие от наследственного универсального правопреемства преемством не является. Это разные по своей природе отношения. Возникает логичный вопрос о том, есть ли необходимость их сочетания.

Установив природу завещательного отказа как гражданско-правового обязательства, рассмотрим его особенности.

Прежде всего, рассмотрим срок для осуществления права требования исполнить завещательный отказ. По общему правилу обязанность исполнения завещательного отказа возникает с момента, когда управомоченное лицо (отказополучатель) выразит или подтвердит желание воспользоваться этим правом, т.е. если он «примет» завещательный отказ. Это действие может быть отказополучателем осуществлено двумя способами:

- предъявление требования к наследнику об исполнении завещательного отказа;
- совершение действий, подтверждающих его желание осуществить соответствующее право (например, проживание в определенном помещении, если право проживания в этом помещении составляет содержание завещательного отказа).

Срок для принятия завещательного отказа равен сроку исковой давности - трем годам. Данный срок может быть восстановлен вне зависимости от причин его пропуска. Поэтому если в пределах трех лет отказополучатель не воспользуется своим правом и завещателем не был подназначен другой отказополучатель, наследник освобождается от обязанности исполнения завещательного отказа (это равносильно сложению долга в обязательстве).

Еще одной важной особенностью рассматриваемого института является так называемое личное предоставление, которое заключается в

наделении правом требовать исполнения завещательного отказа только самим легатарием. Поэтому в случае смерти отказополучателя как до, так и после, а также одновременно с наследодателем право на завещательный отказ прекращается и наследник освобождается от обязанности его исполнения.

Исполнение завещательного отказа производится только за счет той доли наследственного имущества, которую получит наследник, обязанный исполнить завещательный отказ. При этом имущество должно быть очищено от долгов наследодателя и от необходимости компенсации всех расходов, которые вызваны смертью наследодателя, связаны с охраной наследственного имущества, исполнением завещания. Требования легатариев стоят последними в ряду требований других кредиторов [7]. Особые требования установлены для лиц, наследующих обязательную долю в наследстве. Данная категория субъектов исполняет завещательный отказ за счет имущества, не входящего в обязательную долю.

В случае многосубъектного завещательного отказа каждый наследник обязан исполнить завещательный отказ пропорционально своей доле в пределах стоимости полученного им наследственного имущества.

Следует отметить, что законодатель, обеспечивая исполнение воли завещателя, в интересах отказополучателя специально установил, что право пользования входящим в состав наследства имуществом сохраняется у отказополучателя и тогда, когда это имущество переходит в собственность другого лица (п. 2 ст. 1137 ГК РФ). Распространяется данная гарантия и на случаи перехода имущества во владение других лиц и по иным основаниям (например, по договору аренды).

Важным условием применения завещательного отказа в нотариальной практике является возможность подназначения, т.е. завещатель может не только назначить отказополучателя, но и одновременно подназначить к нему другого отказополучателя на случай, если основной отказополучатель не воспользуется своим правом по любой причине: умрет до открытия наследства или одновременно с наследодателем, откажется от принятия завещательного отказа либо будет лишен права на получение завещательного отказа как недостойный, не осуществит право на получение завещательного отказа в установленный срок.

В заключении необходимо рассмотреть прекращение обязательства, возникшего на основании завещательного отказа, а следовательно, и освобождение наследника от обязанности его исполнения. Обязательство прекращается только в случаях, перечисленных в п. 3 ст. 1138 Гражданского кодекса РФ. В этот перечень входят как общие основания прекращения обязательств, так и специальные, применяемые только к завещательному отказу.

К общим основаниям относятся: смерть отказополучателя (кредитора, лично для которого предназначено исполнение, - п. 2 ст. 418 Гражданского

кодекса РФ), отказ от получения завещательного отказа (прощение долга - ст. 415 Гражданского кодекса РФ), к специальным - истечение установленного законом трехлетнего срока действия права требовать исполнения завещательного отказа (п. 4 ст. 1137 Гражданского кодекса РФ) и признание отказополучателя не имеющим права требования по мотивам недостойности (п. 5 ст. 1117 Гражданского кодекса РФ).

Использованные источники:

1. Белицкая Н.А. Завещательный отказ как особое имущественное завещательное распоряжение // Наследственное право. 2008. №3
2. Смирнов С.А. Тенденции современной судебной практики по делам о завещательном отказе // Наследственное право. 2013. №6.
3. Серебровский В.И. Избранные труды по наследственному и страховому праву. - М., 1997.
4. Никитюк П.С. Проблемы советского наследственного права: Дис. ... д.ю.н. - М., 1975.
5. Нестерова Т.И., Адаев И.К. Завещательный отказ: сущность, развитие, проблемы правового регулирования // Нотариус. 2013. №4.
6. Крылова З.Г. Наследование по завещанию в советском гражданском праве: Дис. ... к.ю.н. - М., 1950.
7. Абраменков М.С., Чугунов П.В. Наследственное право: Учебник для магистров / Отв. ред. В.А. Белов. - М.: Издательство "Юрайт", 2013.

Квачева П.И., д.ю.н.

профессор, зав. кафедрой теории и истории государства и права

Маргарян К.Ц.

аспирант 2 курса по специальности 12.00.01

«Сочинский государственный университет»

Россия, г. Сочи

СОЦИАЛЬНАЯ ПРИРОДА ГОСУДАРСТВЕННОГО АППАРАТА

Социальная функция государства исходит из статьи 7 Конституции Российской Федерации: "Российская Федерация - социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека"[1]. Несомненно, это довольно общая цель, тем не менее социальное государство должно обеспечивать благосостояние и свободное нравственное развитие каждого, заботиться о социальной защищенности своих граждан.

Если рассматривать государство как форму общества, то оно выступает и структурой, и механизмом общественного самоуправления. Только открытость государства обществу, реализация права граждан участвовать в управлении делами государства может свидетельствовать о государстве, в первую очередь, демократическом, которое подчинено закону и требует от своих граждан соблюдения закона.

Особенность государства как социального института в том, что через его структуры закрепляется всеобщая воля, придающая государственным установкам обязательный характер. Существование государственного аппарата - неотъемлемая часть государства, является одним из его главных признаков, необходимых для выполнения стоящих перед ним задач и функций.

Государственный аппарат представляет собой систему органов государственной власти, призванных выполнять политическую власть, осуществлять задачи и функции государства [2].

Структура государственного аппарата может зависеть от разных факторов, например, от организации государственной власти (в тоталитарных государствах отрицается разделение властей, сосредоточение власти предполагается в одних руках), от политико-территориального устройства государства (унитаризм, федерализм), от деления на органы и должностные лица, осуществляющие властные полномочия (например, парламент, судьи), и органы и должностные лица, образующие обслуживающий аппарат (например, аппарат Правительства РФ, канцелярии судов).

С точки зрения разделения властей, то есть рассредоточения властных полномочий между различными системами государственных органов, в аппарате управления государства выделяют органы законодательной, исполнительной и судебной власти.

Законодательная власть предполагает полномочия по принятию законов и государственные органы, которые осуществляют эти полномочия. В Российской Федерации право принятия законов осуществляет Федеральное Собрание Российской Федерации и законодательные (представительные) органы субъектов Российской Федерации. Конституции ряда современных государств содержат положения о том, что законодательная власть принадлежит совместно монарху и парламенту или палатам парламента и главе государства как составной части парламента. А в абсолютных монархиях (Саудовская Аравия) законодательная власть принадлежит исключительно монарху.

Исполнительная власть представляет собой совокупность различных государственных органов, которые осуществляют полномочия по реализации принятых законов и оперативно-хозяйственную деятельность. Исполнительная власть обычно принадлежит главе государства и правительству и включает в себя полномочия по внешнеполитическому представительству, по управлению государственными делами. Согласно Конституции исполнительную власть в Российской Федерации осуществляет Правительство России. В республиках исполнительная власть нередко принадлежит президенту, однако ее реальное осуществление зависит, в первую очередь, от формы правления. Например, в президентских республиках (США, Бразилия) президент является и главой государства, и главой исполнительной власти. В парламентарных республиках (Индия,

Германия) государственный аппарат возглавляет правительство [3]. Среди всех ветвей власти именно исполнительная власть располагает многочисленным аппаратом, большим штатом служащих.

Судебная власть представляет собой органы государственной власти, имеющие полномочия по рассмотрению и разрешению уголовных, административных и конституционных дел. Полномочия судебной власти подразделяются на основные (по осуществлению правосудия), то есть исключительные, и вспомогательные. В демократических государствах осуществление основных полномочий судебной власти возлагается на суды различных категорий (обычные - суды общей компетенции, специализированные, административные). В России основные полномочия судебной власти осуществляются только судами. В Верховный Суд Российской Федерации, Высший Арбитражный Суд Российской Федерации, Конституционный Суд Российской Федерации находятся во главе системы органов судебной власти.

Кроме органов и должностных лиц, которые относятся к ветвям власти, государственный аппарат может включать структуры с особым статусом. Иногда часть таких органов (избирательные комиссии) выделяют в качестве особой ветви избирательной власти (в некоторых странах Латинской Америки). Также во большинстве государств мира есть омбудсмены - уполномоченные по правам человека (Россия), по соблюдению правопорядка в армии (Германия). Еще одна особенность государственного аппарата заключается в наличии специализированных органов конституционного контроля (конституционные суды) [4].

Существует множество классификаций, относящихся к государственному аппарату, конечно же, многие из них условны. Выделяют органы и должностные лица общей и отраслевой компетенции, коллегиальные (принимают решения коллегиально, в основном, простым большинством голосов) и единоличные органы.

Хочется отметить, что наиболее сложным является государственный аппарат в федеративном государстве, так как он имеет двойственный характер: государственный аппарат федерации и государственный аппарат субъектов. Первый включает в себя законодательные, исполнительные, судебные органы, федеральные государственные служащие, которые входят в состав таких органов. Государственный аппарат субъектов Российской Федерации состоит из законодательных, исполнительных и нередко своей системой судебных органов, действующих параллельно с системой судебных органов федерации (например, в США), но во многих федерациях существует единая судебная система (Канада). И в нашем государстве также имеется единая судебная система, но субъекты федерации учреждают свои конституционные (уставные) суды и мировые суды (мировых судей).

В организации деятельности государственного аппарата могут участвовать иные организации, учреждения, органы, если им поручаются

отдельные функции органов государственного управления. Такая возможность предусмотрена, в частности, Конституцией РФ по отношению к органам местного самоуправления. В этом случае такие органы становятся частью государственного аппарата, их решения и распоряжения приобретают государственное значение, а сами они в пределах переданных им функций находятся под контролем государства.

Использованные источники:

- [1] Конституция Российской Федерации. Принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г. (с измен.) // СПС «КонсультантПлюс».
- [2] Барихин А.Б. Большой юридический словарь. - М., 2008. - с. 123.
- [3] Баглай М.В., Лейбо Ю.И., Энтина Л.М. Конституционное право зарубежных стран: Учебник. - М., 2008. - С. 273.
- [4] Тимофеева А.А. Распад СССР в контексте новейшей истории // История государства и права. - 2013. - № 8. - СПС «КонсультантПлюс».

Киселева И.Н., к. э. н.

доцент

Арамисов Т.А.

Ставропольский филиал РГСУ

Россия, г. Ставрополь

ИСКЛЮЧИТИЛИЗМ», МЕССИАНСТВО И «ЭКСПОРТ ДЕМОКРАТИИ»

Аннотация: в статье предпринята попытка анализа политической системы Соединённых Штатов Америки, являющейся далеко не демократической по форме, и политического режима, который отличается американским своеобразием, связанным с личностным фактором.

Ключевые слова: мировая держава, мировой лидер, доминирование, влияние, исключительность

«Считаю очень опасным закладывание в головы людей идею об их исключительности, чем бы это не мотивировалось».

В. В. Путин

В современном мире каждое влиятельное государство видит себя в качестве мировой державы, способной быть ключевым субъектом принятия решений, касающихся всего человечества. Но лишь Соединенные Штаты Америки говорят о своей «исключительности» и особой миссии напрямую. В апреле 2009 года президент США Барак Обама в Страсбурге сказал: «Я верю в американскую исключительность, так же, как британцы верят в британскую исключительность, а греки — в греческую». [1] Это мировоззрение, основывающееся на утверждении, что США занимают особое место среди других народов с точки зрения своего национального духа, политических и религиозных институтов. Никто не знает, что это такое. Очень многие говорят и пишут книги об исключительности США,

приводя подчас взаимоисключающие доводы. Единственное, что их объединяет – это убежденность, что они отличаются от других. И не только отличаются, а обязательно в лучшую сторону.

Никто не спорит, что Соединенные Штаты на сегодняшний день являются одной из самых крупных по населению и самой экономически мощной страной. Они уверенно лидируют по объему ВВП и уровню промышленного производства. Но после распада СССР именно США долгое время претендовали на статус единственной сверхдержавы. По всей видимости, победа в «холодной войне» сыграла злую шутку. Они уверовали в свою способность устанавливать для всех стран единые правила игры. Пока США не намерены отказываться от агрессивно – экспансионистского понимания своей роли в мировой политике. Они верят в свою исключительность – в стратегии национальной безопасности США прямо написано: «Другие страны вносят свой вклад, только когда мы вносим свой». Соединенные Штаты сами присвоили себе статус мирового лидера и действуют без всякой оглядки на другие государства. Роджер Коэн спрашивает: «Как вы можете быть исключительными, когда все основные проблемы у вас налицо, от терроризма до распространения ядерного оружия, до проблемы цен на газ, решение которой требует совместных действий». [3]

США не стесняются прямо называть себя мировым лидером. Это проявляется как в экономическом и инвестиционном доминировании, так и в готовности определять за все население Земли глобальную повестку дня и способы решения общих проблем. «Перед Америкой открываются беспрецедентные возможности для того, чтобы заложить основы будущего мира», - самоуверенно декларируется в Стратегии национальной безопасности. Если другие центры силы предлагают альтернативные, но не устраивающие США способы решения глобальных проблем, Соединенные Штаты их просто игнорируют. Ярким примером этого является Киотский протокол, цель которого - ограничение выброса шести типов газов, вызывающих «парниковый эффект», то есть всемирное потепление, которое может вызвать негативные последствия для нашей планеты. США подписались под Киотским протоколом в 1997 году, но затем к власти пришла республиканская партия, которая сразу заявила, что не будет ратифицировать документ. При этом они отдают себе отчет в том, что такая политика не вызывает восторга у других стран, подписавших протокол. Но в этом случае действует принцип «кто не с нами, тот против нас». Несогласные с особым статусом США признаются врагами этой страны, с которыми следует вести войну. Более того, согласно официальным документам, США действительно находятся в состоянии войны после событий 11 сентября 2001 года.

Терроризм называют главной угрозой для американских идеалов. Но в реальности главной задачей США является не борьба с терроризмом, а укрепление и развитие системы своего глобального политического и

экономического доминирования. Под предлогом демократизации и контроля за соблюдением политических прав и свобод они расширяют свое политическое влияние. Проблема заключается в том, что США самовольно присваивают себе статус арбитра, который решает, кто соответствует демократии, а кто нет. Это приводит к появлению двойных стандартов – например, если политический режим какой-либо из стран заверяет США о своей политической лояльности, все претензии по уровню демократических свобод сразу же снимаются, не смотря на то что в реальности ситуация может быть весьма неблагоприятной. По сути, пропуском в число демократических государств является отказ от части национального суверенитета в пользу Соединенных Штатов. А на счет соблюдения прав и свобод, которым они уделяют особое внимание и критикуют в особенности Россию, то им лучше за собой следить, вдруг некие Сноудан, Ассанж и Меннинг раскроют что в США с этим очень плохо. Наблюдение за частной жизнью человека, подслушивание телефонных разговоров и электронной почты собственных граждан и даже глав иностранных государств сотрудниками спецслужб – это главные элементы «американской демократии».

Критики утверждают, что в американской истории есть такие безнравственные пятна, что она не может быть образцом добродетели, что американская исключительность не может быть божественного происхождения, поскольку американцы не были милостивыми, особенно когда имели дело с индейцами. Соединённые Штаты были единственной республикой с рабством, более того, единственной богатой современной нацией, имевшей рабство. Кроме того, США являются единственной крупной страной, в которой рабство вызвало масштабную гражданскую войну, уничтожившей рабство путём насилия.

Само по себе определение «американская исключительность» — ложное понятие, и его точной характеристикой может быть определение «нарушение законности». Американцы нарушают закон, их действия противоречат международному праву, они игнорируют ООН, которую же сами и основали. Если мы откажемся от использования Совета Безопасности ООН как инструмента решения проблем, то, в таком случае, его следует закрыть. Мы не можем себе позволить иметь ООН и при этом действовать в ее обход.

Наверное, всем странам есть чему поучиться у Соединенных Штатов – у страны «экспортера демократии», миссионера, экзаменатора, арбитра на международной арене. Ведь что не запрещено – то разрешено!

Однако мир оказался не готов к абсолютному подчинению одному государству. Оказалось, что есть и другие претенденты на лидерство. Появление группы БРИКС — фундаментальный шаг на пути нового определения геополитического баланса на нашей планете. Впервые эти государства, обладающие потенциальным экономическим ростом на фоне

мирового финансового кризиса, объединяются и превращаются в политико-экономический субъект, который в ближайшие десятилетия может превратиться в центр притяжения мировой политики.

Сегодня страны БРИКС не только экспортируют природные ресурсы, которыми обогащаются западные страны, но и обладают собственным видением и собственным подходом к решению проблем развития, что обуславливает поведение стран Запада.

Использованные источники:

1. <http://vvv-ig.livejournal.com/42475.html>
2. <http://www.youtube.com/watch?v=9W-sXsbZYR0>
3. <http://www.usinfo.ru/>
4. <http://aftershock-2.livejournal.com/350770.html>
5. <http://aftershock-1.livejournal.com/1649048.html>

Коровина С. В.

магистрант

Современная Гуманитарная Академия

Россия, г. Москва

МЕДИАЦИЯ КАК СПЕЦИАЛЬНАЯ ФОРМА ЗАЩИТЫ ГРАЖДАНСКИХ ПРАВ: ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ

Особую актуальность в настоящее время имеет вопрос о новом институте гражданского права – медиации, причем она широко применяется не только в рамках защиты гражданских прав, но и далеко за ее пределами (так в частности пунктом 64 Плана первоочередных мероприятий до 2014 года по реализации важнейших положений Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы, утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 октября 2012 г. № 1916-р, Минобрнауки России разработаны методические рекомендации по организации служб школьной медиации в образовательных организациях.). В сфере гражданского права суть медиации состоит в том, что данный институт призван разрешать конфликты примирением сторон по спорам, возникающим из гражданских правоотношений, в том числе в связи с осуществлением предпринимательской и иной экономической деятельности.

Медиация, строя свою деятельность на определенных принципах, не ставит своей целью рассудить стороны, в результате чего одна сторона будет проигравшей, а создать наиболее благоприятную, нейтральную среду для построения диалога между сторонами [1].

В литературе существует достаточно много различных определений медиации, наиболее четкое и всестороннее определение данного гражданско-правового института дано Е.И. Носыревой [6]. По ее представлениям «посредничество представляет собой усовершенствованную форму переговоров, а его правовая природа определяется особой ролью

посредника. Правильное понимание сути посредничества позволяет избежать ошибок на практике, когда стороны воспринимают посредника либо как своего адвоката, либо как арбитра или судью, а посредник пытается превратить процедуру в состязательный процесс или недооценивает роли сторон в ведении переговоров».

Из этого определения следует частно-правовой характер медиации, так как очевидно, что посредник – это лицо, обладающее частно-правовым характером. Следовательно, и сама процедура медиации носит частно-правовой характер.

В.В. Лисицын отмечает, что «в настоящее время медиация в России - это внесудебный способ урегулирования споров с участием третьей нейтральной стороны - медиатора. Медиатор - это прошедший соответствующую теоретическую подготовку специалист, который, по обоюдному согласию сторон коммерческого конфликта, привлекается для урегулирования такового во внесудебном порядке. Медиатор не выносит никакого решения по конфликтному делу. Он помогает участникам спора в поиске путей эффективного выхода из конфликтной ситуации, в нахождении того компромисса, который бы устроил всех» [3, 33].

Для оценки медиации с точки зрения ее роли и значения в системе способов и форм защиты гражданских прав необходимо определить правовую природу данного правового института. Современная тенденция такова, что большинство цивилистов рассматривают медиацию как форму альтернативного разрешения споров (такой же как третейское рассмотрение споров).

Таково мнение, например, И.В. Пановой, А.С. Барашева [7; 1]. Е.И. Носырева утверждает, что медиация «точно так же, как и третейский суд, является альтернативой правосудию. В случае достижения сторонами соглашения по спору в ходе медиации и его исполнения правосудие становится невостребованным». Е.А. Борисова [2] в том же ключе указывает, что «процедура медиации, предусмотренная Законом, является альтернативным судебному разбирательству средством разрешения спора».

Г.В. Севастьянов тоже отмечает, что «медиация (посредничество) - один (или несколько, исходя из различных ее моделей) из способов альтернативного разрешения споров» [9, 3]. Д.Г. Фильченко также считает медиацию способом урегулирования правовых споров и альтернативной процедурой по отношению к правосудию [6]. Такую же позицию высказывает и У.Б. Филатова [10].

Позиция, согласно которой медиация не относится к альтернативным средствам защиты права, встречается у цивилистов очень редко. Например, работа Е.В. Михайловой [4].

Здесь важно привести мнение Михайловой Е.В., которая указывает, что «называть "альтернативной" можно только такую процедуру, которая признана таковой государством путем закрепления в правовых нормах

возможности в принудительном порядке исполнить конечный акт этой процедуры (как в случае с третейским разбирательством)» [5, 34]. И здесь внешнее сходство медиации с третейским разбирательством полностью утрачивает значение в связи с разной их природой. Третейское разбирательство действительно можно рассматривать как альтернативу государственному судопроизводству, прежде всего, потому, что его властный результат поддерживается и обеспечивается государством. Более того заключив арбитражное соглашение или включив арбитражную оговорку в соглашение, стороны обязаны будут принять участие в третейском разбирательстве, односторонний отказ от третейского разбирательства не допускается.

Процедура медиации регламентирована менее жестко, прежде всего, стороны в одностороннем порядке в любой момент могут отказаться от ее проведения. Иные специфические черты медиации очень подробно рассмотрены Е.И. Носыревой. Она выделила следующее:

- посредничество представляет собой переговорный процесс;
- активная роль в посредничестве принадлежит сторонам, которые ведут переговоры с целью достижения взаимовыгодного соглашения; посредник не является представителем сторон;
- посредник содействует сторонам в ведении переговоров и достижении соглашения по спору; посредник не исследует доказательства; посредник не вправе принуждать стороны к достижению соглашения; посредник не вправе выносить обязательное для сторон решение по спору» [6].

Гражданское процессуальное законодательство Российской Федерации также не рассматривает процедуру медиации как альтернативную форму защиты гражданских прав. Для того чтобы разобраться в вопросе о том, является ли медиация альтернативой гражданскому (в широком смысле) судопроизводству, наряду с третейским разбирательством, необходимо проанализировать действующее гражданское процессуальное и арбитражное процессуальное законодательство. Так например, ст.134 ГПК РФ, содержащая основания для отказа в принятии искового заявления, не указывает в качестве таковых медиативное соглашение в отличие от третейского соглашения. Фактически это означает, согласно буквальному толкованию закона, что даже при наличии медиативного соглашения суд не вправе отказать в принятии искового заявления по тому же спору.

В качестве примера можно также рассмотреть содержание ст. 220 ГПК РФ, в которой указано, что суд прекращает производство по делу в случае, если имеется вступившее в законную силу и принятое по спору между теми же сторонами, о том же предмете и по тем же основаниям решение суда или определение суда о прекращении производства по делу в связи с принятием отказа истца от иска или утверждением мирового соглашения сторон; имеется ставшее обязательным для сторон, принятое по спору между теми

же сторонами, о том же предмете и по тем же основаниям решение третейского суда, за исключением случаев, если суд отказал в выдаче исполнительного листа на принудительное исполнение решения третейского суда. Производство по делу прекращается определением суда, в котором указывается, что повторное обращение в суд по спору между теми же сторонами, о том же предмете и по тем же основаниям не допускается (ст. 221 ГПК РФ). В данной статье также не содержится положений в отношении медиативного соглашения. По аналогии можно также привести и нормы Арбитражного процессуального кодекса РФ о основаниях прекращения производства и в арбитражном суде [11]

Таким образом, очевидно, что решение третейского суда и медиативное соглашение нельзя уравнивать, а значит нельзя говорить о медиации как способе защиты гражданских прав, называя ее альтернативным способом наряду с третейским разбирательством.

В этом смысле следует считать более обоснованным мнение Михайловой Е.В. о том, что «медиация - это дополнительная, факультативная, диспозитивная правовая процедура, направленная на урегулирование правового спора и представляющая собой переговоры сторон при участии уполномоченного ими независимого и беспристрастного лица относительно возможных в будущем сделок (медиатора)», а значит она может применяться наряду с судебным и третейским разбирательством. С.К. Загайнов, обосновывая позицию Е.В. Михайловой пишет, что «законодатель признает за процедурой медиации статус законного способа урегулирования правовых споров, существующего наряду с судебным порядком, процедурой разрешения споров в третейском суде, в комиссиях по трудовым спорам, нотариальной процедурой» [4, 23].

Однако не смотря на большие надежды, возлагаемые на институт «медиации» законодателями, он не получил должного развития в том числе в сфере урегулирования гражданских споров, и прежде всего, потому, что не созданы и законодательно не закреплены гарантии результата этой процедуры.

Таким образом, медиация не может быть определена в качестве самостоятельной процессуальной формы защиты права, так как в законодательстве отсутствует порядок выдачи исполнительных листов на медиативные соглашения как гарантии их исполнения. Тем самым результат медиации – медиативное соглашение – на сегодняшний день государством не признан, и это влияет на востребованность медиации в обществе. В определенной степени медиация и самозащита права имеют сегодня много общего, а значит медиацию можно рассматривать в качестве формы защиты гражданских прав, но не как близкую к третейскому разбирательству, а как родственную самозащите.

Использованные источники:

1. Барашев А.С. Медиация в системе альтернативных способов

урегулирования споров // Консультант Плюс.

2. Борисова Е.А. Российская процедура медиации: Концепция развития // Вестник гражданского процесса. 2011. N 1.

3. Лисицын В.В. Медиация: примирительное урегулирование коммерческих споров в России (прошлое и настоящее, зарубежный опыт). - М.: Радуница, 2010.

4. Михайлова Е.В. Медиация как отдельный способ урегулирования правовых конфликтов в частноправовой сфере // Арбитражный и гражданский процесс", 2012, N4.

5. Михайлова Е.В. Процессуальные формы защиты субъективных гражданских прав, свобод и законных интересов в Российской Федерации (судебные и несудебные): Автореферат диссертации на соискание степени д.ю.н. – М., 2013.

6. Носырева Е.И. Основные направления развития медиации в Российской Федерации // Развитие медиации в России: теория, практика, образование: Сб. статей / Под ред. Е.И. Носыревой, Д.Г. Фильченко. Москва - Берлин: Инфотропик Медиа, 2012.

7. Панова И.В. Медиация: проблемы и пути их решения // Вестник ВАС РФ. 2011. N 10.

8. Постановление Президиума Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации от 23 ноября 2010 г. N 9521/10. Особое мнение судьи Нешатаевой Т.Н. // Вестник ВАС РФ. 2011. N 3 (220).

9. Севастьянов Г.В. Современные тенденции развития АРС в России //

10. Филатова У.Б. Медиация как способ урегулирования споров между собственниками в праве общей собственности // Консультант Плюс.

11. Хрестоматия альтернативного разрешения споров. Учебно-методические материалы и практические рекомендации. - СПб., 2009.

Кузема Е.В.

магистрант

Современная Гуманитарная Академия

Россия, г. Москва

ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ МЕРОПРИЯТИЙ ПО БОРЬБЕ С ТЕРРОРИЗМОМ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ (НА ПРИМЕРЕ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ)

В соответствии с Концепцией противодействия терроризму в Российской Федерации и другими документами, посвященными этому вопросу, субъектами противодействия терроризму являются уполномоченные органы государственной власти и органы местного самоуправления [1; 2; 3]. Особое место Ставропольского края на карте России, что предопределяет особую роль и значение борьбы с террористической деятельностью в данном субъекте, и соответственно требует системного, комплексного подхода к решению проблемы

профилактики терроризма. Фактически Россия живет от одного резонансного террористического акта до другого, с массовой гибелью граждан или сотрудников милиции, военнослужащих.

Необходимость профилактики терроризма связано с необходимостью предотвратить прямые или косвенные деструктивные последствия террористической деятельности, которые затрагивают все основные сферы общественной жизни - политическую, экономическую, социальную, духовную, а также различные виды национальной безопасности - общественную, государственную, военную, информационную и др.

Существующая угроза террористических актов как в Российской Федерации в целом, так и в крае выдвигает целый ряд новых требований к организации и содержанию противодействия терроризму на всех уровнях и во всех аспектах этого противодействия, в том числе в сфере профилактики терроризма, борьбы с носителями террористических угроз, а также в области минимизации последствий террористических актов.

Ставропольский край является одним из крупнейших субъектов Северо-Кавказского федерального округа и располагает значительным промышленным и сырьевым потенциалом. Кроме того, на территории Ставропольского края функционирует целая сеть санаторно-курортных учреждений. Усложняет работу по профилактике преступлений террористического характера также географическое соседство с субъектами Российской Федерации с нестабильной оперативной обстановкой, а также наличие на территории края объектов, в производственном цикле которых используются взрывоопасные, потенциально опасные для человека химические и биологические вещества, обуславливает возможное наличие террористической угрозы в крае.

К потенциальным угрозам террористических проявлений в крае Правительством Ставропольского края отнесены следующие:

- наличие опасных производств и организаций, в которых используются взрывчатые, радиоактивные, а также химически и биологически опасные вещества, в отношении которых существует диверсионно-террористическая угроза;

- дислокация в крае воинских подразделений, наличие арсеналов и баз вооружения, боеприпасов и военной техники Министерства обороны Российской Федерации;

- высокий уровень незаконного оборота оружия, боеприпасов и взрывчатых веществ;

- объективно низкий уровень антитеррористической защищенности опасных объектов края;

- негативные процессы миграции, в том числе рост количества нелегальных мигрантов, прибывающих в край из государств - участников СНГ, а также приток на территорию края иностранцев и граждан Российской Федерации из регионов с неблагоприятной оперативной обстановкой,

обусловленные усилением терроризма и экстремизма;

- наличие в восточных районах края амнистированных членов незаконных вооруженных формирований.

В целом уровень защищенности Ставропольского края требует существенного усовершенствования. Прежде всего, касается учреждений образования, здравоохранения и других мест с массовым пребыванием людей. Анализ показывает, что большинство выше обозначенных объектов не имеет ограждений, полностью препятствующих проникновению посторонних лиц на территорию, проезды не оборудованы контрольно-пропускными пунктами и противотаранными устройствами. Кроме того, системы безопасности опасных объектов края нельзя назвать неуязвимыми.

В целях устранения указанных проблем в Ставропольском крае была разработана краевая целевая программа «Ставрополье - антитеррор на 2012 - 2014 годы» [4], утвержденная постановлением Ставропольского края от 20 июля 2011 г. №282-п (в ред. постановлений Правительства Ставропольского края от 24.02.2012 №69-п, от 12.07.2012 №243-п, от 27.09.2012 №362-п, от 01.03.2013 №66-п, от 07.05.2013 №177-п) (далее - целевая программа), основными направлениями которой являются следующие:

1. Активизация информационно-разъяснительной работы, особенно в сфере молодежи. Всеми учеными, занимающимися вопросами профилактики отмечается, что в условиях развития современного общества особого внимания требует профилактика терроризма в молодежной среде. Это обусловлено в первую очередь тем, что молодежь представляет собой особую социальную группу, которая в условиях происходящих общественных трансформаций чаще всего оказывается наиболее уязвимой с экономической и социальной точек зрения.

В современных условиях одним из основных направлений государственной политики, проводимой на территории края, является создание общегосударственной системы противодействия идеологии терроризма, включающей в себя:

- усиление пропагандистской работы среди населения края, разъяснение сути антитеррористической деятельности;

- реализацию мероприятий, направленных на недопущение пропаганды террористической идеологии, насилия, создание в средствах массовой информации системы контрпропаганды.

2. Организация работы по предупреждению терроризма и террористической деятельности (профилактическая деятельность). Данная работа должна быть направлена, прежде всего, выявлению, устранение, нейтрализацию, локализацию и минимизацию воздействия тех факторов, которые либо порождают терроризм, либо ему благоприятствуют. Безусловно, что чем раньше будет начата профилактическая работа, тем она будет результативнее. Следовательно, наиболее оптимальной стадией для профилактики является стадия формирования мотивации противоправного

поведения.

3. Усиление взаимодействия всех органов власти по профилактике терроризма и преступлений террористического характера. Противостоять терроризму можно лишь на основе взаимодействия территориальных органов федеральных органов исполнительной власти, органов государственной власти Ставропольского края, органов местного самоуправления края, организаций независимо от форм собственности, а также общественных объединений и граждан с привлечением специалистов в области теологии, обществоведения, психологии, юриспруденции, средств массовой информации. Только системное взаимодействие органов исполнительной власти, правоохранительных органов может обеспечить эффективную работу в данной сфере.

Приняв в Ставропольском крае целевую программу, Правительством Ставропольского края совместно с правоохранительными органами субъекта проводится непрерывный мониторинг складывающейся оперативной обстановки, в целях раннего прогнозирования возможного осложнения ситуации, выявления причин и условий, способствующих возникновению террористических проявлений, а также предпосылок к конфликтным ситуациям на почве национальной и религиозной розни.

Охрана общественного порядка и безопасности людей при проведении массовых общественно-политических, культурных и спортивных мероприятий осуществляется в соответствии с выработанным алгоритмом, включая проведение оперативно-разыскных мероприятий, направленных на получение упреждающей информации о возможной подготовке экстремистских и террористических акций.

Правоохранительными органами края реализован комплекс мер, направленных на предупреждение и пресечение возможных террористических и экстремистских акций в местах проведения мероприятий.

В период с 09 по 10 апреля 2013 года сотрудниками правоохранительных органов проведена нейтрализация 9 членов незаконных вооруженных формирований (далее - НВФ) в г. Нефтекумске и в г. Минеральные Воды (с введением на территории г. Минеральные Воды режима контртеррористической операции). В результате проведенных мероприятий потерь среди сотрудников правоохранительных органов и местных жителей не допущено.

В 2012-2013 годах проведены ряд командно-штабных антитеррористических учений и тренировок, основным элементом которых являлось организация взаимодействия органов и подразделений субъектов оперативного штаба в Ставропольском крае при проведении совместных мероприятий по пресечению деятельности бандгрупп в труднодоступной местности и отработка первоочередных действий охраны в условиях террористических посягательств на объектах топливно-энергетического

комплекса и массового пребывания людей [4].

Особо место в системе профилактики терроризма занимает работа с образовательными организациями. С руководителями учебных заведений края проведены инструктажи о незамедлительном реагировании и сообщении в дежурные части территориальных органов МВД России Ставропольского обо всех противоправных действиях, совершаемых с участием несовершеннолетних и в отношении них, а также о случаях проявления экстремизма и межнациональной розни среди учащихся.

В рамках организации межведомственного контроля, проведения профилактических мероприятий, направленных на борьбу с терроризмом, совместно с территориальными органами и подразделениями МВД, МЧС, ФСБ и другими заинтересованными службами регулярно проводятся комиссионные обследования всех объектов с массовым пребыванием детей. Определен и внедряется комплекс дополнительных организационных и практических мер по обеспечению безопасности данных учреждений.

Важным направлением для края стало оснащение системами видеонаблюдения важных объектов жизнедеятельности. В рамках реализации программы только в 2012 году было оснащено системами видеонаблюдения более 300 объектов края (детские сады, средние общеобразовательные школы, ЦРБ и районные поликлиники, районные и сельские Дома культуры, места с массовым пребыванием граждан), в 2013 - 343. [5]

Таким образом, осознавая важность для развития Ставропольского края успешной борьбы с терроризмом на уровне субъекта, системного подхода к ее осуществления, на уровне края создан механизм противодействия терроризму. Безусловно, он требует совершенствования, развития, увеличения финансирования, так как проблема терроризма на Северном Кавказе еще долго будет актуальной.

Использованные источники:

1. Федеральный закон от 06.03.2006 N 35-ФЗ (ред. от 02.11.2013) «О противодействии терроризму»
2. «Концепция противодействия терроризму в Российской Федерации» (утв. Президентом РФ 05.10.2009)
3. Указ Президента Российской Федерации от 12 мая 2009 г. N 537 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации до 2020 года»
4. Краевая целевая программа «Ставрополье - антитеррор на 2012 - 2014 годы», утвержденная постановлением Ставропольского края от 20 июля 2011 г. №282-п (в ред. постановлений Правительства Ставропольского края от 24.02.2012 №69-п, от 12.07.2012 №243-п, от 27.09.2012 №362-п, от 01.03.2013 №66-п, от 07.05.2013 №177-п)
5. Трунцевский Ю.В. Эффективность правового регулирования отношений в сфере противодействия терроризму // Трунцевский Ю.В. Терроризм. Правовые аспекты противодействия: Научно-практический комментарий /

Под ред. И.Л. Трунова и Ю.С. Горбунова). 2007.

*Кузнецова К.А.
студент 2-го курса
Жадан В.Н., к. ю. н.
доцент кафедры
Елабужский институт КФУ
Россия, г. Елабуга*

ИНСТИТУТ ЭКСТРАДИЦИИ И ПРАКТИКА ЕГО ПРИМЕНЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

АННОТАЦИЯ: в статье раскрывается понятие «экстрадиции», его роль в международном сотрудничестве между государствами, а также правовая природа данного института. В статье также поднимается проблема правового регулирования мероприятий по экстрадиции в отечественном праве.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: международная и национальная безопасность, экстрадиция, выдача, правовой институт, отрасль права.

В современном мире проблемы международной безопасности являются весьма актуальными. Отношения всех государств, а также международных организаций нацелены на их решение. Очевидно, что действия всех субъектов мировой политики должны быть направлены именно на взаимодействие в вопросах безопасности, в том числе и касательно проблемы преступности. Однако на сегодняшний день, нет должного правового сотрудничества между государствами в части уголовных дел. Данный факт, зачастую, и служит основой для совершения преступлений, ведь, для преступника возникает возможность избежать наказания, скрывшись на территории другого государства. Ситуацию, во многом, усугубляет и рост числа правонарушений, которые являются прямой угрозой как национальной, так и международной безопасности. В связи с этим, объединение усилий государств в борьбе с преступностью просто необходимо. Именно для данных целей и существует институт экстрадиции, который играет не последнюю роль в вопросах международной безопасности.

Институт экстрадиции всегда был объектом многочисленных исследований. Причем, исследовался он не только учеными-правоведами, но также и различными международными организациями, такими как Международная ассоциация уголовного права, Институт международного права, Ассоциация международного права и другими. Однако, несмотря на это, институт экстрадиции все еще остается малоизученным, а иногда его и вовсе отождествляют с выдачей. Это приводит к тому, что многие нормы, охватываемые институтом экстрадиции, остаются без должного внимания. Исследуемый институт не ограничивается выдачей, так как процедура экстрадиции может закончиться и отказом в выдаче лица, что в

международной уголовно-правовой практике отнюдь не редкость. Тем не менее, принципы данного института играют не последнюю роль в вопросах борьбы с преступностью.

Термин «экстрадиция» (лат. ex – из, вне; traditio - передача) был официально употреблен еще в XVIII веке. Однако до сих пор нет единого определения, так как термин «экстрадиция» в юридической литературе раскрывается по-разному. В узком смысле экстрадиция – это выдача лица одним государством для привлечения его к уголовной ответственности на территории другого государства. Определение экстрадиции в широком смысле звучит так: «экстрадиция – это форма международного сотрудничества государств в борьбе с преступностью [1]. На наш взгляд, оба определения уместны, однако таких определений огромное количество и многие из них толкуют данное понятие неодинаково. Российские ученые И.И. Лукашук и А.В. Наумов, к примеру, считают экстрадицию древнейшей формой взаимной помощи государств в борьбе с преступностью [2] Взгляды на правовую природу экстрадиции также неоднозначны. Дело в том, что данный институт можно отнести как к конституционному и административному праву, так и к уголовному, и к уголовно-исполнительному. Первое мнение основывается на том, что часто решение об экстрадиции принимается правительством, а не судом. Второе – на большой роли порядка передачи лиц и соблюдения надлежащих процедур при экстрадиции. Также институт экстрадиции рассматривается как часть уголовно-правового института исполнения наказания. Ю.А. Решетов и вовсе считает, что выдача относится к международному праву. Он пишет: «международное уголовное право является комплексной отраслью, включающей материальные и процессуальные нормы» [3].

Таким образом, институт экстрадиции сложился как самостоятельный институт, играющий важную роль в сфере уголовного правосудия, но тем не менее возникает немало вопросов при его подробном исследовании.

В наше время Российская Федерация (далее – РФ, Россия) принимает активное участие в сотрудничестве с другими государствами по проблемам, носящим глобальный характер и требующими координации усилий членов мирового сообщества. Институт экстрадиции как один из объектов такого сотрудничества так же не остался без внимания. Именно поэтому появилась необходимость должного правового регулирования данной сферы общественных отношений, что требует совершенствования права в части условий и порядка экстрадиции. На сегодняшний день все процедуры связанные с выдачей лиц регулируются ст. 15 Конституции РФ, ч. 2 ст. 13 Уголовного кодекса РФ, главой 54 Уголовно-процессуального Кодекса РФ. При экстрадиции граждан стран-участниц Минской конвенции российской стороной применяются и ст. 60-62 данной конвенции от 22 января 1993 г., ратифицированной Федеральным законом от 04.08.1994 N 16-ФЗ "О ратификации Конвенции о правовой помощи и правовых отношениях по

гражданским, семейным и уголовным делам" [4]. Однако для организации мероприятий по экстрадиции указанных нормативно правовых актов, зачастую, недостаточно. На национальном уровне вопросы, связанные с экстрадицией, регламентированы нормами УПК РФ, впервые включенными в него в 2001 году (глава 54). Они значительно восполнили пробел в процессуальном законодательстве, существовавший ранее. Тем не менее, осталась необходимость внесения изменений для лучшей реализации института экстрадиции на практике. Ведь порой ввиду отсутствия должной регламентации правоприменитель вынужден напрямую руководствоваться нормами Минской конвенции. Е. Богачева считает подобное недопустимым. В своей статье она утверждает: «...практика международного сотрудничества в вопросах экстрадиции складывается по наиболее упрощенному пути, предусмотренному ч. 2 ст. 61 Конвенции. Задержание лиц производится без каких-либо процессуальных документов - на основании служебной переписки территориальных органов внутренних дел. Это существенно нарушает права и свободы человека и несовместимо с принципами и нормами как международного, так и российского права» [5]. Доработка процессуального законодательства необходима и потому, что за последние несколько лет произошло заметное увеличение числа запросов, и оно продолжает расти. Так, Если в 1996 г. Генеральной прокуратурой РФ рассмотрено 104 запроса о выдаче, то в 2002 г. - 2513. Всего Генеральной прокуратурой РФ в период с 1996 по 2002 г. рассмотрено около 16 700 запросов иностранных государств о выдаче преступников. Из них выдано иностранным государствам более 7700 преступников, отказано в выдаче около 3300 лиц [6].

Таким образом, институт экстрадиции является комплексным институтом, играющим важную роль в укреплении международного сотрудничества, а также соблюдении прав и свобод человека и гражданина. Проблема того, к какой отрасли следует относить институт экстрадиции, существует до сих пор. Однако, основную проблему мы видим в недостаточной регламентации данного института в современном отечественном законодательстве, что значительно усложняет экстрадиционную деятельность. В связи с этим заметно повышается роль норм Минской Конвенции и международных договоров РФ. Однако, должная реализация института экстрадиции на практике невозможна именно без российских норм уголовно-процессуального права.

Использованные источники:

- 1) Карпец И.И. Международное уголовное право / Под ред. В.Н. Кудрявцева. – М., Бек. 1995. – С. 157.
- 2) Лукашук И.И., Наумов А.В. Выдача обвиняемых и осужденных в международном уголовном праве: Учебно-практическое пособие. – М., Инфра. 1998. – С. 30.

- 3) Решетов Юрий Александрович // Московский журнал международного права: Научно-теоретический и информационно-практический журнал. – 1993 - N 3. – С. 208
- 4) Е. Богачева, старший помощник прокурора Томской области // Экстрадиция // Законность. – 2000. – № 5. – С. 105.
- 5) http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_15711/
- 6) <http://lawtheses.com/ekstraditsiya-v-ugolovnom-protsesse-rossiyskoy-federatsii>

*Кузнецова К.А.
студент 2-го курса
Султанов А.А.
старший преподаватель
Елабужский институт КФУ
Россия, г. Елабуга*

ИНСТИТУТ АДМИНИСТРАТИВНОЙ ЮСТИЦИИ В СОВРЕМЕННОЙ НАУКЕ АДМИНИСТРАТИВНОГО ПРАВА

Аннотация: статья освещает проблему необходимости создания в Российской Федерации административной юстиции, а также толкования самого термина «административная юстиция» в современной юридической науке.

Ключевые слова: судебная система, административная юстиция, государственное управление.

В правовой литературе существует немало статей и исследований относительно института административной юстиции. Причем, исследуются не только проблемы толкования самого термина «административная юстиция», но и его место в теории административного права и судебной системе Российской Федерации, историческое становление этого института, а также перспективы его развития в будущем. Однако, несмотря на многочисленные исследования, количество мнений по данному вопросу возрастает, а интерес к нему со стороны правоведов с каждым годом только повышается. Таким образом, проблема административной юстиции остается по-прежнему актуальной. Стоит отметить, что данная проблема стала активно обсуждаться именно в современной России. Дело в том, что в годы социализма само существование института административной юстиции в теории права почти полностью отрицалось. Но, что все-таки представляет собой данный институт и существует ли необходимость его совершенствования на современном этапе развития отечественного права. Ученые-юристы расходятся во мнении, как в вопросе понятия, так и в вопросе его дальнейшей судьбы в российской судебной системе.

Исследования в данном вопросе имеют довольно глубокие корни с исторической, так и с правовой точки зрения. Значение института административной юстиции подчеркивалось рядом публикаций, как в

царской России, так и в СССР, однако они лишь отмечали роль данного института в процессе государственного управления и фактически не имели практической направленности. К тому же, исследования относительно данного института всегда были весьма непостоянными, особенно в советский период. Как отмечалось выше, о необходимости создания системы административных судов в советское время, как правило, не говорили. Однако в современной юридической науке проблема административной юстиции занимает не последнее место.

На наш взгляд, наиболее важной в этом вопросе является точка зрения Председателя Верховного Суда РФ В. Лебедева. В своей статье «От идеи судебного нормоконтроля к административному судопроизводству» он говорит о необходимости разрешать споры, возникающие в процессе государственного управления, отделяя от споров гражданских, с целью ускорить процесс их рассмотрения. «Мы считаем, что рассмотрение споров гражданина с государством требует высокого профессионализма и специализации, и эти дела не должны затеряться в огромной массе 5 миллионов гражданских дел, - отмечает Вячеслав Лебедев, - к тому же, подобного рода споры должны рассматриваться быстро» [1].

Однако проблема необходимости административных судов отнюдь не единственная. Несмотря на очевидную важность применения института административной юстиции теоретической базы для его применения на сегодняшний день, к сожалению, не существует. Об этом говорит и тот факт, что в теории нет единого научного определения «административная юстиция». Одно из подобных определений предлагает Д. М. Чечот, согласно которому «административная юстиция – это порядок рассмотрения и разрешения в судебной процессуальной форме споров, возникающих в сфере административного управления между гражданами или юридическими лицами, с одной стороны, и административными органами – с другой, осуществляемый юрисдикционными органами, специально созданными для разрешения правовых споров». Д. М. Чечот считает, что споры между администрацией и гражданами должны рассматриваться специальными органами [2]. Однако, что автор определения подразумевает под ними не совсем ясно, ведь не обязательно, что юрисдикционные органы будут являться судами.

Иного мнения придерживается Ю. Н. Старилов, который рассматривает административную юстицию как структурную часть административного права, а также как *судебный* контроль в сфере управления [3]. В отличие от Чечота, Старилов говорит о системе специальных административных судов, отделенных от судов общей юрисдикции. Похожее мнение звучит и в публикациях В. В. Бойцовой, где она пишет, что «главный признак административной юстиции наличие специальных административных судов, отделенных от общих судов и организационно обособленных от «активной» администрации» [4].

Вышеуказанные подходы к исследуемой проблеме кажутся нам вполне уместными в условиях современной правовой действительности. Мы считаем, что на современном этапе развития нашего государства необходимо создать именно административные суды, а не коллегии при судах общей юрисдикции или какие-либо иные юрисдикционные органы. Ведь в России всегда уделялось большое внимание сфере государственного регулирования и роли государства в общественных делах. Именно поэтому, мы считаем создание в РФ административной юстиции в виде специализированных судов крайне необходимым и важным шагом.

Таким образом, в современной России назрела необходимость создания административной юстиции. Однако, уже несколько лет относительно данной проблемы ведутся дискуссии. Нет как единой правовой основы для создания указанного института, нет и единого мнения относительно и того, что, собственно, данный институт из себя представляет. Ряд ученых-правоведов говорит о создании системы независимых административных судов. Мы полностью разделяем данный подход. Однако для проведения каких-либо реформ в данной области, необходимо провести анализ состояния законодательства, с целью подготовить подходящий правовой фундамент будущей системы административных судов.

Использованные источники:

1. Лебедев В., От идеи судебного нормоконтроля к административному судопроизводству // Российская юстиция. – 2000. - № 9. – С. 2.
2. Чечот Д. М., Административная юстиция. Теоретические проблемы : - Ленинград. : Издательство «Ленингр. ун-та», 1973. – 134 с.
3. Старилов Ю.Н., Курс общего административного права : - М. : Издательство «НОРМА – ИНФРА», 2002. – 600 с.
4. Бойцова В. В., Ответственность государства за действия должностных лиц // Правоведение. -1993. - № 1. - С. 72 – 79.

*Кузьмин К.О.
бакалавр, 3 курс
Малышкина Е.П.
бакалавр, 3 курс*

*кафедра «Финансовые рынки и финансовый инжиниринг»
ФГБОУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве
Российской Федерации»
Российская Федерация, г. Москва*

АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ ЗАВИСИМОСТИ ПОЛИТИЧЕСКОГО ЛИДЕРСТВА ПРАВЯЩЕЙ ПАРТИИ ОТ УРОВНЯ ДЕМОКРАТИЗАЦИИ ОБЩЕСТВА

Аннотация: данная статья посвящена проблеме выбора правильных факторов, влияющих на политическое лидерство, которое проявляется в таких формах как правящая политическая партия и политический лидер страны. В статье дано подробное объяснение такого понятия как политическое лидерство и проведен анализ влияния степени демократизации общества, выраженного в различных рейтингах и индексах, на популярность тех или иных правящих политических партий.

Ключевые слова: политический лидер, Рейтинг Democracy Ranking Association, Индекс Ванханена, Единая Россия, Владимир Путин

Политическое лидерство – это одна из наиболее важных составляющих частей политической власти в любом городе, любой стране. Политические лидеры - это люди, обладающие огромным авторитетом в обществе, которые им управляют, задают основные направления его деятельности, распределяют главные ведущие роли в государстве. Выбранная тема является весьма важной для каждого человека и безусловно познавательной, ведь интересно знать, как могли выделиться так называемые лидеры, обособиться от всех остальных и заставить народ себе подчиняться, идти за собой и поддерживать. Как могла появиться легитимность власти, откуда?

Безусловно, многое также зависит от общества, в котором рождается этот лидер, от типа государства, формы правления в нем. Если это монархия, то там зачастую власть передается по наследству и человеку практически ничего не нужно делать для того, чтобы стать лидером. Важно лишь одно: родиться в нужное время в нужной семье, а точнее в царствующей. Если государство представить в виде республики, то здесь возникает жестокая борьба за власть. Именно в таких государствах актуальны вопросы, как стать политическим лидером и как можно добиться легитимности своей власти, завоевать доверие людей?

Практическое и теоретическое знание проблемы лидерства никому не помешает, особенно в современном мире, когда государству нужны толковые, компетентные люди, обладающие необходимыми знаниями для управления обществом.

Целью данной работы будет анализ факторов, влияющих на политическое лидерство на современном этапе, а также определить степень влияния индексов демократического режима на популярность некоторых правящих политических партий, а именно Единой России и ее представителя - президента Российской Федерации - Владимира Путина.

Лидер в переводе с английского языка (leader) означает ведущий, указывающий путь, руководящий, главный, управляющий другими людьми. Лидеру присуща способность воздействовать на других людей в направлении организации их совместной деятельности для достижения определенных целей.

Прежде чем подойти к понятию «Политическое лидерство», следует указать на то, что политические лидеры это часть властвующей элиты, которая в свою очередь делится на различные группы, непосредственно или опосредованно участвующие во властных процессах. Сюда входят политическая, экономическая, военная, идеологическая и многие другие виды элит. Политических лидеров можно считать именно политической элитой, ее частью. То есть той составляющей элиты, которая управляет политическими процессами в жизни общества.

Политическое лидерство – политический феномен, представляющий один из субъектов осуществления властных функций в государстве и обществе. То есть политический лидер – это авторитетный государственный деятель, играющий существенную роль в политике, политической жизни и активно влияющий на политические процессы в сторону укрепления и возвышения своего государства.

Что определяет характер политического лидерства?

Политическое лидерство – понятие многозначное. Однако три аспекта являются определяющими. Это:

- личностные черты лидера;
- инструменты осуществления ими власти;
- ситуации, с которыми сталкивается лидер.

Комбинация этих трех аспектов во многом предопределяет становление политического лидера, эффективность и результативность его деятельности.

I. ***И так, прежде всего необходимо начать с личностных черт*** лидера, так как они в большей степени являются задатком для становления человека лидером, элитой, а также и определяют эффективность пребывания человека в обществе с таким большим статусом.

➤ Сначала нужно сказать о тех качествах, которые развиваются в человеке не протяжении всей его жизни, с самого детства (нравственные качества):

- a) Характер;
- b) Мировоззрение и
- c) Стиль.

Характер, как отмечает Дж. Д. Барбера, главным образом, формируется в детстве; отношение к жизни определяется в ходе своего рода экспериментов, которые ребенок предпринимает в отношениях с родителями, братьями, сестрами, друзьями, учителями и т.д. Вследствие этого ребенок постепенно вырабатывает определенные установки в отношении самого себя, которые, в конечном счете, остаются с человеком навсегда. Поэтому именно в детские годы закладываются основы характера политического лидера.

Мировоззрение по большей мере формируется в подростковом возрасте. В это время человек начинает искать способы придания смысла себе, своему существованию, фокус его внимания перемещается на будущее, к нему приходит чувство, что решается его судьба, и он пытается понять, кто или что формирует эти решения. Он начинает задумываться о том, как устроен мир, как он функционирует, каковы люди и каким нужно быть, чтобы стать как они. Таким образом, подросток, ещё до вступления во взрослую жизнь, ставит перед собой фундаментальные мировоззренческие вопросы и ищет ответы на них. Впоследствии когнитивные структуры могут усложниться, но основания их остаются неизменными.

Стиль же в основном формируется уже в более зрелые годы. Взрослая жизнь предполагает принятие ответственных решений. Именно тогда, когда индивид начинает жить и действовать от своего имени, без опеки и контроля семьи, школы и т.д., он усваивает определенный стиль. Для такой специфической категории людей, как политики, принципиально важен первый независимый успех в этой сфере. Причем следует обращать внимание не только на то, чего они добиваются, сколько на то, как они делают это. Каждый политик пытается зафиксировать в своей памяти некий образец, стереотип поведения, который впоследствии будет рассматриваться как своего рода рецепт успеха.

Теперь следует выделить наиболее важные качества, которые уже отвечают за эффективность управления лидером политикой, обладания им столь высоким и обязывающим статусом (профессиональные качества). Таковыми являются

- а) Инновационность;
- б) Умение квалифицированно аккумулировать и адекватно выражать своей деятельностью интересы широких масс;
- с) Чувство политического времени.

Вторым фактором, определяющим характер политического лидерства можно назвать инструменты осуществления власти лидером. На самом деле это лишь условное название. Речь здесь идет об административном ресурсе, о том, на что может опираться политический лидер в достижении поставленных им целей. Это –политические партии, законодательные органы, суды, бюрократический аппарат, средства массовой информации, то есть все то, что может создать условия для

контактов политического лидера с народными массами. Ведь недаром Крыштановская Ольга Викторовна в своей теме «Форматы политической власти» отметила следующее: «... первое, что делает тот, кто достиг вершины власти, - формирует собственную команду...», «...в нашем политическом пространстве всегда складываются «обоймы» - команды верных сторонников, мигрировавших вслед за своим боссом». Этими доводами она хотела указать на то, что политический лидер не сможет ничего сделать, без «обоймы». Ведь именно поэтому в настоящее время (2014 год) В. В. Путин является самым влиятельным человеком в России, находясь на первом посту в государстве – президент Российской Федерации. Также необходимо сказать, что политический лидер должен быть информирован о том, что происходит в государстве. Ведь политическая информация описывает прежде всего состояние и ожидание различных социальных групп и институтов, по которым можно судить о тенденциях развития их взаимоотношений между собой, с государством, различными общественными институтами. А откуда можно достать эту информацию, если не имеешь нужных инструментов власти? Именно из всего этого и следует, что без «политических ресурсов» лидеру придется очень тяжело на своем посту.

И наконец третий аспект – это ситуация, с которой сталкивается политический лидер. Ведь она может быть совершенно разной: спокойной и стабильной или же абсолютно наоборот – кризисной, сложной. Именно в соответствии с ситуацией возникают разные проблемы и принимаются разные решения.

Любой политический лидер является важнейшей фигурой в жизни общества. Они являются главными управляющими политикой страны или же города и на них держится всё. Политические лидеры составляют для общества политические программы, за чье выполнение они также отвечают. На самых крупных политических лидерах таких, например, как президентов страны люди зачастую «вешают ответственность» даже за те программы, которые они не составляли, так как считают, что раз президент – главный лидер страны, он несет ответственность за все, что происходит в данной стране. Одной из таких программ, например, является программа по долговой политике Российской Федерации, которая более подробно описана в статье Кузьмин К.О., Минина Д.А. «Анализ управления внешним и внутренним долгом Российской Федерации». [1] Так, если бюджет Российской Федерации, ее долговая политика будут исполняться неэффективно, то, в первую очередь, большинство людей будут винить в этом президента страны, а не других чиновников. Это свидетельствует об огромной ответственности политических лидеров, в особенности президентов.

Таким образом, зачастую за все последствия прежде всего отвечают лидеры, а не другие люди. Именно они (лидеры) должны убедить народ в

своей правоте и необходимости следовать их программам. На лидерах держится новаторская функция, отвечающая за то, на сколько современным будет государство, а следовательно, и обществу живущее в нем.

Другими словами, политических лидеров можно назвать нашими вторыми «отцами» и «матерями», которые нас политически ориентируют и заставляют взаимодействовать друг с другом.

А именно поэтому, люди, которые становятся политическими лидерами, должны обладать всеми такими положительными качествами, как нравственными, профессиональными и личностными. Эти люди должны быть компетентны, образованы и обладать высшими моральными ценностями. В противном случае, общество обречено на полную деградацию.

На сегодняшний день рассчитывается множество коэффициентов и рейтингов, сигнализирующих политическое и экономическое состояние страны. Примером этому могут быть следующие: Барометр свободы прессы (Press Freedom Barometer), Свобода в интернете (Freedom House), Свобода в прессе (Freedom of the Press), DRA- Рейтинг Democracy Ranking Association, который начал составляться лишь в 2008 г, Democracy Index, Democracy Status, Индекс Ванханена (рейтинг финского политолога Тату Ванханена, известный как Измерения демократии (Measures of Democracy). Также известно, что ежегодно составляется множество рейтингов политических партий и политических лидеров страны. В аналитической части данной работы будет проведено сравнение между рейтингами политических лидеров России, а именно Владимира Владимировича Путина и его политической партии Единая Россия и тех индексов и рейтингов, который символизируют уровень демократизации общества.

К исследуемым индексам будет отнесен индекс Ванханена, Democracy Index и рейтинг Democracy Ranking Association.

В таблице 1 представлены показатели политического предпочтения между различными политическими партиями в период с 2006 по 2014 год.

Таблица 1. Результаты опроса о политическом предпочтении партий

За какую из следующих партий Вы бы, скорее всего, проголосовали, если бы в ближайшее воскресенье состоялись выборы в Государственную Думу России? (Закрытый вопрос, 1 ответ)	15.01.06	06.01.08	10.01.10	08.01.12	26.01.14	11.05.14
Единая Россия	<u>42,8</u>	<u>58,8</u>	<u>54,6</u>	<u>39,7</u>	<u>42,4</u>	<u>60,4</u>
КПРФ	7,5	7,7	7,2	13,8	9,7	8,1
ЛДПР	5,2	5,4	4,0	9,9	9,1	5,9
Справедливая Россия		5,4	3,4	8,0	3,8	3,5
Затрудняюсь ответить	11,6	10,0	11,4	9,0	10,7	9,4

Не стал бы участвовать в выборах	9,8	8,5	17,5	13,6	19,1	9,8

Источник для составления: <http://wciom.ru/>

Как можно увидеть из таблицы, рейтинг партии Единая Россия растет в период с 2006 по 2008 год, затем в период кризиса он падает с 58,8 до 54,6 и затем опять падает до 39,7 в 2012 году, а затем в 2014 году он опять увеличивается, что является положительной тенденцией в выборе именно этой партии. Здесь следует сравнить имеющиеся данные с индексами свободы и демократизации общества, измеряемые в этот же период. Первым будет рейтинг DRA (Рейтинг Democracy Ranking Association), данные по которому представлены в таблице 2, а также данных по Democracy Index, представленных в таблице 3.

Таблица 2. Рейтинг Democracy Ranking Association

Год	Россия	
	Ранг	Показатель
2010	87	41
2011	88	44
2012	88	45
2013	95	46

Источник для составления: <http://www.perspektivy.info/>

Таблица 3. Democracy Index

Год	Россия	
	Ранг	Показатель
2006	102	5,02
2008	107	4,48
2010	107	4,26
2012	122	3,74

Источник для составления: <http://www.perspektivy.info/>

Следует обратить внимание на тот факт, что в период снижения популярности Единой России с 2006 по 2008 год, Democracy Index России показывал максимальное из будущих значений 5,02, после чего начался его спад, который продолжается до сих пор. Напротив, рейтинг Democracy Ranking Association показывает положительную динамику с показателя 41 до 46 в период с 2010 до 2013 год, что имеет положительную корреляцию (0,011) с рейтингом доверия к главной правящей политической партии

Единая Россия, которую представляет президент и лидер Российской Федерации Владимир Путин.

Далее стоит обратить внимание на такой индекс как Индекс Ванханена, данные по которому представлены в таблице 4.

Таблица 4. Индекс Ванханена

Год	Значение индекса
2006	17,3
2008	15,4
2010	16,6
2011	23,6
2012	18,9

Источник для составления: <http://www.perspektivy.info/>

Индекс Ванханена строится на основании двух количественных переменных, избавленных от субъективизма в виде экспертных оценок. Рассматривающий электоральные характеристики демократии Ванханен предлагает переменные «конкуренция» (процент мест в парламенте, полученных всеми партиями за вычетом доли партии-лидера) и «участие» (отношение процента проголосовавших к общей численности населения). Коэффициент корреляции между уровнем демократии по Ванханену имеет отрицательное значение в -0,78, что говорит о сильной обратной зависимости между этими величинами.

Резюмируя, стоит сказать, что различные индексы демократии отражают разную зависимость между доверием к той или иной лидирующей политической партии, соответственно факторы влияния на лидерское положение выявить не просто и различные показатели такие, например, как Свобода в интернете (Freedom House), Свобода в прессе (Freedom of the Press) или DRA- Рейтинг Democracy Ranking Association влияют на политическое лидерство по-разному. Соответственно необходимо внимательно анализировать степени факторов влияния на политическое лидерство для достижения реального лидерского политического положения в нашей стране.

Использованные источники:

- 1) Мельвиль А.Ю. и др. Политология. Учебник. – М.: МГИМО(У) МИД России;
- 2) Учебник Политология под редакцией А. Г. Грязновой;
- 3) Волкогонов Д.А. Троцкий. Политический портрет;
- 4) Политология. Энциклопедический словарь. – М.: Издательство Московского коммерческого университета;
- 5) Гаджиев К.С. Политология;
- 6) Юрий Пивоваров «Русская политика в её историческом и культурном отношениях»;
- 7) Е-Журнал «Экономика и социум» №2(11)-2014 г. / Основной раздел/ «Анализ управления внешним и внутренним долгом Российской Федерации»

/ Кузьмин К.О., Минин Д.А., ISSN 2225-1545, URL:
[http://www.iupr.ru/domains_data/files/zurnal_11_may/Kuzmin%20K.O.,%20Minin%20D.A.%20\(Gosdolg\).pdf](http://www.iupr.ru/domains_data/files/zurnal_11_may/Kuzmin%20K.O.,%20Minin%20D.A.%20(Gosdolg).pdf)

8) <http://dic.academic.ru/> - электронный академический словарь;

9) http://www.perspektivy.info/rus/gos/rossijskij_politicheskij_rezhim_v_rejtingah_demokraticeskogo_razvitiya_2014-04-30.htm - российский политический режим в рейтингах демократического развития

Макаров А.Ю.

студент 3курса

Саратовская государственная юридическая академия

Россия, г. Саратов

ПРОБЛЕМЫ ОСВОБОЖДЕНИЯ ОТ УГОЛОВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА ПРЕСУПЛЕНИЯ, ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ ГЛАВОЙ 22 УК РФ

Аннотация: В данной статье поднимается вопрос невозможности нормального функционирования в правоприменительной практике института освобождения от уголовной ответственности за преступления в сфере экономической деятельности, по причине несовершенства соответствующих норм Особенной части УК.

Ключевые слова: преступление, ответственность, штраф.

Современная рыночная экономика невозможна без становления и развития предпринимательства, поскольку именно его легальная реализация служит базовой составляющей современной российской экономики, что способствует снижению бедности, смертности населения, а также формированию в обществе среднего класса.

Преступления же, предусмотренные гл. 22 УК РФ, регламентирующей экономические преступления, негативно сказываются на многих показателях социального развития Российской Федерации.

Законодатель в ч. 2 ст. 76.1 УК РФ предусмотрел возможность освобождения от уголовной ответственности по делам о преступлениях в сфере экономической деятельности, согласно которой «лицо, впервые совершившее преступление, предусмотренное ч. 1 ст. 171, ч. 1 ст. 171.1, ч. 1 ст. 172, ч. 2 ст. 176, ст. 177, ч. 1 и 2 ст. 180, ч. 3 и 4 ст. 184, ч. 1 ст. 185, ст. 185.1, ч. 1 ст. 185.2, ст. 185.3, ч. 1 ст. 185.4, ст. 193, ч. 1 ст. 194, ст. 195–197 и 199.2 настоящего Кодекса, освобождается от уголовной ответственности, если возместило ущерб, причиненный гражданину, организации или государству в результате совершения преступления, и перечислило в федеральный бюджет денежное возмещение в размере пятикратной суммы причиненного ущерба либо перечислило в федеральный бюджет доход, полученный в результате совершения преступления, и денежное возмещение в размере

пятикратной суммы дохода, полученного в результате совершения преступления»

В судебной практике основным наказанием за преступления в сфере экономической деятельности является штраф, лишение свободы применяется редко и, как правило, условно либо с небольшими сроками. Так, сумма штрафа в санкциях статей, закрепленных в ст. 76.1 УК РФ, не превышает 500 тыс. руб., и в случае, когда объем возмещения значительно превышает размер штрафа, преступнику выгоднее понести уголовное наказание. Например, сумма шестикратного возмещения по ст. 193 УК РФ составляет свыше 180 млн. руб. Санкция по ст. 193 предусматривает наказание в виде лишения свободы на срок до трех лет.

Мы считаем, что и в этом случае не многие воспользуются ст. 76.1 УК РФ, что также подтверждается статистикой. Если государство желает получать в бюджет значительные суммы в виде денежного возмещения, оно должно изменить условия освобождения по ст. 76.1 УК РФ: сделать их более гибкими, а альтернативы в виде уголовного наказания - равнозначными или более тяжкими.

Например, в результате незаконного предпринимательства субъект извлек доход в размере 5 млн. руб., и, следовательно, для того чтобы «освободиться» по ст. 76.1 УК РФ, он должен уплатить возмещение в размере 30 млн. руб. или понести наказание:

а) в виде штрафа в размере до 300 тыс. руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 2 лет;

б) либо в виде назначения обязательных работ на срок от 180 до 240 часов.

Многие подумают, а стоит ли платить в такой ситуации?

Именно поэтому мы считаем, что, во-первых, указание на пятикратную сумму возмещения должно носить гибкий, диспозитивный характер либо кратность в нем должна быть снижена до двух раз. Во-вторых, необходимо значительно ужесточить санкции в главе 22, в-третьих, увеличить срок лишения свободы. В ином случае применение ст. 76.1 УК РФ в отношении многих экономических преступлений обречено на провал.

*Матвеева О. Ю., кандидат философских наук
доцент*

каф. социологии, психологии и права

Моор Э.И.

студент гр.11890 ИСГТ

Национальный исследовательский

Томский политехнический университет

Россия, г. Томск

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ РАБОТЫ С ОБРАЩЕНИЯМИ ГРАЖДАН В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

В статье рассматриваются нормативно-правовые основы, регулирующие личные и коллективные обращения граждан в органы власти. Обращения граждан - одна из наиболее массовых форм взаимодействия граждан с органами власти и государственными организациями в современное время. Выделены основные законы, постановления, указы, регулирующие данный процесс в Российской Федерации.

Ключевые слова: обращения граждан, деловая переписка, права человека.

Право каждого гражданина на выражение своего мнения, живущего в Российской Федерации, провозглашено принятой 22 ноября 1991 г. Верховным Советом РСФСР Декларацией прав и свобод человека и гражданина, где записано: «Граждане РСФСР имеют право направлять личные и коллективные обращения в государственные органы и должностным лицам, которые в пределах своей компетенции обязаны рассмотреть эти обращения, принять по ним решение и дать мотивированный ответ в установленный законом срок» [1]. Это же право закреплено в Конституции, принятой 12 декабря 1993 г. В ст. 33 Основного закона говорится: «Граждане Российской Федерации имеют право обращаться лично, а также направлять индивидуальные и коллективные обращения в государственные органы и органы местного самоуправления». Статья 46 гласит: «Решения или действия (бездействие) органов государственной власти и местного самоуправления, общественных объединений и должностных лиц могут быть обжалованы в суде», а в ст. 59 указано, что «каждый имеет право на возмещение государством вреда, причиненного незаконными действиями (или бездействием) органов государственной власти или их должностных лиц» [2].

Важным для работы с обращениями граждан является Закон РФ «Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан». В ст. 1 этого закона установлено, что каждый гражданин вправе обратиться с жалобой в суд, если считает, что неправомерными действиями (решениями) государственных органов, органов местного самоуправления, учреждений, предприятий и их объединений, общественных объединений или должностных лиц нарушены его права и свободы [3].

В настоящее время все вопросы, касающиеся работы с обращениями граждан находят свое отражение в Федеральном законе от 2 мая 2006 г. № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» (далее по тексту – Закон) [4].

Закон распространяется на все «индивидуальные и коллективные обращения (включая обращения объединений граждан, в том числе юридических лиц) в государственные органы, органы местного самоуправления и их должностным лицам, в государственные и муниципальные учреждения и иные организации, на которые возложено осуществление публично значимых функций». Данная расшифровка позволяет применять требования Закона к любому клиенту, т.е. и к частному, и к юридическому лицу, делая эти два понятия равнозначными.

Данный Федеральный закон распространяется на обращения всех физических лиц-не только граждан РФ, но и иностранцев, а также лиц без гражданства.

Статья 17 Закона отменяет ранее действующие правовые акты о порядке рассмотрения обращений граждан, основным из которых являлся Указ Президиума Верховного Совета СССР от 12.04.1968 г. № 2534-VII «О порядке рассмотрения предложений, заявлений и жалоб граждан».

Соответственно, до мая 2006 г. все организации в России должны были строить свою работу с обращениями граждан на основании указа 1968-го года. Данный указ состоял всего из 19 пунктов, которые прописывали общие положения по рассмотрению предложений, заявлений и жалоб граждан, в последнем пункте содержалась норма-ссылка, согласно которой делопроизводство по обращениям граждан должно было вестись в порядке, утверждаемом Советом Министров СССР. При этом был предусмотрен единый порядок такой работы и для госорганов, и для предприятий (учреждений, организаций).

Еще во время действия Указа № 2534-VII был утвержден «Типовой регламент внутренней организации федеральных органов исполнительной власти». Раздел XII данного документа посвящен порядку работы с обращениями граждан и их приему. В этом разделе закреплена новая форма представления обращений граждан: электронные обращения или интернет-обращения [5]. До принятия этого документа обращения граждан принимались исключительно в письменной или устной формах.

Таким образом, последним в череде документов, регулирующих работу с обращениями граждан, стал Федеральный закон от 2 мая 2006 г. № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации». Несмотря на свое название, он распространяется на обращения всех физических лиц – не только граждан РФ, но и иностранцев, а также лиц без гражданства. Основное предназначение данного Закона заключается в закреплении:

- требований к составлению обращений;

- порядка их рассмотрения государственными органами, органами местного самоуправления и другими организациями.

В 2010 г. Закон в новой редакции установил сроки возвращения гражданину его обращения по поводу обжалования судебного решения, обращения, текст которого не читается, а также ввел понятие «электронное сообщение» и уточнил порядок работы с обращениями, представленными в электронной форме.

В соответствии с этим Законом гражданин имеет право:

- представлять дополнительные документы и материалы или обращаться с просьбой об их представлении, как в письменной, так и в электронной форме;
- знакомиться с материалами и документами, касающимися рассмотрения обращения;
- получать письменный ответ по существу поставленных в обращении вопросов;
- обращаться с жалобой на принятое решение или действие (бездействие) в связи с рассмотрением обращения в административном или судебном порядке;
- обращаться с заявлением о прекращении обращения гражданина;
- на возмещение убытков и компенсацию морального вреда, причиненных незаконным действием (бездействием) органа или должностного лица.

Если же в своем обращении гражданин указал заведомо ложные сведения, он должен оплатить расходы, понесенные органом или должностным лицом в связи с рассмотрением обращения. Данный Закон предусмотрел возможность взыскания расходов по решению суда.

Гражданину гарантирован запрет на преследование в связи с его обращением, если он критикует действия органа или должностного лица и неразглашение сведений, содержащихся в обращении, касающихся частной жизни гражданина, без его согласия. Узаконена не только обязательность рассмотрения обращения гражданина, но и возможность его рассмотрения с выездом на место.

В законе установлены основные термины и определения, связанные с обращениями граждан и, что особенно важно для ведения делопроизводства по обращениям клиентов – установлены требования к письменному обращению гражданина, порядок его направления и регистрации, рассмотрения, а также сроки рассмотрения.

Кроме того на разных этапах ведение деловой переписки в плане документирования также регулируется определенной нормативно-правовой базой. При оформлении документов и разработке бланков возникает вопрос об использовании государственной символики. При этом нужно руководствоваться Федеральным конституционным законом «О государственном гербе Российской Федерации». Закон устанавливает

порядок изображения и официального использования герба, установлены органы государственной власти и управления, имеющие право помещать изображение герба на бланках. Также в Законе установлены органы власти и управления, которые имеют право на гербовую печать.

Федеральный закон «О государственном языке Российской Федерации» устанавливает, что русский язык подлежит обязательному использованию в деятельности по ведению делопроизводства, в наименованиях, во взаимоотношениях органов государственной власти, иных государственных органов, органов местного самоуправления, организаций всех форм собственности, общественных объединений и граждан. Русский язык используется при оформлении адресов отправителей и получателей телеграмм и почтовых отправлений, пересылаемых в пределах РФ [6].

Существенно важным направлением государственного регулирования работы с документами является законодательство, связанное с общими принципами получения и использования информации. Первый закон об информации в РФ появился в 1995 г. В Федеральном законе от 20 февраля № 24-ФЗ «Об информации, информатизации и защите информации» была установлена обязательность документирования информации, документация была определена как информационный ресурс, а документы признаны объектами отношений юридических и физических лиц; установлены правовые основания отношений, возникающих при создании и использовании информационных технологий, установлена обязательность предоставления информации государственным органам [7].

Дальнейшее правовое регулирование отношений, связанных с получением, хранением и обработкой информации было связано с пересмотром этого Закона и принятием в 2006 г. нового закона (ФЗ от 27 июля 2006 г. № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и защите информации»). Новый закон устанавливает правовые механизмы работы с информацией как с объектом правовых отношений, в том числе порядок ограничения доступа к информации, распространения или предоставления информации и т.п. [8]

В ст. 11 говорится о том, что электронный документ, оформленный надлежащим образом, является равнозначным документу, подписанному собственноручной подписью. Правовые условия использования электронной цифровой подписи в процессах создания и обмена информацией установлены Федеральным законом от 6 апреля 2011 г. № 63-ФЗ «Об электронной подписи».

Единый порядок делопроизводства в федеральных органах исполнительной власти установлен Правилами делопроизводства в федеральных органах исполнительной власти от 2009 г.

Основой общих моментов документирования является ГОСТ Р 6.30-2003 «Унифицированные системы документации. Унифицированная система

организационно-распорядительной документации. Требования к оформлению документов». В стандарте установлены основные правила оформления документов, требования к содержанию информации бланков, порядок адресования, согласования, подписания, утверждения документов. Также стандарт содержит правила оформления официальных писем, некоторые требования к тексту этих документов. Впервые стандарт носит рекомендательный характер.

Несмотря на серьезную нормативно-правовую основу остаются проблемы связанные с обращениями граждан. Во-первых, необходимо законодательное закрепление критериев постановки обращений на контроль. Во-вторых, создание действенной системы контроля региональных органов федеральными органами исполнительной власти. В – третьих актуальной остается проблема качественного рассмотрения поставленных в обращения проблем. В целом, создание комплексного подхода с созданием унифицированных классификаторов по тематике обращений граждан, а также создание единой базы данных, единой системы отчетности позволит расширить возможность граждан на обращения и позволит более качественно решать возникающие проблемы граждан.

Использованные источники:

1. Декларация прав и свобод человека и гражданина: Постановление Верховного Совета РСФСР от 22 ноября 1991 г. №1920-1 // СПС КонсультантПлюс.
2. Конституция Российской Федерации. Официальное издание. М. : Юрид. лит., 2011.- 64 с.
3. Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан: Закон РФ от 27 апреля 1993 г. №4866-1 // СПС КонсультантПлюс.
4. Федеральный закон от 2 мая 2006 г. № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» // СПС КонсультантПлюс.
5. О типовом регламенте внутренней организации федеральных органов исполнительной власти : Постановление Правительства РФ от 28.07.2005 № 452 (ред. от 27.03.2013) // СПС КонсультантПлюс
6. О государственном языке Российской Федерации: Федеральный закон от 01.06.2005 № 53-ФЗ (ред. от 02.07.2013) // СПС КонсультантПлюс.
7. Об информации, информатизации и защите информации: ФЗ от 20.02.1995 № 24-ФЗ (ред. от 10.01.2003) // СПС КонсультантПлюс.
8. Об информации, информационных технологиях и защите информации: ФЗ от 27.07.2006 № 149-ФЗ // СПС КонсультантПлюс.

*Медведицкова Л. В., к.ю.н.
доцент*

*Ставропольский филиал ФГКО ВПО «Краснодарский университет
Министерства внутренних дел Российской Федерации»
Россия, г. Ставрополь*

ХАРАКТЕРИСТИКА ЛИЧНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОВД, СОВЕРШИВШИХ ПРЕСТУПЛЕНИЯ И ИНЫЕ ПРАВОНАРУШЕНИЯ

Аннотация. В статье рассматривается понятие преступности среди сотрудников правоохранительных органов, рассматриваются основные группы мотивов совершения должностных преступлений, а также рассматривается психологический портрет личности преступника – сотрудника ОВД.

Ключевые слова: преступность, должностное преступление, сотрудник ОВД, мотивационная сфера, мотив, личность преступника.

В условиях реформирования Министерства внутренних дел Российской Федерации противодействие преступлениям и иным правонарушениям сотрудников полиции играет значимую роль. Так, ежегодно выявляются десятки тысяч правонарушений, допущенных сотрудниками органов внутренних дел, и возбуждается по несколько тысяч уголовных дел за совершенные ими преступления. Как сообщил Министр внутренних дел РФ В.А. Колокольцев, несмотря на то, что количество сотрудников, совершивших в 2012 г. преступления, в целом по стране сократилось на 7 %, уровень дисциплинарных проступков и правонарушений остается существенным.

При этом меняются и их качественные характеристики – увеличивается число тяжких и особо тяжких преступлений. Все большее число преступлений совершается сотрудниками в составе преступных групп, в том числе организованного характера. Около 50% «профессиональных» преступлений совершены в группе, что подчеркивает повышенную общественную опасность подобных деяний. Наблюдается своеобразное распределение ролей в таких группах. Как правило, группы состояли из сотрудников одного и того же подразделения. Это такие преступления, как убийства, разбойные нападения, бандитизм, вымогательство. Подобная тенденция отмечается многими исследователями [1].

Насыщенность страны в настоящее время огнестрельным оружием обуславливает его незаконное использование. Неслучайно в последние годы распространенным преступлением, совершаемым сотрудниками, стало преступление, предусмотренное ст.222 УК РФ, – незаконные приобретение, передача, сбыт, хранение, ношение оружия, боеприпасов, взрывчатых веществ и взрывных устройств. На долю названного преступления приходится 3,2% от общего количества преступлений, совершенных опрошенными осужденными сотрудниками органов внутренних дел [2].

В мотивационной сфере сотрудников ОВД доминируют преимущественно корыстные мотивы – в числе наиболее весомых мотивов, определяющих их выбор профессии и содержание служебной деятельности, сотрудники указывают желание улучшить материальное положение, получать особое уважение со стороны окружающих, желание иметь властные полномочия, жажду острых впечатлений. Среди жизненных ценностей ведущее место занимают преимущественно категории корысти, выраженные в достаточно умеренной, средней степени. Это, прежде всего, «благополучие семьи»; «деньги»; «власть»; «собственное благополучие»; «полезные связи, карьерный рост». Значительно более низкое рейтинговое место занимают ценности, связанные с трудовой дисциплиной, задачами и содержанием служебной деятельности, интересами других людей.

Особенность преступности сотрудников органов внутренних дел выражается в двух специфических признаках:

- они совершаются либо с использованием служебных полномочий, либо благодаря занимаемому служебному положению;
- они совершаются вопреки интересам службы.

Еще одной немаловажной особенностью является повышенная общественная опасность данной группы преступлений, которая определяется тем, что преступность подрывает авторитет правоохранительной системы и авторитет всего государственного аппарата в глазах населения страны, порождает недоверие в социальную справедливость, посягает на индивидуальную свободу и законные интересы личности [3].

Для эффективного функционирования полиции ряд ученых выделяет такие необходимые условия, как: наличие развитой правовой базы; четкое управление полицией со стороны национальной и региональной администраций; наличие доверия к полиции со стороны большинства населения; укомплектованность всех подразделений квалифицированным персоналом; достаточное финансирование и оснащение необходимыми средствами связи, транспорта, специальной техники и вооружения и др.

Впервые самостоятельная классификация мотивов противоправного поведения, связанного с исполнением служебных обязанностей, появилась в 1998 г., представленная Ю.А. Мерзловым. В ней автором выделяются такие мотивы, как: карьеристские, ведомственно-корпоративные, статусно-исполнительские, служебно-корыстные, идейные [6].

Рассматривая вопрос мотивации противоправных действий, необходимо указать, что в настоящее время в криминологии существует весьма ограниченное число работ, посвященных рассмотрению мотивационной сферы правонарушителей из числа сотрудников ОВД. К таковым можно отнести работы Н.В. Тарасова и К.А. Прохорова, где авторы выделяют практически сходный перечень ведущих мотивов

противоправной деятельности сотрудников, включающий в себя следующие категории (рис. 1) [8; 9]:

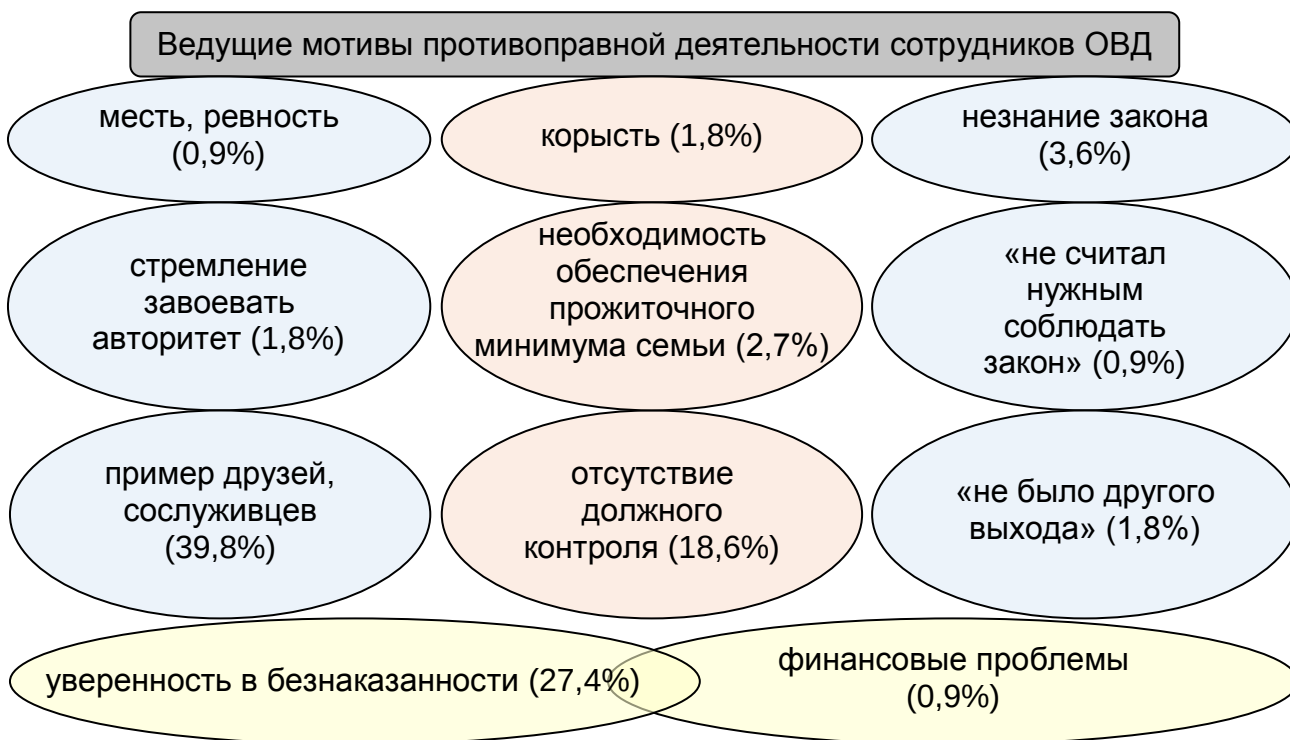


Рис. 1. Ведущие мотивы противоправной деятельности сотрудников ОВД (по Н.В. Тарасову и К.А. Прохорову).

Среди прочих предпосылок, определяющих существование и прогрессирование должностной преступности в среде сотрудников правоохранительных органов, следует остановиться на группе психологических причин (табл. 1) [5]:

Таблица 1.

Психологические причины должностной преступности сотрудников ОВД

Причина	Описание
Безынициативность	Почти каждый сотрудник уверен, что любые инициированные им действия, направленные на улучшение продуктивности своей профессиональной деятельности либо на восстановление справедливости, создадут для него целый комплекс проблем: • обострение отношений с руководством. • взаимоотношения в коллективе. Любое проявление инициативы, которое выделяет человека из общей массы, нередко делает его изгоем и потенциально опасным для коллектива, где нередко процветает беззаконие. • указанная проблема напрямую связана с социальным обеспечением сотрудников и системой дисциплинарной практики.
Непрофессионализм	Отсутствие достаточного числа профессионалов создает

	проблемные области в правоохранительной системе, где в первую очередь и процветает должностная преступность. Особенно серьезной предпосылкой развития должностной преступности является непрофессионализм руководителей.
Безнаказанность	Высокая латентность должностной преступности, отсутствие механизма борьбы с ней, низкий процент раскрываемости таких правонарушений формируют своеобразный психологический феномен безнаказанности. Сотрудники, которые в течение нескольких лет работают с грубыми нарушениями закона и служебной дисциплины, считают противоправную деятельность оправданной и вполне нормальной.

Все вышеперечисленные предпосылки одновременно являются и следствием недостаточно эффективной системы обеспечения правоохранительной деятельности. Именно принципы функционирования в своей совокупности и являются первопричиной многих основных проблем.

Во-первых, это проблема подбора, обучения и расстановки кадров. Во-вторых, это проблема социального обеспечения сотрудников правоохранительных органов. Отсутствие эффективных механизмов государственной защиты сотрудников, низкий уровень дохода и несовершенная система социальных льгот делает его достаточно уязвимой ячейкой общества.

Так же важнейшую роль в противодействии преступности сотрудников ОВД играет законодательство, закрепляющее их правовой статус, особенно в части прохождения службы и реализации правоохранительных полномочий.

Весьма ощутимым является отсутствие надлежащей предупредительной составляющей российского законодательства, когда реагирование на неправомерное поведение сотрудника ОВД обычно осуществляется после совершения им преступления. Между тем международные стандарты и зарубежный опыт ориентируют правоприменителей на предупреждение предпреступного поведения сотрудников полиции, нередко проявляющегося в рамках прохождения службы, что позволяет более эффективно противодействовать и их преступлениям.

Указанные обстоятельства свидетельствуют о наличии нерешенных концептуальных проблем правового регулирования процесса противодействия преступлениям сотрудников ОВД [7].

Однако стоит отметить, что в последние годы в средствах массовой информации появляются данные об эффективности реформирования правоохранительной системы и сокращении по ряду показателей уровня должностной преступности. Например, в интервью Министра внутренних дел Российской Федерации Р.Г. Нургалиева журналу «Союзное государство» в феврале 2007 г. говорилось о повышении уровня доверия граждан к сотрудникам органов внутренних дел и уменьшении числа жалоб на неправомерные действия милиционеров [4]. Как свидетельствует статистика,

количество таких заявлений увеличивалось в среднем на 9 - 10%, а за 2008 год выросло на 22%.

Прямым следствием принимаемых мер стало снижение числа жалоб граждан, депутатских запросов и звонков по телефонам доверия о неправомерных действиях сотрудников органов внутренних дел. Количество таких жалоб сократилось в 1,5 раза, в 2008 году - еще на 5%.

Комплексное выявление причин преступности среди сотрудников ОВД невозможно без изучения личности преступника. Личность преступника характеризуется несколькими группами признаков, среди которых обычно выделяют: социально-демографические признаки; личностно-ролевые свойства; социально-психологические качества; черты правосознания и морали; психические отклонения и аномалии; уголовно-правовые признаки.

На основе выделенных групп признаков возможно последующее выделение типов личности правонарушителя, которое может быть проведено на различных основаниях. В отечественной криминологии при построении типологии личности преступников обычно используют два основных признака:

— характер антиобщественной направленности личности (содержание мотивации преступного поведения);

— степень глубины асоциальных установок преступника (устойчивость криминогенной мотивации).

На основании первого признака различают насильственный, корыстный, злостный социально-дезорганизованный и неосторожный типы личности преступника.

Использование второго признака подразумевает деление преступников на: случайных, ситуационных, злостных и особо злостных. Очевидно, что для категории сотрудников ОВД в зависимости от целей исследования возможны и другие основания для классификации, позволяющие наиболее полно раскрыть изучаемый предмет.

Зарубежные криминологи, например, при разработке типологии личности полицейского используют в качестве квалифицирующего признака тип поведения на службе и манеру исполнения служебных обязанностей. Исследования различных авторов [10 и др.] вычленяют как минимум 4 типа полицейских, каждый из которых олицетворяет различный тип полицейской культуры и поведения (табл. 2):

Таблица 2.

Типы полицейских, согласно исследованиям зарубежных криминологов

Тип	Описание
«миротворец»	В своей работе уделяет внимание, прежде всего, урегулированию своих отношений с окружающими, поддержанию спокойной и доверительной атмосферы в обществе. Он отдает предпочтение оказанию помощи населению и не спешит осуществлять контролируюшую и

	карающую функции.
«правозащитник»	Видит «настоящую» работу не в установлении гармоничных взаимоотношений и работе с населением, а в непрерывной борьбе с преступностью.
«циник»	К «циникам» полицейские причисляют тех из коллег, кто разочаровался в полицейской службе, избегает какой-либо работы и просто ожидает момента, после которого можно было бы уйти на пенсию. В силу такого отношения «циники» часто получают кличку «вешалок», т.е. людей, которые только носят полицейскую форму, но никак не соответствуют званию офицера полиции.
«псевдоначальник»	«Псевдоначальников» отличает устремленность к карьерному росту, ориентация на интересы и вкусы руководящего состава, желание поскорее покинуть патрульную работу и получить повышение любыми путями. Пребывая на должностях патрульных офицеров, полицейские данного типа, ведут себя так, как если бы они уже были начальниками. В их поведении сквозит снисходительность, стремление оценивать все с позиций руководителя, а при первой возможности они пытаются добиться формального лидерства над своими коллегами с присвоением льгот и привилегий. Иными словами, они копируют поведение своих начальников и мечтают стать начальниками.

В настоящее время борьба с должностной преступностью сотрудников органов внутренних дел по-прежнему остается одной из приоритетных задач в рамках реформирования правоохранительной системы России. Эта проблема тесно связана с вопросами правового регулирования деятельности полиции, кадрового, материального и технического обеспечения, социальной поддержки и взаимодействия с другими органами государственной власти, общественными организациями и СМИ. А значит, и решать эти задачи нужно комплексно, планомерно и в строгом соответствии с законом.

Использованные источники:

1. Алексеева А.П. Некоторые направления противодействия коррупции в правоохранительных органах // Вестник БГУ, 2010. – № 2. – С. 200-205.
2. Варыгин А.Н. Некоторые изменения преступности сотрудников органов внутренних дел // Вестник БИСТ, 2010. – № 2 (6).
3. Верещагин В.А. Профилактика правонарушений подразделениями собственной безопасности МВД России: учеб. пособие / В.А. Верещагин. – М., 2008. – 239 с.
4. Интервью Министра внутренних дел Российской Федерации Р.Г. Нургалиева // Союзное государство, 2008. – № 10-11.
5. Медведицкова Л.В. Теоретико-правовые и организационные основы правозащитной системы в Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук / Медведицкова Людмила Викторовна. – Волгоград, 2006. – 184 с.
6. Мерзлов Ю.А. Криминологическая характеристика и предупреждение преступлений, совершаемых сотрудниками службы криминальной милиции:

автореф. дис... канд. юрид. наук / Мерзлов Юрий Альбертович. – Омск, 1998. – 15 с.

7. Тагаев Н.М. Противодействие преступности сотрудников органов внутренних дел (полиции) по российскому и зарубежному законодательству: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.08 / Тагаев Нурди Мусаевич. – Рязань, 2014. – 26 с.

8. Тарасов Н.В. Преступления, совершаемые сотрудниками милиции: криминологический аспект: автореф. дис... канд. юрид. наук / Тарасов Николай Васильевич. – М., 2000. – 15 с.

9. Прохоров К.А. Криминологическая характеристика и предупреждение преступлений, совершаемых сотрудниками милиции против жизни и здоровья: дис. ... канд. юрид. наук / Прохоров Константин Александрович. – М., 2004. – 78 с.

10. Reiner R. Police Research in the United Kingdom. A Critical Review // Modern Policing / Ed. by N. Morris, M. Tonry. Chicago, 1992. – P. 129–133.

Митряхина А.Н.

Успенский А.В.

4 курс

специальность «Маркетинг»

Финансовый университет при Правительстве

Российской Федерации, Липецкий филиал

Россия, г. Липецк

ПОЛИТИЧЕСКАЯ РЕКЛАМА КАК ПРОВОДНИК ИДЕЙ, ОБРАЗОВ, СИМВОЛОВ, МИФОВ, ЖИВУЩИХ В СОЗНАНИИ ОБЩЕСТВА

По настоящее время, политическая реклама продолжает активно использоваться участниками выборов, которые вкладывают огромные средства в рекламную кампанию для создания имиджа и привлечения внимания избирателей, для того чтобы побудить в них желание отдать свой голос партии или кандидату.

Исследование данной темы является актуальным как для практики, так и для политической науки, что обусловлено произошедшими за последние десятилетия социально-политическими изменениями - внедрением новых информационных технологий, которые способны воздействовать на общественное сознание.

Целью статьи является анализ политической рекламы в современном обществе.

Политическая реклама сегодня является одним из популярнейших видов коммуникативной деятельности, особенно в период предвыборной борьбы. Все без исключения политические силы, вступившие в борьбу за власть, тратят средства на собственную рекламу, признавая таким образом ее эффективность и способность влиять на **электоральный** выбор граждан.

С помощью рекламы политические акторы в краткой и эмоциональной форме стремятся создать позитивный образ политического лидера или организации и передать его гражданам с целью убедить их в необходимости совершения тех или иных действий, в частности голосования определенным образом. Однако коммуникативный эффект рекламы шире, чем формирование электоральных предпочтений. Даже если тот или иной политический деятель или организация ставит перед собой конкретные задачи, связанные с отдельными личностями, их коммуникативные действия сказываются на восприятии политической среды в целом.

Сущность и специфические особенности политической рекламы хорошо проявляются в ее основных функциях. Например, ее коммуникативное предназначение заключается в том, что она призвана устанавливать контакт между носителями власти или претендентами на места во властных структурах и основной массой населения. Как происходит данный коммуникативный контакт? Политическая реклама, отражая суть политической платформы определенных политических сил, настраивает избирателей на их поддержку, формирует и внедряет в массовое сознание определенное представление о характере этих политических сил, создает желаемую психологическую установку на голосование. Таким образом, она осуществляет определенным образом направленную адресную связь между ними, используя предельно доступную для восприятия и адекватную основной массой населения знаковую систему. Поэтому политическая реклама становится своего рода проводником идей, ретранслятором образов, символов, мифов, живущих и функционирующих в массовом сознании общества. Но кроме коммуникативной функции политическая реклама выполняет также и информационную функцию, поскольку одна из задач, стоящих перед ней, состоит в ознакомлении массовой аудитории с политическими партиями и политическими движениями, функционирующими в политической жизни любого общества. Политическая реклама также знакомит электорат с различными кандидатами, их взглядами, политическими акциями и предложениями, их преимуществами перед конкурентами, выполняя тем самым информационную функцию персонифицированно. Следует отметить выполнение ею социально-ориентирующей, идеологической функции, поскольку политическая реклама существует в условиях политической конкуренции и призвана в данных условиях выделять собственный объект коммуникативной деятельности из числа других. Можно также говорить, правда с некоторой долей условности, и о культурной функции рекламы.

Генеральная функция политической рекламы заключается, таким образом, в создании единообразной массы потребителей политических предвыборных обещаний. В современном российском обществе политическая реклама является эффективным средством модификации установок и стереотипов, обеспечивающих те или иные политические

предпочтения. Действие политической рекламы реализуется не только в том, что люди голосуют за нужного кандидата, но и в том, что население воспринимает выборный институт как единственно легитимную и эффективную форму выражения народной воли, признает правила игры, установленные правящим режимом.

Политический маркетинг включает в себя также выполнение ряда таких специфических функций, как, например, организацию общественного мнения, «личную продажу» кандидата, «стимулирование сбыта», пропаганду. Конечной практической целью политического маркетинга является влияние на поведение граждан, прежде всего, на их электоральное поведение

Для оценки отношения граждан к политической рекламе нами было проведено исследование. В его ходе молодым жителям города Липецка (в возрасте от 18 до 30 лет) предлагалось выразить степень своего согласия с несколькими утверждениями о политической рекламе. Обращение к молодежной аудитории неслучайно, традиционно политическая реклама считается фактором, в большей степени оказывающим влияние на молодое поколение, на его отношение к политическим институтам и акторам. В то же время проблема политической социализации молодежи на сегодняшний день стоит достаточно остро. Политическая активность и грамотность молодежи создают тот фон, который в дальнейшем будет определять социально-политическую жизнь российского общества.

В ходе опроса респонденты выразили согласие с тремя отрицательными утверждениями о рекламе, причем наибольший балл получило утверждение о том, что политическая реклама - обман (+ 0,41). Практически равную степень согласия граждане высказали с утверждением о создаваемом рекламой неравенстве возможностей для политических сил (+ 0,18) и бесполезной трате средств и времени (+ 0,17).

В то же время опрашиваемые отвергли почти все полезные функции рекламы, указанные в вопросе. Наименьший балл получило утверждение о том, что реклама помогает в принятии осознанного электорального решения (-0,8). Среди предложенных информационных функций рекламы отрицание возрастало по мере увеличения их сложности. Наиболее простая «ознакомительная» функция вызвала небольшую степень согласия (+ 0,06). Две другие функции вызвали несогласие: информирование о проблемах (- 0,45) и о путях решения проблем (- 0,59).

Причем прослеживалась четкая связь между намерением участвовать в выборах и отношением к рекламе. Для категории лиц, твердо не намеренных участвовать в выборах (16 % респондентов), выше значения несогласия с утверждениями о выполнении рекламой информационной функции выше значения согласия с утверждениями об обмане рекламой и пустой тратой средств и времени. В частности, у не собирающихся голосовать по сравнению со средним значением в 3,5 раза выше оценка утверждения о том,

что реклама есть пустая трата средств и времени (+ 0,6) и больше, чем в полтора раза ниже оценка утверждения о способности рекламы способствовать разумному политическому выбору (- 1.3). Соответственно, у твердо намеренных голосовать (37 %) отношение к политической рекламе позитивнее, чем в среднем (рис.1).

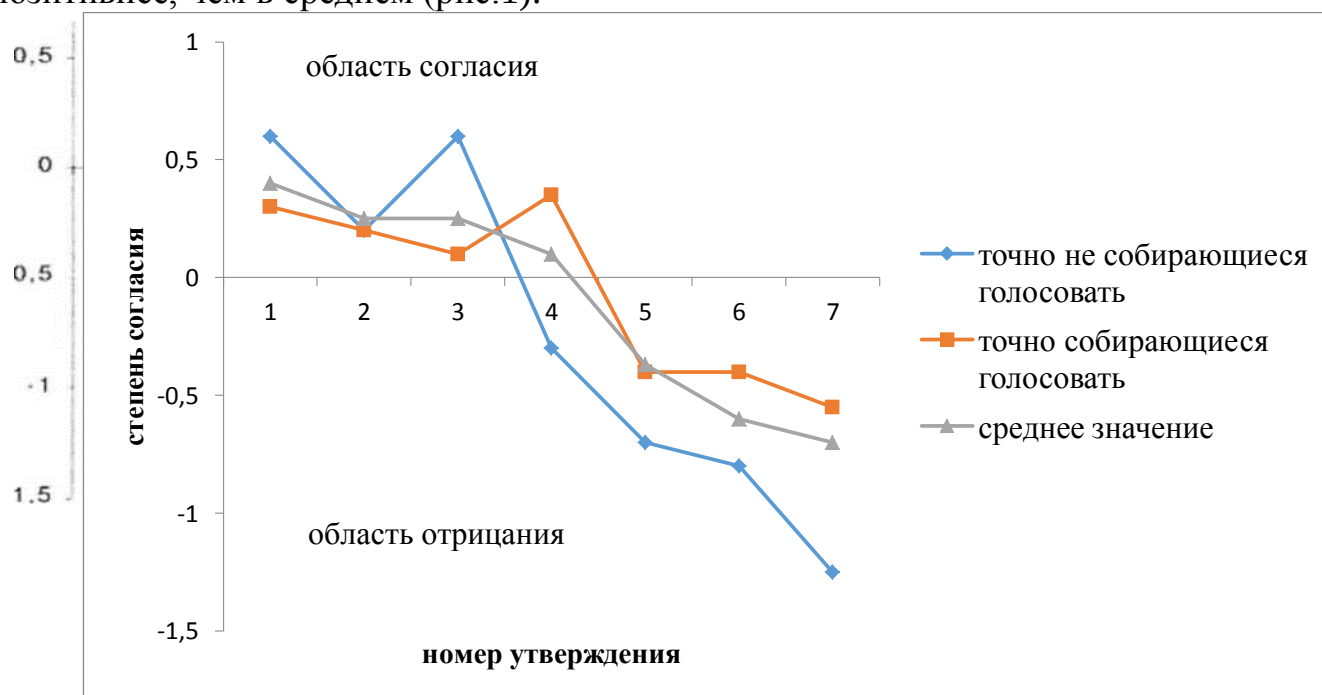


Рис. 1. Степень согласия респондентов с утверждениями о политической рекламе:

1 - обманывает граждан; 2 - создает неравенство возможностей для различных партий; 3 - пустая трата денег и времени; 4 - знакомит граждан с политическими силами страны; 5 - информирует граждан о политических проблемах; 6 - показывает пути решения, предлагаемые партиями; 7 - способствует осознанному политическому выбору.

Кроме того, жителям города Липецка были предложены образцы наружной рекламы партий, встречающейся на улицах города, к которым необходимо было выразить свое отношение. Если рассматривать общую картину, то почти 30% опрошенных демонстративно оценивали свое отношение к рекламе как индифферентное, а в целом отношение к плакатам отрицательное. Как самые отрицательные свойства были названы «пустые обещания» (максимальная негативная оценка дана рекламам по шкале «предлагает решение проблем» (-0,94)) и демонстрация ненужности выборов («вызывает желание участвовать в выборах» (-0,44)). Единственное достоинство, которое готово признать значительное число респондентов, - это способность рекламы дифференцировать партию от других. Самое небольшое отрицательное значение имеет шкала «отличает партию от других» (- 0,05).

(рис .2).

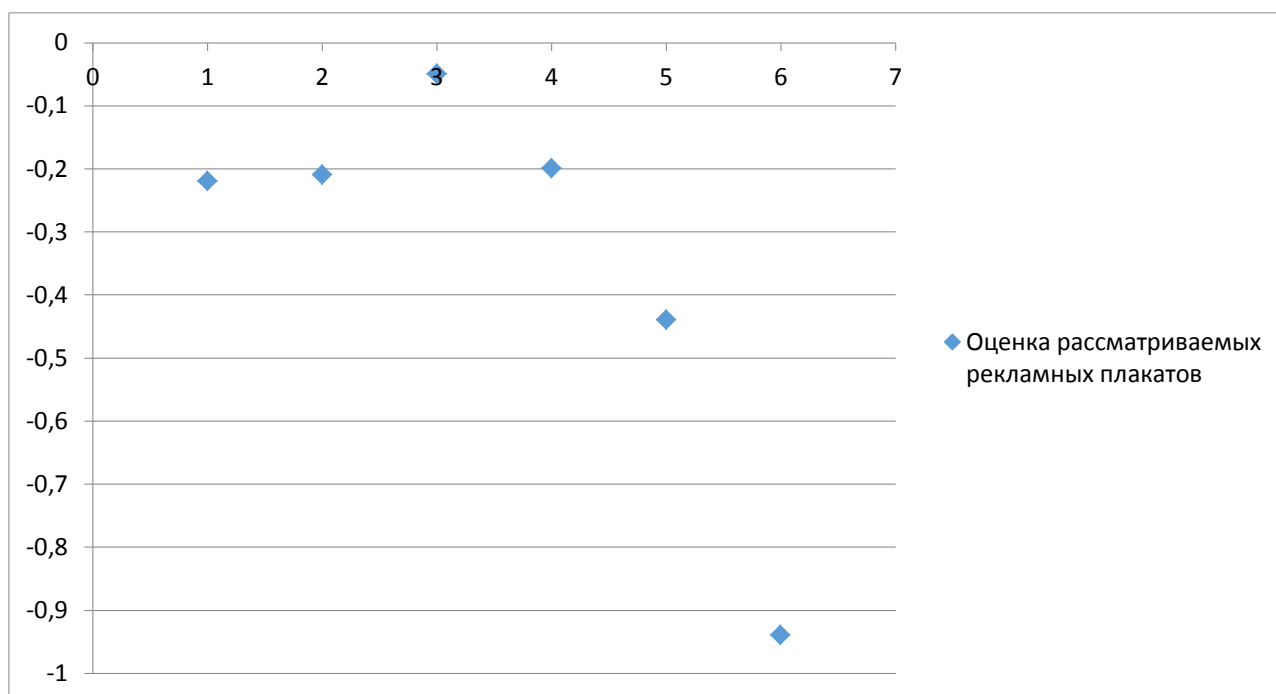


Рис. 2. Оценка рассматриваемых рекламных плакатов:

1 - нравится; 2- ясно показывает политическую ситуацию; 3 – *Отличает партию от других*; 4 –объединяет людей; 5-вызывает желание участвовать в выборах;
6 – *предлагает решение проблем.*

Оценки телевизионной рекламы немногим выше оценок наружной рекламы и колеблются в диапазоне от - 0,4 до + 0,8. и, также как и у наружной рекламы, максимальный показатель соответствует показателю «отличает партию от других», а минимальный отражает согласие с утверждением о пустых обещаниях. Однако уровень знакомства с отдельными роликами значительно ниже, чем с наружной рекламой (от 1 до 15%).

Особенностью рекламы является то, что в отличие от других видов коммуникации она вторгается в информационное пространство индивида практически насильно, не требуя согласия. Ею неожиданно прерывается фильм, или она предстает перед человеком на автобусной остановке. Поэтому охват политической рекламы очень велик. Самую распространенную в городе рекламу видели 77 % респондентов, несанкционированная расклейка достигла 16 % избирателей. По оценке избирателей, реклама является вторым по популярности источником информации о партиях (57 %) после новостных передач и периодической печати (77 %). Далее примерно равный процент имеет информация от знакомых (42 %) и выступления кандидатов от партий (41 %), менее популярны как источник информации дебаты (37 %) и сведения из сети Интернет (34%). Однако, если процент доверяющих средствам массовой

информации из пользующихся ими составляет 47 %, то для политической рекламы этот показатель самый низкий из всех источников и равен 9%.

Возможности политической рекламы сегодня используются далеко не в полной мере. Современная реклама людям не нравится, и ей не доверяют, понимая ее лживость и предвзятость. Рекламная деятельность решает краткосрочные задачи разрозненных политических игроков, чаще всего в предвыборный период, вызывая отторжение граждан. Тогда как системная и хорошо спланированная рекламная деятельность может способствовать решению информационно-идеологических проблем государственного уровня.

Использованные источники:

1. Зюзина Н.Н. Маркетинг на предприятии. Учебное пособие// Зюзина Н.Н. – Липецк, ЛКИ. – 2011. – 84 с.
2. Зюзина Н.Н. Современный рынок в описании внешней среды организации / Н.Н.Зюзина// Материалы международной научно-практической конференции «Актуальные вопросы социально-экономического развития современного общества в условиях реформ», Саратов.- 2011.-7 с.
3. Быльева Д.С. Роль политической рекламы в современном обществе // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. № 70. 2008 / [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/rol-politicheskoy-reklamy-v-sovremennom-obschestveobschestvesovremennom-obschestve>.
4. Войтюшенко К.С. Современное значение и особенность политической рекламы // «Научное сообщество студентов XXI столетия. Экономические науки»: Электронный сборник статей по материалам XV студенческой международной научно-практической конференции. — Новосибирск: Изд. «СибАК». — 2013. — № 9 (12)/ [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: [http://www.sibac.info/archive/economy/9\(12\).pdf](http://www.sibac.info/archive/economy/9(12).pdf).
5. Подгорная Л.Д. // Политическая реклама как форма коммуникации современного общества / Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Политология. №8. 2006 / [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://elibrary.ru/item.asp?id=11671587>.
6. Седых О.И. Политическая реклама как социокультурный феномен современного Российского общества // Вестник Чувашского университета. № 3. 2007 / [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://elibrary.ru/item.asp?id=11737145>.

*Мухаметов Ф. Х.
студент 2 курса
Сабирова Е. Н.
преподаватель
кафедра истории и культурологии
ФГБОУ ВПО «Уфимский Государственный
Нефтяной Технический Университет»
Россия, г. Уфа*

НЕФТЬ, ИСЛАМ И МИРОВАЯ ПОЛИТИКА

Аннотация: В статье рассматривается взаимосвязь таких важных категорий в мировом сообществе как нефть, политика и ислам.

Ключевые слова: нефть, политика, ислам.

В современном мире человечество во многом зависит от нефти. В начале XX в. был заложен принцип, на котором долгие годы основывались международные отношения и безопасность многих государств: «кто владеет нефтью, тот владеет миром»[1, с. 3].

Нефть как продукт связана с национальной стратегией, развитием экономики, мировой политикой и властью. На протяжении всего прошлого столетия происходило расширение нефтяной деятельности от одиноких предпринимателей до транснациональных корпораций и государственных компаний. Нефть дает богатство государствам, делает их центрами притяжения внутренних и внешних инвестиций, обеспечивает им высокие доходы, наделяет политической властью, и в то же время растущие возможности стран, контролирующих нефтедобычу, могут быть реализованы как во благо населения, так и употреблены в ущерб ему[1, с. 4].

Нефть с начала XX в. стала одним из определяющих факторов политики, перманентно усиливая свой «политический» потенциал, оказывая все возрастающее влияние на сферу безопасности - в глобальном, региональном и национальном масштабах [1, с. 5].

На сегодняшний день по количеству последователей (около 1,5 миллиарда) ислам является второй мировой религией. И так сложились обстоятельства, что три четверти мировых запасов нефти сосредоточено именно в странах Исламской конференции. Мусульмане говорят, что мы были верны Аллаху в течение 1300 лет, поэтому он подарил нам нефть. Каково же влияние нефти на политику исламских стран и жизнь в целом? Как происходит взаимодействие важных на сегодня категорий – нефть, мировая политика и ислам?

Для начала нужно разобраться, почему мы зачастую ассоциируем нефть со странами ислама. И конечно, ответ мы найдем в священной книге всех мусульман - Коране. В Суре «Всевышний», имеются строки, которые следует тщательно изучить: «Восславь имя Господа твоего, Который все сотворил, придал форму и соизмерил и так распределил (пути) всему и

направил, произрастил зеленые луга, потом поверг их в сухое, потом в черное состояние» [2].

Не сложно догадаться, что, то «черное состояние» - это и есть «черное золото» – нефть. А остальное описание относится к явлению фоссилизации – причине возникновения нефти, заключающееся в гниении и разложении остатков микроорганизмов в недрах Земли.

Сложно даже предположить, что кто-либо на земле в то время мог знать о процессе возникновения нефти и собственно о самой нефти. Нам лишь остается верить, что «черное золото» - это дар, ниспосланный Аллахом на земли верующих в него искренне и бескорыстно.

Однако нас интересует роль нефти в ведении политики в странах нефтеносного бассейна. Издавна на этих землях проходило много войн. И если в России или европейских странах победить можно было, завоевав главную крепость, где жил владыка, то в этих странах победой можно было назвать захват нефтяных вышек, что и происходило в Иране и Ираке.

Согласно исламу, полезные ископаемые нефть и газ являются общественной собственностью. Передал Тирмизи от Абьядъ бин Хаммаль, «что он посетил Посланника Аллаха (с.а.с.) в составе делегации и один из них попросил выделить ему участок, где добывают соль. Посланник Аллаха (с.а.с.) принял это предложение. Когда они отошли от него, один из сидящих вместе с Пророком (с.а.с.) сказал: «О, Посланник Аллаха (с.а.с.), ведаешь ли ты о том, что выделил ему? Ведь ты выделил ему бесчисленную воду». Затем Посланник Аллаха (с.а.с.) вернул назад то, что дал ему». Этот хадис указывает на то, что Пророк (с.а.с.) запретил право частной собственности месторождения соли, потому что оно находится в коллективной собственности. Ибн аль-Кудам в подробных деталях описал недозволенность частной собственности многих полезных ископаемых, которые не прерываются, и упомянул нефть. Поэтому нефть не должна принадлежать никому, независимо, местный ли он или западный. Но эти законы уже не соблюдаются в современном мире [3].

Стоит отметить, что нефть так же является отличным средством манипулирования и запугивания. Например, во время Йом-Киппурской войны 1973 года против Израиля арабские шейхи подняли цены на нефть, и она увеличилась в несколько раз. И естественно это сказалось не только на экономике Израиля, но и мира в целом [4, с.36].

Таким образом, мы можем сказать, что «политика запугивания» открыла пути для власти в мире для тех, кто владеет нефтью. Экономическая сила нефти разделила ислам на богатые «нефтяные государства» и на тех, кто находится в зависимости от них. Нефть на сегодня остается важным элементом давления в мировой политике, а, в свою очередь, ислам – элементом стабильного развития государств арабского мира.

Использованные источники:

1. «Нефтяной фактор» в российской государственной политике. Дореволюционный и советский периоды. - Уфа: Нефтегазовое дело, 2007, - 176 с.: илл.
2. www.korangi.ru - Сура «Всевышний», 87:1-5 (дата обращения: 12.05.2014).
3. Ибн аль-Кудам - Книга «Аль-Мугни», часть V. - / [Обогащающий]: В 15 т. Каир: Хаджр, 1992
4. Мифы и факты. Путеводитель по арабо-израильскому конфликту: Митчелл Бард; пер. [с англ.] А. КУРИЦКОГО — М.: Еврейское слово, 2007. — 480 с.

*Налётова И.И.
студент 2 курса магистратуры
Восточно-Сибирский филиал РАП
Россия, г. Иркутск*

ПРАВО НА ЗАЩИТНИКА КАК УГОЛОВНО-ПРОЦЕССУАЛЬНАЯ ГАРАНТИЯ ПРАВ И СВОБОД ОБВИНЯЕМОГО

Рассматривается право на защитника как уголовно-процессуальная гарантия прав и свобод обвиняемого с целью более глубокого анализа особенностей защиты обвиняемого при помощи квалифицированного специалиста.

На основе проведенного исследования делается вывод о том, что одной из важнейших задач уголовного судопроизводства, по защите прав обвиняемого, является поиск оптимального соотношения между интересами раскрытия и расследования преступлений и интересами обеспечения прав и свобод участвующих в уголовном судопроизводстве лиц.

Ключевые слова: уголовно-процессуальное право, процессуальные гарантии, право, обвиняемый, правосудие, защита.

THE RIGHT TO COUNSEL AS A CRIMINAL-PROCEDURAL SAFEGUARD RIGHTS AND FREEDOMS OF THE ACCUSED

The right to counsel is considered as criminal procedural safeguard rights and freedoms of the accused for the purpose of in-depth analysis features protect the accused by a qualified specialist.

On the basis of this study concluded that one of the most important tasks of criminal justice, to protect the rights of the accused, is to find a balance between the interests of disclosure and investigation of crimes and the interests of the rights and freedoms involved in criminal proceedings persons.

Keywords: procedural criminal law, procedural safeguards, the right, the accused, justice, protection.

На сегодняшний день одной из актуальных проблем в уголовном судопроизводстве является реализация уголовно-процессуальных гарантий права.

Наличие уголовно-процессуальных гарантий – необходимое условие государственной системы обеспечения и поддержания правопорядка, которое обеспечивается в рамках уголовного судопроизводства.

Цель существования уголовного судопроизводства определена в ч. 1 ст. 6 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации (далее УПК РФ), которая гласит: «Уголовное судопроизводство имеет своим назначением:

1) защиту прав и законных интересов лиц и организаций, потерпевших от преступлений;

2) защиту личности от незаконного и необоснованного обвинения, осуждения, ограничения ее прав и свобод». [1. С.8].

В данной статье законодатель акцентировал назначение уголовного судопроизводства на защите прав и интересов личности. Законодательное закрепление соответствующих норм, несомненно, важный и необходимый момент. Другой вопрос, каким образом действует механизм реализации уголовно – процессуальных норм права на практике.

Как заметил Н.И. Матузов: «законы сами по себе не могут накормить, одеть людей, улучшит только на «шоковое» правотворчество – значит писать юридические иллюзии». [2. С.13].

Основная проблема бездействия большинства законов заключается в отсутствии необходимых механизмов их реализации, а также отсутствие нормальной правовой среды необходимой для их функционирования.

Защита прав и свобод человека и гражданина подчинена единому принципу, сущность которого сводится к тому, что она должна носить правовой характер. Соответственно, обеспечивается такая защита системой правовых учреждений, институтов, принципов и гарантий.

Российское уголовно-процессуальное право, все его принципы представляют собой систему гарантий уголовного судопроизводства. В узком смысле под процессуальными гарантиями понимаются действия следователя, дознавателя, прокурора и суда, установленные законом для обеспечения реальной возможности использовать свои и представляемые права, участвующим в деле лицам.

Большинство теоретиков, в их числе М.С. Строгович, Н.И. Матузов, П.Т. Васьков считают, что среди процессуальных гарантий прав личности гарантии права обвиняемого на защиту занимают первое «почётное место» [3. С.38], т.к. именно обвиняемый нуждается в особой судебной защите, именно его судьба решается в процессе осуществления правосудия. Поэтому, в первую очередь, обвиняемому должна быть максимально предоставлена возможность защищать свои права и интересы от незаконного и необоснованного обвинения, осуждения, ограничения ее прав и свобод. Развитие и совершенствование гарантий права обвиняемого на защиту относятся к числу важнейших и в то же время сложнейших задач юридической науки.

Возможность защищаться установленными законом способами и средствами от предъявленного обвинения и обеспечить охрану личных и имущественных прав обвиняемому обязан обеспечить суд, прокурор, следователь и дознаватель. Должностные лица, осуществляющие уголовное судопроизводство обеспечивают осуществление обвиняемым права на защиту путём: разъяснения сущности обвинения, квалификации преступления и возможных последствий в доходчивой и понятной форме для обвиняемого; разъяснения им их прав и обязанностей; удовлетворении ходатайств об истребовании доказательств; предоставления возможности знакомиться по окончании предварительного следствия со всеми материалами уголовного дела; обеспечения участия в деле защитника. Аналогичные обязанности возлагаются и на суд.

Указанные обязанности являются важнейшими процессуальными гарантиями права обвиняемого на защиту и, кроме того их неисполнение влечет применение уголовно-процессуальных санкций.

Доказательства, полученные с нарушением требований УПК РФ, являются недопустимыми. Недопустимые доказательства не имеют юридической силы и не могут быть положены в основу обвинения, а также использоваться для доказывания любого из обстоятельств.

Впоследствии, это может привести к отмене или изменению приговора, направлению дела на новое судебное рассмотрение или на новое расследование, прекращению производства по делу, признанию недействительности протоколов допросов, результатов обысков, выемок и других процессуальных актов, при составлении которых не были соблюдены предусмотренные законом гарантии прав личности.

Важнейшей гарантией реализации принципа права на защиту является право лиц, обвиняемых в совершении преступления пользоваться помощью защитника.

Квалифицированная юридическая помощь является существенной уголовно-процессуальной гарантией, которую может оказать обвиняемому защитник. Именно защитник способствует максимальной активизации защиты, проводимой лично обвиняемым, и последовательному осуществлению уголовно-процессуальной функции защиты в целом.

Как установлено в ч.1 ст. 49 УПК РФ защитник – это лицо, осуществляющее в установленном уголовно-процессуальным законодательством порядке защиту прав и интересов подозреваемых и обвиняемых и оказывающее им юридическую помощь при производстве по уголовному делу.

Участие защитника в уголовном судопроизводстве обязательно и должно обеспечиваться должностными лицами, осуществляющими производство по уголовным делам, в которых обвиняемые по различным причинам не могут самостоятельно осуществлять свою защиту.

Реализация полномочий защитника уголовного дела начинается с момента допуска его к участию в деле. Этот момент определяется принятием дознавателем, следователем, судом, судьей ордера или иного документа, подтверждающего полномочия данного защитника.

После того как допущенный в уголовное дело защитник ознакомится со всеми материалами дела, он может помочь обвиняемому также ознакомиться с доказательствами, объяснить их значение, узнать все ли обстоятельства, опровергающие обвинение или смягчающие его ответственность установлены. Помимо этого, сам защитник после ознакомления с материалами дела проводит анализ и даёт оценку собранным по делу доказательствам, расследовано ли дело всесторонне, полно и объективно.

Знакомясь с постановлением о назначении экспертизы, обвиняемый и его защитник могут получить информацию о том, какие материалы направляются эксперту, задать собственные вопросы эксперту, просить о назначении конкретного эксперта, представлять документы, давать пояснения эксперту. Знакомясь с заключением эксперта, обвиняемый, защитник могут давать пояснения, высказывать возражения, задавать дополнительные вопросы и заявлять ходатайства о назначении дополнительной или повторной экспертизы.

Немаловажным моментом является также право обвиняемого и его защитника на сбор доказательств по уголовному делу. Подобная возможность, несомненно, существенно дополняет и делает эффективнее систему защиты прав обвиняемого и процессуальных гарантий ее осуществления.

Доказательствами по уголовному делу являются любые сведения, на основе которых суд, прокурор, следователь, дознаватель в порядке, определенном настоящим Кодексом, устанавливает наличие или отсутствие обстоятельств, подлежащих доказыванию при производстве по уголовному делу, а также иных обстоятельств, имеющих значение для уголовного дела.

Вместе с тем, право защитника на сбор доказательств по уголовному делу, является одним из дискуссионных вопросов теории и практики российского уголовного процесса. Согласно ч. 3 ст. 86 УПК РФ защитник вправе собирать доказательства путем: получения предметов, документов и иных сведений; опроса лиц с их согласия; истребования справок, характеристик, иных документов от органов государственной власти, органов местного самоуправления, общественных объединений и организаций, которые обязаны представлять запрашиваемые документы или их копии.

В связи с этим, интересно сравнить положения статьи 86 УПК РФ с соответствующими положениями Федерального закона РФ от 26.04.2002 г. «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации». В ч. 3 ст. 5 указанного закона говорится, что адвокат вправе:

- собирать сведения, необходимые для оказания юридической помощи, в том числе запрашивать справки, характеристики и иные документы от органов государственной власти, органов местного самоуправления, общественных объединений, а также иных организаций;
- опрашивать с их согласия лиц, предположительно владеющих информацией, относящейся к делу, по которому адвокат оказывает юридическую помощь;
- собирать и представлять предметы и документы, которые могут быть признаны вещественными и иными доказательствами, в порядке, установленном законодателем Российской Федерации.

В двух Федеральных законах одна и та же по существу норма сформулирована в отношении прав защитника различно: по УПК РФ защитник может собирать доказательства, а по Федеральному закону «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации» защитник может собирать сведения, опрашивать лиц, собирать и предъявлять предметы и документы, которые могут быть признаны в дальнейшем доказательствами.

Сведения и предметы становятся доказательствами только после того, как следователь или суд их примет и решит приобщить к делу.

Согласно ч. 2 ст. 74 УПК РФ, в которой закреплён перечень допустимых доказательств, нет ни опросов лиц, ни предметов, документов, «собранных» адвокатом – защитником на основании ст. 86 УПК РФ.

Как представляется, верную позицию в этом вопросе занимает С. А. Шейфер, который указывает: «Признать представленный объект доказательством, ввести его в дело, т.е. включить в систему уже собранных доказательств – это исключительная прерогатива органа расследования, прокурора и суда. Принятие решения о приобщении предмета или документа к делу, в сущности, представляет собой акт закрепления доказательства, завершающий момент собирания (формирования) доказательства. Пока такое решение не принято – доказательства еще не существуют. Оно еще «не собрано, не сформулировано» [4. С.46].

Есть показания лиц, которые появляются в деле только посредством допросов, очных ставок, т.е. следственных действий, на проведение которых имеют только специально уполномоченные органы уголовного преследования. Есть вещественные доказательства, которыми признаются предметы только в том случае, если они исследовались следователем и приобщены к делу его специальным постановлением. Есть «иные документы», которые приобщаются к делу опять же по усмотрению следователя.

В соответствии с данными нормами, следует полагать, что спорной является позиция законодателя о том, что защитник вправе собирать доказательства.

Законодатель, указав на право защитника собирать доказательства, не определил и процедуру получения адвокатом сведений, документов и предметов.

Защитнику предоставлено право проводить опрос лиц с их согласия. Дача показаний на допросе в большинстве случаев – обязанность, при опросе – лишь право. Допрос следственное действие, опрос таковым не является. Чтобы факты, полученные защитником при опросе, стали доказательством, следователь или суд должны допросить опрошенное лицо с соблюдением всех прав допроса, предусмотренных УПК РФ. Поэтому мы согласны с другим вариантом закрепления результатов опроса – изложение содержания беседы в ходатайстве с указанием лица, подлежащего вызову для его допроса следователем [5. С.32].

Согласно п. 3 ч. 3 ст. 86 УПК РФ, адвокат имеет право на истребование справок, характеристик, иных документов от органов государственной власти, органов местного самоуправления, общественных объединений и организации, которые обязаны предоставить запрашиваемые документы или их копии. Однако следует учитывать и то, что необходимые ему сведения, составляющие, например, государственную или другую охраняемую законом тайну, едва ли будут ему предоставлены только лишь на основании составленного им запроса. В таких случаях адвокат должен заявить ходатайство об изъятии предлагаемых документов в рамках процессуальных действий, производить которые уполномочено должностное лицо органа предварительного расследования. Следует также иметь в виду, что в УПК РФ срок исполнения запроса адвоката не указан, в связи, с чем он фактически поставлен в зависимость от правил делопроизводства, действующих в той или иной организации, государственном органе.

Кроме того, практика показывает, что органы государственной власти, местного самоуправления и других организаций нередко игнорируют запросы адвокатов по истребованию документов. Никаких санкций за неисполнение запроса защитника в законе не установлено.

Это еще раз подтверждает, что самостоятельности у защитника в собирании доказательств нет, их собирает только орган предварительного расследования. Данное положение вещей иронично описал в своих трудах А. Р. Белкин: «Доказывание – это деятельность, познавательная и удостоверительная, компетентных государственных органов, среди которых традиционно называют и суд, но также традиционно все ещё не упоминают адвоката» [6. С.9]. Высказывание более чем целесообразно и уместно в данном случае.

Таким образом, роль защитника в уголовном процессе велика, потому как именно защитник может помочь обвиняемому на всех стадиях уголовного процесса, помочь оправдаться (реабилитироваться) или смягчить уголовное наказание.

На всех стадиях уголовного процесса обвиняемому предоставляется и гарантируется большая совокупность прав на защиту, важным условием осуществления которых является строгое соблюдение процессуальных норм и положений уголовного судопроизводства.

Как представляется, защита противостоит уголовному преследованию и выступает как смысловая, активная деятельность, как самого обвиняемого, так и защитника, законного представителя обвиняемого, общественного защитника.

Как заметил Н. Кузнецов: «Вся процедура расследования и ее регламентация – это конкуренция прав и интересов потерпевших и преступников, интересов личности и общества: любое правило процедуры расследования, любая мера, предпринимаемая в процессе уголовного судопроизводства, либо защищает интересы потерпевшего и тогда ограничивает права привлекаемого к ответственности, либо обеспечивает защиту прав виновного и соответственно уменьшает меру защиты прав и интересов пострадавшего от преступления, интересов общества» [7. С.33]. Вместе с тем, права обвиняемого на защиту представляют собой определенное социальное благо. Они служат обеспечению законных интересов личности и способствуют борьбе с преступностью, которая может быть успешной при условии недопущения осуждения невиновных и справедливого в соответствии с законом решения вопроса об ответственности виновных.

Представляется, что реализация соответствующих уголовно-процессуальных гарантий дополнительно дисциплинирует правоприменителя, способствует устранению произвола. Заметим что, одной из причин принятия незаконных и необоснованных процессуальных решений, нарушающих права личности и наносящих вред охраняемым законом интересам, является отсутствие отработанного механизма реализации уголовно-процессуальных гарантий.

Защита прав и законных интересов лиц и организаций, потерпевших от преступлений, защита личности от незаконного и необоснованного обвинения, осуждения, ограничения ее прав и свобод составляет основное назначение уголовного судопроизводства. При этом уголовное преследование и назначение виновным справедливого наказания в той же мере отвечают назначению уголовного судопроизводства, что и отказ от уголовного преследования невиновных, освобождение их от наказания, реабилитация каждого, кто необоснованно подвергся уголовному преследованию.

На сегодняшний день, одной из важнейших задач уголовного судопроизводства, по защите прав обвиняемого, является поиск оптимального соотношения между интересами раскрытия и расследования преступлений и интересами обеспечения прав и свобод участвующих в уголовном судопроизводстве лиц и в этом очень помог бы высокий уровень

реализации уголовно-процессуальных гарантий прав обвиняемого на защиту.

Использованные источники:

1. Уголовно-процессуального кодекса РФ от 18.12.2001 № 174-ФЗ (ред. от 21.01.2014) // Российская газета. - 2001. - № 2861.
2. Матузов Н.И. Правовой нигилизм и правовой идеализм как две стороны одной медали // Правоведение, М., 2004.
3. Громов Н.А. Институт привлечения к уголовной ответственности. – Саратов: Юрист, 2008.
4. Шейфер С.А. Доказательства и доказывание по уголовным делам: проблемы теории и правового регулирования. – М.: Норма, 2010.
5. Кузнецов Н., Дадонов С. Право защитника собирать доказательства: сущность и пределы // Российская юстиция. – 2002. – № 8.
6. Белкин А.Р. Теория доказывания в уголовном судопроизводстве. М.: Норма, 2005.
7. Кузнецов Н., Дадонов С. Право защитника собирать доказательства: сущность и пределы // Российская юстиция. – 2002. – № 8.

Налётова И.И.
студент 2 курса магистратуры
Восточно-Сибирский филиал РАП
Россия, г. Иркутск

ПОНЯТИЕ УГОЛОВНО-ПРОЦЕССУАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ

В статье проводится теоретическое исследование понятия «уголовно – процессуальные гарантии», обозначаются основные подходы к его содержанию, рассматриваются виды и классификация уголовно-процессуальных гарантий.

Ключевые слова: уголовно-процессуальное право, уголовно-процессуальные гарантии, право, обвиняемый, правосудие, защита.

THE NOTION OF CRIMINAL-PROCEDURAL SAFEGUARDS

In this article a theoretical study of the concept of "criminal - procedural safeguards" are referred to the main approaches to its content describes the types and classification of criminal - procedural safeguards.

Key words: procedural criminal law, criminal - procedural safeguards, the right, the accused, justice, protection.

Гарантии защиты прав человека в уголовном процессе с каждым днём приобретают все большее значение. Российское уголовно-процессуальное право, все его принципы представляют собой систему гарантий уголовного судопроизводства. В узком под смысле процессуальными гарантиями понимаются действия следователя, дознавателя, прокурора и суда, установленные законом для обеспечения реальной возможности использовать свои и представляемые права, участвующим в деле лицам.

«Уголовно-процессуальные гарантии» – это научный термин. В уголовно-процессуальном законодательстве и международных правовых актах он не используется, потому что формулировка правовой нормы предполагает сведение до минимума возможности ее неоднозначного понимания, что невозможно при использовании термина «уголовно-процессуальные гарантии». В Уголовно-процессуальном кодексе Российской Федерации (далее УПК РФ) вместо термина «уголовно-процессуальные гарантии» используется понятие «обеспечение прав личности в уголовном процессе», поскольку целью существования уголовно-процессуальных прав является обеспечение реальной возможности использовать свои и представляемые права, участвующим в деле лицам. На основании этого можно сделать вывод, что эти понятия имеют схожие значения.

В науке термин «уголовно-процессуальные гарантии» употребляется достаточно часто. Однако, определения одного и того же термина разнообразны в трудах различных авторов.

Одни авторы считают, что уголовно-процессуальные гарантии – это «система правовых средств», другие убеждены, что это «средства, способы и условия защиты».

Так, Л.Д. Кокорев под уголовно-процессуальными гарантиями понимает «систему правовых средств, установленных законом для надлежащего определения правосудия, защиты прав и свобод человека в уголовном процессе, осуществления задач судопроизводства по уголовным делам» [1. С.75].

Достаточно часто, среди авторов, которые исследуют проблему уголовно-процессуальных гарантий, встречаются схожие мнения в части «системы правовых средств».

Под системой правовых средств понимается целостное правовое образование, в рамках которого средства находятся во взаимосвязи, взаимодействии и взаимообусловленности. «Система правовых средств» не является неизменной, она совершенствуется вместе с развитием законодательства.

Аналогичную позицию занимают В.Ю. Белицкий, С.В. Кравцова, С.М. Кузнецова, И.В. Кутазова, Е.Н. Петухов и др.

Автор другой точки зрения, определяет уголовно-процессуальные гарантии как гарантии правосудия. М.С. Строгович, под уголовно-процессуальными гарантиями понимает, прежде всего, гарантии правосудия, которые включают в себя гарантии достижения судом и органами предварительного расследования стоящих перед ними целей, гарантии осуществления задач уголовного судопроизводства. В таком понимании, можно говорить о процессуальных гарантиях в широком смысле. Они включают в себя и гарантии прав и интересов участвующих в уголовном судопроизводстве лиц, в том числе гарантии для тех, которые привлекаются к уголовной ответственности, иначе – процессуальные гарантии в узком

смысле [2. С. 60]. Данное определение не значительно отличается от предыдущего понимания термина «уголовно-процессуальных гарантий». Автор при определении сущности уголовно-процессуальных гарантий не используют термин «система».

По мнению Э.Ф. Куцовой, уголовно-процессуальные гарантии прав и законных интересов участвующих в уголовном судопроизводстве граждан – это «соответствующие средства, предусмотренные нормами уголовно-процессуального права [3. С. 12]. Исходя из определения, средства, которые служат защите прав и законных интересов граждан, участвующих в уголовном процессе, многочисленны и многообразны. Эти средства взаимно подкрепляют друг друга. Автор, достаточно лаконично рассматривает понятие уголовно-процессуальных гарантий. Заметим, что в число процессуальных средств не входит выполнение подозреваемым, обвиняемым своих обязанностей, в этой связи, можно сделать вывод о не полном толковании понятия.

Обязанности подозреваемого или обвиняемого, прежде всего, направлены на выполнение задач уголовного судопроизводства, правильного и своевременного рассмотрения и разрешения дела, на обеспечение истины по делу, поэтому не должны оставаться без внимания.

В соответствии с уголовно-процессуальным законом, обвиняемый обязан:

1) соблюдать ограничения, связанные со свободой передвижения, а также запреты в случае избрания меры пресечения в виде домашнего ареста (ст.107 УПК РФ);

2) не покидать местожительство без разрешения следователя, дознавателя, прокурора или суда, являться по их вызовам и иным путем не препятствовать производству по уголовному делу в случае избрания подписки о невыезде и надлежащем поведении (ст. 102 УПК РФ);

3) выполнять, соблюдать условия, связанные с внесением залога (ст. 106 УПК РФ);

4) выполнять требования указанных должностных лиц об участии в следственных действиях, соблюдать порядок их проведения, соблюдать порядок в судебных заседаниях, защищаться иными средствами и способами, не запрещенными УПК РФ [4. С. 156].

Точка зрения Э.Ф. Куцовой, в части не выполнения своих обязанностей подозреваемым или обвиняемым, разнится с многими авторами.

Так П.А. Лупинская, под уголовно-процессуальными гарантиями понимает «содержащиеся в нормах права правовые средства, обеспечивающие всем субъектам уголовно-процессуальной деятельности возможность выполнять и использовать представленные права [5. С. 177].

Аналогичную позицию занимают А.В. Смирнов, К.Б. Калиновский: «Уголовно-процессуальные гарантии – специальные правовые средства,

обеспечивающие реализацию прав и законных интересов участников процесса, а равно и выполнение ими своих обязанностей [6. С. 10].

Как представляется, данное определение позволяет сделать вывод, что обязанности распространяются как на должностных, так и напрямую заинтересованных в исходе дела лиц, что соответствует действительности.

Вместе с тем я считаю возможным согласиться с мнением Ю.А. Иванова: «Уголовно-процессуальные гарантии – это система правовых средств обеспечения успешного решения задач правосудия и охраны законных интересов всех участников в деле лиц, предполагающая строгое соблюдение установленных законом форм и принципов судопроизводства, закрепление прав участников процесса и условий их реализации, точное исполнение обязанностей должностными лицами и органами, осуществляющими уголовно-процессуальную деятельность» [7. С. 215].

Такое определение наиболее полно раскрывает суть и значение уголовно-процессуальных гарантий. В свою очередь, оно является наиболее распространённым в научной литературе. Схожую позицию занимают К.А. Синкин, Л.В. Черепанова, Н.А. Громов, В.А. Пономоренко, К.Ф. Гуценко и др.

Как следует из изложенного, в науке существует большое количество различных определений термина «уголовно-процессуальные гарантии», но одно остаётся неизменным, целью реализации уголовно-процессуальных гарантий является выполнение задач уголовного процесса.

Обеспечение прав личности достигается путём согласованных действий всех видов уголовно-процессуальных гарантий. Важнейшими гарантиями защиты прав и законных интересов личности в уголовном процессе являются:

- право подозреваемого, обвиняемого знать, в чем он подозревается или обвиняется, право иметь защитника;
- судебный контроль за применением в качестве меры пресечения содержание лица под стражей, домашнего ареста или продление срока содержания под стражей, домашнего ареста;
- равенство прав участников судебного разбирательства;
 - представление только суду права признать обвиняемого виновным;
- возможность обжалования действий и решений должностных лиц и государственных органов в суде.

Уголовно-процессуальные гарантии делятся на два основных вида:

1) гарантии прав и законных интересов личности в сфере уголовного судопроизводства (гарантии прав личности; гарантии прав отдельных субъектов; гарантии прав человека в сфере уголовного судопроизводства); 2) гарантии правосудия.

Гарантии прав и законных интересов личности в сфере уголовного судопроизводства направлены на правильное применение закона с тем,

чтобы не были нарушены права и законные интересы всех участников уголовного судопроизводства. Например, к гарантиям прав и законных интересов личности относят: право обвиняемого на защиту, право знать, в чём он обвиняется, право представлять доказательства.

Гарантии правосудия направлены на точное и быстрое раскрытие преступлений, изобличение виновных. К гарантиям правосудия относят: судебный контроль за задержанием лица или избранием меры пресечения обвиняемого виновным, предоставление только суду права признать обвиняемого виновным, возможность обжалования действий и решений должностных лиц и государственных органов в суд.

Под гарантиями правосудия, в узком смысле слова, Н.И. Капинус понимает правовые средства и способы, обеспечивающие уголовно-процессуальную деятельность органов уголовного судопроизводства и их должностных лиц. Они гарантируют интересы общества и государства в уголовном процессе, которые воплощены в задачах уголовного судопроизводства [8. С. 140].

Следует заметить, что грань между двумя основными видами уголовно-процессуальных гарантий практически не заметна, можно сказать, условна. Потому что реализация гарантии прав и законных интересов личности в уголовном судопроизводстве гарантирует правосудие, и наоборот.

Гарантии правосудия и гарантии прав личности являются одновременно гарантиями установления истины, т.е. обеспечивают общую для всего уголовного процесса цель соответствующей деятельности.

В заключении, хотелось бы отметить, что все рассмотренные определения уголовно-процессуальных гарантий схожи и по содержанию незначительно отличаются друг от друга.

Таким образом, под уголовно-процессуальными гарантиями следует понимать совокупность 2-х составляющих:

- установленная уголовно-процессуальным законом совокупность процессуальных норм, которые реально обеспечивают, т.е. позволяют участнику процесса принудительно защищать и реализовывать свои права, законные интересы или добиться выполнения обязанностей, независимо от воли противостоящих ему субъектов;

- законная деятельность государственных органов и должностных лиц по реализации правовых средств в целях обеспечения строгого соблюдения закона в деятельности всех участников уголовного судопроизводства для решения задач уголовного процесса.

Использованные источники:

1. Кокорев Л.Д. Общественные и личные интересы в уголовном судопроизводстве. – Воронеж: Воронежский ун-т, 1984. – 159 с.
2. Строгович М.С. Судебная этика. – М.: Наука, 1974. – 97 с.

3. Куцова Э.Ф. Уголовно-процессуальные гарантии прав и законных интересов личности (советский уголовный процесс): дисс. д-ра. юрид. наук. – М., 1986. – 517 с.
4. Верин В.П. Комментарии к Уголовно-процессуальному кодексу Российской Федерации. – М.: Экзамен, 2004. – 889 с.
5. Lupinskaya P.A. Уголовно-процессуальное право: учеб. пособие 2-ое изд., перераб. и доп. – М: Норма, 2009. – 1072 с.
6. Смирнов А.В., Калиновский К.Б. Уголовный процесс. Краткий курс. 5-ое изд., – М.: НОРМА: ИНФА-М, 2013. – 768 с.
7. Иванов Ю.А. Уголовно-процессуальные гарантии. Курс уголовного процесса. Общая часть. – М.: Юрид. лит., 2001. – 640 с.
8. Капинус Н.И. Процессуальные гарантии прав личности при применении мер пресечения в уголовном процессе: дисс. д-ра юрид. наук. – М., 2001. – 547 с.

Очкина И. И., к. п. н.
доцент
кафедра правовой психологии и судебной экспертизы
СГЮА
Россия, г. Саратов

К ВОПРОСУ О РЕСОЦИАЛИЗАЦИИ ОСУЖДЕННЫХ

Известно, что человек часто оказывается перед выбором, совершает ошибки, за которые потом приходится очень дорого платить. Каждый день в мире совершаются сотни правонарушений, люди попадают в преступную среду, и, преступив закон единожды, не останавливаются на достигнутом.

Как правило, одной из причин, которая толкает человека, уже побывавшего в местах лишения свободы, повторно нарушить ту или иную норму права, является его социальная запущенность и последующий регресс личности. Негатив со стороны окружающих, нежелание помочь человеку преступившему закон, приводит к тому, что осуждённые не понимают, «зачем выходить им на свободу, что бы есть?! А больше им и идти то некуда...»¹

Следовательно, возникает вопрос о помощи человеку, пребывающему в местах лишения свободы, дабы он не потерял интерес к жизни, к окружающим.

На данный момент в России существует множество проблем, связанных с системой наказания. Преступления совершаются ежедневно, каждый второй освободившийся из мест лишения свободы повторно нарушает закон. Причиной всему этому служит нарушение психики человека. Американские криминологи И. Антилла и Р. Мартинсон последовательно доказали, что между преступниками и не преступниками

¹ См.: Интернет-дневник тюремного служения «Утешение». URL: <http://test.blogs.pravkamchatka.ru/mir-vam/>. Дата обращения: 10.12.2013.

нет личностных различий.² Следовательно, наше государство, гарантируя права и свободы человеку и гражданину, должно защищать людей и совершенствовать законодательство.

Исследование проблемы ресоциализации осужденных в современных условиях, на наш взгляд, требует рассмотрения нескольких групп вопросов: с какими же проблемами сталкивается осуждённый в местах лишения свободы? почему справиться с ними одному человеку не удаётся? какую помощь должно осуществлять государство в этой сфере? Отвечая на эти вопросы, в первую очередь хотелось обратить внимание на то, что у человека, попавшего в исправительное учреждение, возникает отчуждение к социальной активности, интерес к общению с людьми становится минимальным. Поэтому главной задачей учреждений, исполняющих уголовно-исполнительные наказания, служит ресоциализация осуждённых, так как по окончании срока наказания человек вновь попадёт в общество, где должен будет соблюдать законы, познавать мир и жить в социуме. Для этого необходимо выполнить несколько задач:

1)уделить внимание каждому осуждённому, диагностировать его психологическое состояние на момент пребывания в исправительном учреждении;

2)разработать программы для социальной адаптации личности;

3)провести курс психотерапии, релаксации, снятия психологических барьеров;

4)применить метод поощрения при выполнении всех заданий, положительном поведении.

При выполнении данных задач, специалисты в исправительных учреждениях должны помочь социально адаптироваться личности. Ведь у людей, отбывающих наказание, ярко выражена социальная запущенность, и они порой не могут понять цель и смысл проводимых с ними занятий, что связано с труднообучаемостью и трудновоспитуемостью. Нужно учитывать и то, что к каждому человеку необходим индивидуальный подход. Возникает потребность в большом количестве специалистов в сфере психокоррекции, поэтому необходима помощь других организаций.

Важно наладить совместную работу психологов и психиатров в исправительных учреждениях. Весьма часто осуждённые страдают аутизмом, неврозами и психопатией. Специалисты должны помочь человеку побороть свои страхи и болезни, развить навыки социальной адаптации, путём применения различных методик, практических занятий.

Также необходимо объединить совместные усилия органов государственной власти субъектов, органов местного самоуправления и органов внутренних дел. Необходима всеобщая заинтересованность в

² См.: Суслонов П.Е. Философские аспекты проблемы правового принуждения (теоретико-мировоззренческие аспекты проблемы наказания): Монография. - Екатеринбург: Изд-во Уральского юридического института МВД России, 2002. - 100 с.

успешной работе, и лишь тогда можно будет говорить о последующем положительном результате.

Следующая трудность, с которой сталкивается человек в местах лишения свободы, связана с тем, что:

- осужденные отучаются принимать самостоятельные решения;
- весь порядок жизни определяет администрация учреждения;
- они не планируют свой бюджет, т.к. не имеют наличных денег;
- они не пользуются городским транспортом;
- не обеспечивают себя жильем, одеждой, продуктами питания.

Осужденные становятся пассивными, отучаются решать возникающие проблемы. Поэтому человеку важно не потерять способность к самостоятельному принятию решений и личной ответственности. Решить эту проблему можно путём создания в исправительных учреждениях баз центров социальной реабилитации. Осуждённых нужно привлекать к работе, которая будет максимально приближена к реальной жизни на свободе. Осознание того, что осужденные своими руками создали что-то новое, окажет положительное влияние на психику, поможет понять, что каждый может улучшить свою жизнь.

Добившись нормальной адаптации, освобождённый в последующем при выходе на свободу не будет нарушать закон, злоупотреблять алкоголем и окончательно порвёт связи с преступной средой.

Также для полного социального восстановления люди, вышедшие на свободу, должны иметь возможность обратиться за помощью в учреждения, которые помогут ему социально реабилитироваться. В первую очередь это органы и центры социальной защиты, общественных организаций, лечебно-профилактических учреждений и психологических служб. В России уже применяются некоторые меры по поддержке освободившихся из мест лишения свободы. Примером может служить центр социальной реабилитации для людей вышедших на свободу, который расположен в п. Авача г. Петропавловск-Камчатский. В данный момент, в центре трудятся 8 реабилитантов. Задача центра построить храм в честь Казанской иконы Божьей матери. Осуждённые таким образом проходят не только трудовую адаптацию, но и реабилитируются в духовном отношении. Это помогает формировать из лиц, отбывающих наказание людей, готовых к скорейшему возвращению в гражданское общество и достигнуть, тем самым, основной цели — их исправления. Соглашение о сотрудничестве УФСИН России по Камчатскому краю и Камчатской епархии Русской православной церкви действует с 28 мая 2010 года. Предметом соглашения является наиболее полное использование возможностей Петропавловской и Камчатской епархии Русской православной церкви для проведения духовной, нравственно-просветительской работы с осужденными. Опыт данного субъекта Российской Федерации следует распространить на всю территорию страны.

России также необходимо перенимать международный опыт, примером данного опыта, может служить тюрьма на итальянском острове Горгона. Заключенные участвуют в программе реабилитации посредством занятий сельским хозяйством. В рамках этой программы они разводят птицу и свиней, выращивают овощи, производят оливковое масло и сыры. «Такая тюрьма, как здесь, на Горгоне, может вас изменить к лучшему, - объясняет Умберто Принци, которому 41 год и который приговорен к 22 годам за убийство. Работа в поле - это такой предохранительный клапан, - добавляет он. - А если вы все время сидите в камере и лишь смотрите телевизор, то это постепенно превращает вас в идиота».³

Известно, что каждый человек строит свою жизнь самостоятельно, он принимает решения, которые потом влияют на его судьбу. Но в то же время, люди существа социальные, и если общество создаст необходимые условия и протянет руку помощи человеку, направит его на принятия правильных решений, то освобождённый сможет прожить свою жизнь достойно. Ресоциализация представляет собой комплекс духовно-нравственных, правовых, организационных, психологических, воспитательных и иных мер воздействия на осужденных, применяемых с целью изменения их духовной ориентации на принципах общечеловеческих нравственных ценностей, устранения отрицательных последствий изоляции, закрепления результатов исправления, включения их в позитивные социальные связи и оказания им постпенитенциарной помощи.

На данный момент в России сформирован комплекс мер по стимулированию осужденных к законопослушному поведению, получивший название системы «социальных лифтов». Созданы и функционируют 587 центров трудовой адаптации осужденных, 41 учебно-производственная и 52 лечебно-производственных мастерских.⁴ Также подписано соглашение о сотрудничестве ФСИН России с Федеральной службой по труду и занятости.

Возврат в общество законопослушных граждан из числа освобождающихся из мест лишения свободы, а также оказавшихся в трудной ситуации в связи с уголовным преследованием, не имеет альтернативы в плане противодействия дальнейшей криминализации общества. Именно поэтому оказание помощи осужденным в социальной адаптации регламентировано Российским законодательством и является приоритетной задачей всей уголовно-исполнительной системы.

Использованные источники:

1. Суслонов П.Е. Философские аспекты проблемы правового принуждения (теоретико-мировоззренческие аспекты проблемы наказания): Монография. -

³ См.: Моды Б. Итальянский опыт социальной реабилитации заключенных.// «Ведомости уголовно-исполнительной системы», 2013 №9 (135), С. 55.

⁴ См.: Концепция развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года, утвержденная Распоряжением Правительства Российской Федерации от 14 октября 2010 года № 1772-р // СЗ РФ 25.10.2010, N 43, ст. 5544.

Екатеринбург: Изд-во Уральского юридического института МВД России, 2002. - 100 с

2. Моды Б. Итальянский опыт социальной реабилитации заключенных.// «Ведомости уголовно-исполнительной системы», 2013 №9 (135), С. 55.

3. Концепция развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года, утвержденная Распоряжением Правительства Российской Федерации от 14 октября 2010 года № 1772-р // СЗ РФ 25.10.2010, N 43, ст. 5544.

*Павлов С.Ю., к.ю.н.
старший преподаватель
кафедра финансового и экологического права
Институт права
Башкирский государственный университет
Россия, г. Уфа*

РАЗВИТИЕ КОНЦЕПЦИИ ПРИЗНАКОВ ГОСУДАРСТВА В XVI – XVIII ВВ. В ЗАПАДНОЙ ЕВРОПЕ

Одним из первых от традиции широкого значения государства отошёл выдающийся мыслитель эпохи Возрождения Н. Макиавелли (1469 – 1527 гг.). Он ввёл для обозначения любой верховной власти над человеком, будь то монархия или республика, специальный термин «*stati*» и занялся исследованием реальной организации государства [Пугачёв В. П. Политология, М., ЭКСМО, 2004: 325]. Макиавелли определял государство через общее благо, которое должно получаться от выполнения реальных государственных интересов.

Макиавелли видел ключевой признак государства в политическом состоянии общества. В его трактовке оно заключалось: в установлении и поддержании отношений между властвующими и подвластными, в наличии органов юстиции и законов, в существовании тем или иным образом организованной политической власти.

«Все государства, все державы, обладавшие и обладающие властью над людьми, были и суть либо республики, либо государства, управляемые единовластно», – писал Макиавелли в своем знаменитом сочинении «Государь» [Макиавелли Н. Государь: Сочинения Харьков, Фолио, 2001: 326]. Таким образом, политическая власть и правовая система сохраняются как основные признаки государства.

Между тем, именно в эпоху Возрождения основным определяющим признаком государства становится суверенитет. Как пишет Н. М. Коркунов, «когда с эпохой Возрождения государственное начало стало опять выдвигаться на первый план, забота об устранении всякого влияния средневековых преданий привела к тому, что ... в суверенитете, верховенстве стали видеть отличительную особенность государства» [Коркунов Н. М. Лекции по общей теории права, СПб, 1894: 237]. Такой

подход к суверенитету выдвинул, прежде всего, Боден («Six livres de la republique», 1583), определявший суверенитет как безусловную, никем не ограниченную и ничем не обусловленную власть. Позднее данную позицию разделял и Гоббс [Гоббс Т. Сочинения: Т. 2. М.: Мысль, 1989–1991].

Между тем, и в Новое Время ряд крупнейших политических мыслителей продолжил многовековую традицию восприятия общего облика государства как политической ассоциации, равномасштабной самому обществу. Таким образом, возникает две практически не пересекающиеся концепции, одна из которых выделяет в качестве конституирующего признака суверенитет, а другая – публичную власть и правовую систему, как это было и в предшествующие периоды.

Так, Г. Гроций в сочинении «Три книги о праве войны и мира» обозначал государство как «совершенный союз свободных людей, заключенный ради соблюдения права и общей пользы». При этом действительное, настоящее государство Г. Гроций видел в общественном целом, которое обладает «собственными законами, судам и должностными лицами» [Гроций Г. О праве войны и мира, М., Госюрлитиздат, 1956: 74]. О суверенитете в его работах нет ни слова.

Приблизительно так же взирал на государство создатель идейно-политической доктрины либерализма английский философ-материалист Джон Локк (1632–1704), представлявший его как «общую волю, являющуюся выражением преобладающей силы», т. е. большинства граждан, «входящих в государство». Локк писал: «Под государством я все время подразумеваю не демократию или какую-либо иную форму правления, но любое независимое сообщество (any independent community), которое латиняне обозначили словом «civitas»; этому слову в нашем языке лучше всего соответствует слово «государство» (commonwealth), оно более точно выражает понятие, обозначающее такое сообщество людей». Он рассматривал государство в виде совокупности людей, соединившихся в одно целое под началом ими же установленного общего закона [Локк Дж. Сочинения, Т. 3. М., Мысль, 1985: 338]. Однако эпитет «независимое» позволяет, на наш взгляд, утверждать, что концепция суверенитета как признака государства начала всё более укреплять свои позиции.

Между тем, весьма однозначен кантовский взгляд на государство. В философском проекте «К вечному миру» И. Кант высказывается следующим образом: «Государство не является таким же имуществом, что и земля, на которой оно располагается. Государство – это общество людей, которое само распоряжается и управляет собой» [Kant I. Rechtslehre: Schriften zur Rechtsphilosophie, Berlin, 1988: 290]. В «Метафизических началах учения о праве» содержится фактически аналогичное определение: «Государство (civitas) есть объединение множества людей под эгидой правовых законов» [Kant I. Rechtslehre: Schriften zur Rechtsphilosophie, Berlin, 1988: 127].

Таким образом, легко просматривается одинаковость восприятия общего облика (сущности) государства Аристотелем и Цицероном, Фомой Аквинским и Марсилием Падуанским, Г. Гроцием, Дж. Локком, И. Кантом. Эти классики политической мысли не усматривали в государстве какого-либо иного образования, нежели политическое сообщество, скрепляемый определенными зависимостями «союз людей», специфическое единое и целое множества индивидов и т. п. Поэтому для вышеперечисленных классиков государство не было комплексом каких-то институтов, группой лиц, отдельной персоной, пребывающими вовне этого политического сообщества, существующими особняком от него [Политико-правовые ценности: История и современность М., Эдиториал УРСС, 2000: 140 – 141]. Иные характеристики, чем публичная власть и правовая система, не ставились ими на значимые позиции при анализе признаков, которыми должно было обладать государство.

Однако нельзя утверждать, будто рассматриваемый образ государства и его эволюция – единственно известная концепция в мировой политической мысли. Так, общим достоянием древнеиндийского политического сознания было восприятие государства (царства) как «плоти» государя, правителя. В частности, именование Каутилей (в «Артхашастре») элементов государства в качестве членов, органов тела – лишь одно из проявлений своеобразного видения государства (царства) как телесной структуры, непосредственно соотносящейся с царем, вернее, производной от плоти самого царя. В памятниках древнерусской письменности («Повесть временных лет», «Слово о полку Игореве» и др.) государство присутствует, прежде всего, в образе «земли» устроенной на определенный лад [Политико-правовые ценности: История и современность М., Эдиториал УРСС, 2000: 141], и именно здесь, независимо от европейских концепций, зарождается понимание необходимости территории как обязательного признака государства.

В XVI – XVIII вв. в Западной Европе начало складываться восприятие фигуры государственности, радикально иное, нежели у последователей Аристотеля, и вступившее в конкуренцию с ним. Постепенно государственность всё чаще стала ассоциироваться с правителем и его приближенными, с институтами (органами) публичной власти, с корпусом чиновников, должностных лиц и т. д. Представление о государственности как о политическом сообществе во многих случаях перестало быть преобладающей формой её восприятия. У такой метаморфозы есть свои объективные и субъективные причины, которые кроются главным образом в эволюции самого государства, а также характера общественных и экономических отношений в европейской цивилизации эпохи зарождения и становления капитализма.

Так, крупный французский мыслитель XVI столетия Жан Бодэн (1530–1596 гг.) рассматривал государство как «правовое управление семействами и тем, что у них есть общего, с верховной властью, которая должна

руководствоваться вечными началами добра и справедливости. Эти начала должны давать общее благо, которое и должно составлять цель государственного устройства». В главном своём труде «Шесть книг о государстве» Бодэн предлагал читателю воспринимать государство в качестве справедливого управления «множеством семейств и тем, что им принадлежит, посредством суверенной власти». Выдающийся французский государствовед, как и Аристотель, различал в государстве некую общность людей; но вовсе не эта общность оказывалась у него системообразующим элементом государства – она является лишь объектом воздействия со стороны государства, коим в действительности признается руководство общностью людей, осуществляемое суверенной властью. Как считает В. С. Нерсисянц, до Ж. Бодэна государство никто так не воспринимал [Политико-правовые ценности: История и современность М., Эдиториал УРСС, 2000: 141 – 142].

Таким образом, Ж. Бодэну само государство видится уже не столько определенным политическим сообществом, политическим союзом, сколько ближайшим и непосредственным «реализатором» суверенной власти. Подобным «реализатором», согласно точке зрения Ж. Бодэна, не в состоянии быть все сообщество людей целиком, но может (и должен) быть государь (либо верховный орган), управляющий всем множеством семей. Данную позицию продолжил отстаивать и защищать Т. Гоббс.

Известный английский философ XVI века Томас Гоббс (1588–1697), сторонник абсолютистской власти государства – гаранта мира и реализации естественных прав, определял его как «единое лицо, верховного владыку, суверена, воля которого вследствие договора многих лиц считается волею всех, так что оно может употреблять силы и способности всякого для общего мира и защиты» [Гоббс Т. Сочинения: Т. 2. М., Мысль, 1989–1991: 133]. По Т. Гоббсу («Левиафан»), общую власть, способную держать людей в страхе, направлять их действия к общему благу и тем упорядочивать социум, можно создать только путём сосредоточения всех прерогатив и сил в одном человеке или в некотором собрании людей. Если такое совершается, то объединённое на подобный манер в одном лице множество людей называется государством (*civitas*) [Гоббс Т. Сочинения: Т. 2. М., Мысль, 1989–1991: 133]. Но не это множество есть носитель лица государства: облик государства обретает монарх. Гоббс исходит из того, что лишь в данном человеке (или в надлежащем собрании лиц) заключена сущность государства, верховная власть, суверенитет. Именно обладатель суверенитета и есть государство, призванное дать подвластным мир, обеспечить их безопасность [Гоббс Т. Сочинения: Т. 2. М., Мысль, 1989–1991: 133].

Таким образом, в контрактных (договорных) теориях государства Гоббсом, Руссо и другими мыслителями либерализма было впервые обосновано чёткое разделение государства и общества. В них эти понятия

разделяются не только содержательно, но и исторически [Пугачёв В. П. Политология, М., ЭКСМО, 2004: 325 – 26]. Однако по-прежнему были живы представления о государстве как об организованном политическом сообществе. Более глубокое осмысление этих двух основных для Европы концепций было осуществлено лишь в XIX столетии.

Использованные источники:

1. Гоббс Т. Сочинения: [Текст] в 2-х тт. Т. 2./ Т. Гоббс. М.: Мысль, 1989–1991. 735с.
2. Гроций Г. О праве войны и мира [Текст] / Г. Гроций; пер. с лат.: в 3-х кн. М.: Госюрлитиздат, 1956. 868с.
3. Коркунов Н. М. Лекции по общей теории права [Текст] / Н. М. Коркунов. СПб, 1894. 354с.
4. Локк Дж. Сочинения [Текст]: в 3-х тт. Т. 3. / Дж. Локк / пер. с англ. и лат.: М.: Мысль, 1985. 687с.
5. Макиавелли Н. Государь [Текст]: Сочинения / Н. Макиавелли. М.: ЭКСМО – Пресс; Харьков: Фолио, 2001. 669с.
6. Политико-правовые ценности: История и современность [Текст] / В.Г. Графский, Д.В. Дождев, Н.Н. Ефремова и др.; Отв. ред. В. С. Нерсисянц. М. : Эдиториал УРСС, 2000. 254 с.
7. Пугачёв В. П. Политология [Текст] / В. П. Пугачёв. М. : СЛОВО: ЭКСМО, 2004. 576 с.
8. Kant I. Rechtslehre: Schriften zur Rechtsphilosophie. Hrsg. H.Klenner. – Berlin, 1988. 664s.

Павловец И.А.

магистрант

кафедра гражданского и хозяйственного права

Академия управления при Президенте Республики Беларусь

Республика Беларусь, г. Минск

**ЗНАЧЕНИЕ ОБЩИХ ПРИНЦИПОВ ПРАВА КАК ИСТОЧНИКА
МЕЖДУНАРОДНОГО ПРАВА В МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЙ
СИСТЕМЕ**

Аннотация

Статья посвящена общим принципам права в контексте источника международного права. В статье рассмотрены доктринальные мнения ученых, проанализировано применение данных принципов главными международными судами, определяется значимость данных принципов в международном правопорядке.

Ключевые слова: общие принципы права, юридические нормы, международный правопорядок, основополагающие принципы, национальные правовые системы, позитивные нормы права.

Нет другого источника международного права, вызывающего так много доктринальных споров, как общие принципы права, признанные

цивилизированными нациями, так определяет их статья 38 Статута Гаагского Суда. По данному вопросу существует множество различных мнений. Следовательно, не существует автора учебника, который смог избежать обсуждения сущности (содержания) источников международного права, большинство взглядов на общие принципы отражают скорее доктринальные направления их авторов, чем результат современного анализа всего комплексного аспекта данного источника международного права.

Авторы не согласны с сущностью и содержанием общих принципов права, также как их правовой взгляд и взаимоотношения с другими главными источниками, а именно: договорами и обычным правом.

Одни авторы связывают эти принципы с идеей естественного права[1]. Другие, основываясь на арбитражных оговорках 19 века, связывают их со справедливостью[2]. После Г.Гроция в данном направлении, Чарльз Фенвик высказал мнение, что эти принципы произошли из основополагающих принципов морали и права вместе с принципами из гражданских кодексов и из юридических прецедентов Англо-саксонского общего права[3].

Некоторые авторы находят во включении общих принципов права в статью 38 Статута Гаагского Суда поражение позитивизма, таким образом, они указывают на невозможность снижения роли всей системы международного права к волеизъявлению государств[4]. Напротив, другие авторы считают данные принципы правилами позитивного права из-за их существования, признанного цивилизованными нациями, и, соответственно, их существования в действующих нормах муниципальных систем государств[5]. Третья группа авторов имеют тенденцию уменьшать применение этих принципов к аналогии частного права[6].

Аналогичная ситуация складывается в отношении сферы действия общих принципов и их места в иерархии среди других источников.[7] Часть позитивистов одобряют их законный характер, но только в судопроизводстве Гаагского суда в случаях специально оговоренных сторонами по его юрисдикции[8].

Ссылаясь на обсуждения в Совещательном Комитете юристов в 1920 в проектном постановлении для будущего Статута Гаагского Суда, группа авторов видела в общих принципах ничего кроме дополнительного источника для заполнения пробелов в позитивном международном праве, в случае отсутствия действующего договора между сторонами и отсутствия норм обычного права.

Полагаясь на формулировку статьи 38, третья группа авторов не признает любую иерархию среди договоров, обычаев и общих принципов права. Данные исследователи наделяют все эти источники одинаковой юридической силой. Однако, на основании общего принципа права закон специальный отменяет общий закон, они вынуждены согласиться, что данные принципы должны признавать приоритет таких самостоятельных источников, как договор и обычай.

Напротив, основывая свои взгляды на праве в целом, некоторые авторы ставят общие принципы права в высший ранг в иерархии среди всех источников. А. Фердросса, придерживается мнения, что общие принципы права в действительности являются основным источником и главным образом источником международного права, и имеют «первоочередной» характер относительно действующих источников позитивного права, которыми являются договор и обычай. Это происходит вследствие того, что позитивное право основывается на данных принципах и, следовательно, их нельзя аннулировать[9].

С другой стороны Макс Соеренсен пришел к мнению, что общие принципы права имеют наиболее основополагающий характер среди всех других источников. «Как говорят, они являются основой, которая делает прочной связь международного права с внутригосударственными правовыми системами, что позволяет постигать все правовые явления с точки зрения единства»[10]. Удивительно, что он описывает вспомогательный характер принципов по отношению к договорам и обычаю.

Следовательно, общие принципы права становятся одной из наиболее сложных проблем с момента провозглашения их как особого источника международного права в 1920г.

Основная причина различных научных взглядов исходит из-за различных мнений авторов по основным концепциям международного права. Данное разногласие следует из заранее известных расхождений некоторых концепций, отсутствия осознания проблемы. Некоторые авторы не согласны почти со всеми юридическими понятиями, и их взгляды на общие принципы права не являются исключением.

Термин «правовые принципы» употребляется в доктрине и в международных документах неопределенно и противоречиво. Они могут быть, с одной стороны, юридическими принципами, которые произошли из слияния множества правовых систем и которые, как предполагается, будут соответствовать основным принципам в правовых системах. Следующие принципы, такие как, специальный закон отменяет общий или последующий закон отменяет предыдущий или количество «норм интерпретации» таких как толкование должно делать соглашение действенным или бездейственным, аргументы от противного и из противоположного или интерпретация *contra proferentem* (предпочтение отдается тому толкованию неясного условия, которое противоположно интересам, выдвинувшей стороны) юридическое толкование было бы почти невозможным.

Следует отметить, что все эти принципы часто являются самыми неопровержимыми юридическими нормами. Чарльз Руссо спрашивает себя, является ли нормой закон последующий отменяет закон предыдущий, идентичной нормой правовой логики, как и общие принципы права[10]. Если судья нарушит или не примет во внимание некоторые из этих принципов

его решение по этому вопросу будет единственным и незаконным. Например, является очевидным, что принцип последующий закон отменяет предыдущий закон не имеет силы, когда последующий договор вступает в противоречие с ранее действовавшей императивной нормой общего права (*jus cogens*).

С другой стороны идентичный термин принципы права используется для «принципов объединенных наций» в статье 2 Устава ООН, и предусматривается в Декларации о принципах международного права, касающихся дружественных отношений и сотрудничества между государствами в соответствии с Уставом ООН, принятой в 1970г. Все эти юридические принципы принимаются государствами с целью обеспечения обязательными правовыми нормами, обеспечивающие совокупные меры в случае серьезных нарушений данных принципов.

Следовательно, не существует двух авторов, которые не согласятся с действием и характером общих принципов права, если один относит их к необязательным юридическим максимам, или способностью судьи за обращением к аналогии национальному праву с его правовой свободой действий, а другой признает их, как «основополагающие принципы международного права» обязательного характера и превосходящие над всеми другими правовыми нормами.

Некоторые позитивисты отрицают предшествующий характер отдельного источника международного права – принципов. Они предполагают, что под этим определением сокрыты признанные постоянные и неизменные нормы естественного права, и они просто не признают существование нормы этого вида. Но существует вопрос, что они действительно понимают под этими нормами и что означает естественное право. Они, например, понимают разницу и взаимоотношения естественного права, с божественным правом придерживаясь некоторых классических авторов. Наконец, данная концепция естественного права развивалась на протяжении многих веков. Следовательно, нужно быть в курсе развития и доктринальных различий естественного права для того, чтобы прийти к устойчивым заключениям о возможной взаимосвязи между общими принципами права и естественным правом.

Некоторые ученые признают в общих принципах права только общие принципы к главным или ко всем национальным правовым системам. Они не рассматривают проблему, являются ли эти принципы или не являются общими для всех правовых систем: национальной, международной, надгосударственной или транснациональной.

Наконец, большинство юристов все еще находят общие принципы в качестве автономного источника международного права, изолированного от обычая и международных договоров. Например, если они находят, что конкретная норма является частью обычного права, или если она

объединена в договор, эти положения являются для них доказательством, что данная норма одновременно не является общим принципом права.

Общие принципы права являются как отличным от других источников в период развития международного права. Невозможно объяснить все детали развития.

При рассмотрении данного конкретного источника представляется необходимым вернуться к некоторым доктринальным спорам и рассмотреть их более детально.

Ученые естественной школы права интерпретировали принятие и включение данного особого источника в статью 38 Статута Гаагского Суда как победу своего учения над позитивизмом. В общих принципах права, они находят объективные правовые нормы, основанные на здравом смысле, но не зависящие от согласия государств, но установленные, прежде всего добровольным или волевым правом, а также им предписанные.

В свою очередь, оппоненты опровергают существование вечных, постоянных и неизменных правовых норм любого вида. Те из них, которые признают, что общие принципы права являются одним из источников международного права, находят их основания в справедливости. Решающим фактором для них является то, что, являясь частью муниципального права, они являются нормами позитивного права, применяемого в международных отношениях. Наконец, крайние волонтаристы не доверяют данным принципам с любыми качествами источника права, если они не включены в международные договоры и обычаи. Но когда это происходит, они прекращают действовать как общие принципы права.

Венгерский ученый и бывший член Международного Суда Геза Херцег, в своей книге об общих принципах права, последовательно защищает позитивистскую точку зрения. Следуя ему, общие принципы не являются источником международного права, так как нормы международного права создаются как результат соглашения воли Государств, а никогда в форме принципов муниципального права. Тем не менее, он допускает применение принципов муниципального права в урегулировании международных споров по аналогии, но только если это предусмотрено международным договором и обычными нормами. В дополнение, он признает их влияние на эволюцию международного права, в общем.

Тем не менее, Геза Херцег упоминает о «логических предпосылках права», но не решается их разработать, ни перечислить их[11].

Именно в данных «логических предпосылках права», которые являются предпосылками существования правового порядка, мы видим существенную часть общих принципов права. Таким образом, эти принципы права являются не только позитивными нормами общими для всех отраслей права: муниципального, международного, транснационального и надгосударственного. Большинство этих принципов не являются

императивными правовыми нормами. Как предписание очень широкого характера они могут приобретать в различные времена и содержание в различных видах правоотношений, которое не всегда идентично.

Если один из этих общих принципов претерпел трансформацию в обычное право, или если он закреплён или подтверждён договором, по этой причине он не теряет характер общего принципа права. Например, основной принцип *договоры должны соблюдаться* является общим для всех правовых систем любого вида. Он глубоко обосновался в практике государств и принимается ими в качестве обычной нормы международного права. В дополнение, это было подтверждено, в большинстве важных политических конвенций и кодифицировано всеми конвенциями о праве международных договоров. Но он все еще остается общим принципом права, хотя не следует делать ошибку, назвав его общей обычной нормой, и цитируя его в качестве статьи 26 Венской Конвенции о праве международных договоров 1969 года. Именно это обстоятельство, как правило, упускается из вида позитивистами.

При изучении данного источника международного права представляется необходимым рассмотреть данные принципы в обычном праве, и прежде всего в кодификации конвенций некоторых отраслей общего международного права. Решающее в этом исследовании – изучить, возможна ли эта кодификация, и сохранит ли международное право свой характер системы правовых норм, если некоторые из этих принципов не были учтены. Но удивительно, что некоторые из этих кодифицированных общих принципов никогда не достигают необходимой составной части обычных норм: практика государств, поддерживает их существование.

Доктринальные разногласия по сфере действия и природе общих принципов права продолжают до настоящего времени. Но как объяснил Жюль Басдевант в 1945 для всей статьи 38 Статута Суда, это породило больше споров в доктрине, чем в практике.

Следует отметить, что в непрерывной практике с 1922, бывшего и настоящего Гаагских Судов никогда не вызывается параграф 1 статьи 38 Статута в прямом смысле. Однако, была ссылка на это положение в отрицательном смысле, когда Суду требовалось доказать отсутствие применимых общих норм права.

В решении по делу О Верхней Силезии (существо дела) от 25 мая 1926 Суд имел дело с вопросом о праве собственности. Его выводы были следующими:

«Германия, несомненно, сохранила до фактической передачи суверенитета право распоряжаться своим имуществом и только злоупотребление этим правом могло бы придать акту отчуждения характер нарушения договора; такое злоупотребление нельзя предположить, и оно лежит на стороне, которая утверждает, что имело место такое злоупотребление, чтобы доказать свое заявление[12]».

В том же самом решении Суд отметил, что принцип уважения законных прав был принципом, который «формирует часть общепринятых норм международного права» и который составляет основу Женевской Конвенции между сторонами и по вопросам спора. Поэтому он не ссылается даже на обстоятельства этого принципа как общего принципа права.

«Кроме того, не может быть никакого сомнения, в том, что данная экспроприация (согласно главе 3 Конвенции) является отступлением от норм обыкновенно применяемых по отношению к иностранным гражданам и от принципа уважения их законных прав. Так как это отступление само по себе является исключением в природе, допустимо сделать вывод, что никаких дальнейших отступлений не допускается[13]».

В решении от 13 сентября 1928 о фабрике в Хоржуве (требование о компенсации) было провозглашено, что:

«...Суд отмечает, что этот принцип является одним из принципов международного права и более того, общего понятия права, когда любое нарушение договоренности влечет за собой обязательство возместить причиненный ущерб».

В том же решении Суд рассмотрел принцип *возвращения в первоначальное состояние* и исключения из него, а именно:

«Основной принцип, содержащийся в самом понятии противоправного деяния – принцип, который, по видимому, установлен международной практикой и, в частности, решениями арбитражных судов, – в том, что возмещение должно, насколько это возможно, устранить все последствия противоправного деяния и восстановить ситуацию, которая, по всей вероятности, существовала бы, если бы это деяние не было совершено. Реституция в натуре, или, если это невозможно, выплата суммы, соразмерной возмещению в натуре, которая должна быть; присужденное наказание, в случае необходимости, ущерб за понесенные потери, который не подпадает под реституцию в натуре или выплаты вместо нее – таковы принципы, которые должны служить для определения суммы компенсации, причитающейся за деяние, противоречащее международному праву[14]».

Нет сомнений, что вопрос здесь был в общих принципах права, но суд по неизвестной причине воздержался от их применения как такового.

Остается загадкой, почему Суд так последовательно воздерживается, от прямой ссылки на статью 38(1с) своего Статута. Возможно, для того чтобы избежать этим упоминанием аналогии с, и сравнительного анализа внутригосударственного права, на котором настаивают многие авторы.

Во всех вышеперечисленных случаях нет сомнения, что возникал вопрос относительно некоторых хорошо известных общих принципах права как эти: возвращение в первоначальное состояние, уважение законных прав. Кроме того, во всех этих случаях Суд не оставил никаких доказательств, что он применяет эти принципы в качестве основного источника международного права, т.е. как нормы применимые в данном конкретном

случае. На самом деле он оставил впечатление, что к некоторым из этих принципов было частью обоснования его судебных решений, подтверждающих его окончательное решение на основе других источников или процессуальных положений Статута и Правил.

Наши заключения о вторичной роли общих принципов права как главного и автономного источника в работе Гаагского Суда, однако, значимость данных источников в международном правопорядке позволяет сказать, что общие принципы права занимают далеко не последнее место среди других источников права.

Использованные источники:

1. International Court of Justice. Reports 1966, pp.297-299.
2. Akehurs M.: «Equity and General Principles of Law», International and Comparative Law Quarterly 1976, (ICLQ) pp.801-825.
3. Fenwick Ch., International Law, Fourth Edition, New York 1965, p.87.
4. Oppenheim-Lauterpacht, International Law, vol. I, Eighth Edition, London 1957, p.30.
5. Visscher Ch., Theory and Reality in Public International Law, Revised Edition, Princeton, New York, 1968, p.400.
6. Lauterpacht H., Private Law Sources and Evidences of International Law, London 1927.
7. Дурденевский В.Н., Крылов С.Б., Международное право, Москва 1970, с.230.
8. Лисовский В.И., Международное право, Киев 1955, с.28-29.
9. Федросс А., Международное право, Москва 1959, с.264.
10. Briggs H., The Law of Nations, Second Edition, New York 1952, p.44
11. Herczegh G., General Principles of Law and the International Legal Order, Budapest 1969, pp.97-100.
12. Permanent Court of International Justice. Series B, N 6, p.36.
13. Там же. P.42.
14. Permanent Court of International Justice. Series A, N 9, p.21.

Павловец И.А.

магистрант

кафедра гражданского и хозяйственного права

Академия управления при Президенте Республики Беларусь

Республика Беларусь, г. Минск

ИСТОЧНИКИ МЕЖДУНАРОДНОГО ПРАВА, ПОНЯТИЕ И ИХ РОЛЬ В ПРАВОТВОРЧЕСКИХ ПРОЦЕССАХ И В ПРАВООПРЕДЕЛЯЮЩИХ ФАКТОРАХ

Аннотация

Статья посвящена понятию источников международного права и раскрывает их роль и особенности в правотворческих процессах и

правоопределяющих факторах. Особое внимание уделено анализу статьи 38 Статута Международного Суда ООН.

Ключевые слова: правотворческие процессы, основные принципы права, правовая норма, обычное право, правоопределяющие факторы, международный договор.

Существуют юридические термины, которые используются в общем употреблении, но их использование не вполне понятно. Причина в отсутствии единого подхода, среди тех, кто использует эти источники. Одним из двусторонних юридических терминов, являются, конечно, источники международного права.

Множество различных, и даже противоположных значений привязано к этому понятию. Герберт Бриггс предупреждал о коллизии понятий «источники» с 1) основой международного права, т.е. основой обязательства права, 2) с причинами, а точнее, факторами, влияющими на его развитие, которые иногда понимаются некоторыми авторами как материальные источники международного права и 3) с доказательствами, которые иногда ограничиваются письменными доказательствами, с помощью которых выражаются основные нормы права.

Ради ясности Бриггс выступил с работой о понятии источников в формальном смысле: как выявляются методы и процедуры, создающие международное право[1].

Эта точка зрения в общих чертах была разделена Георгом Шварценбергером. Он предложил термин правотворческие процессы для международных договоров, обычаев и общих принципов права и правоопределяющие факторы как дополнительный источник для определения права, то есть: юридическая практика и доктрина. Но это понятие не ограничивается этим. Шварценбергер, утверждал: «Принимая во внимание средства правотворческих процессов, приоритет отдается форме, благодаря которой создается международное право, в случае, правоопределяющих факторов, она указывает, какая отсылочная норма проверяется»[2].

Для более значимого определения источников международного права обратимся к статье 38 Статута Постоянной Палаты Международного правосудия 1920г. Это положение, впоследствии измененное, и стало статьей 38 Статута ныне действующего Международного Суда, принятого в 1945г. Она гласит следующее:

1. Суд, который обязан решать переданные ему споры в соответствии с международным правом [3] применяет:

а) международные конвенции, как общие, так и специальные, устанавливающие правила, определенно признанные спорящими государствами,

б) международный обычай, как доказательство всеобщей практики, признанное в качестве правовой нормы,

с) общие принципы права, признанные цивилизованными нациями,
д) с оговоркой, указанной в статье 59, судебные решения и доктрины, наиболее квалифицированных специалистов по публичному праву различных наций, как в качестве вспомогательного средства для определения норм права.

2. Это постановление не ограничивает право суда разрешать споры по справедливости, если стороны с этим согласны.

Прежде всего, должно быть понятно, что параграф 2 статьи 38 не дает определения источников международного права. Эта статья только указывает на возможность разрешения спора, оговорка указывает на согласие сторон в нем, которая не всецело основывается на позитивном международном праве.

Однако доктрина описывает, что параграф 1 статьи 38 имеет самое большое значение как существование доказательства источников позитивного международного права. Для этого существует множество причин. Статут Международного Суда, согласно статье 92 Устава ООН, является неотъемлемой частью этого устава. Как действующий международный договор Статут объединяет почти все суверенные государства в мире, за некоторым исключением. Даже государства, которые не являются членами ООН, стали сторонами Статута Суда, на основании процедуры, предусмотренной статьей 93(2) Устава.

Кроме того, Международный суд, «который обязан решать в соответствии с международным правом» от имени статьи 7 Устава является одним из постоянных органов ООН. В дополнение, он является «главным судебным органом», как предусмотрено статьей 92. Поэтому решение, вынесенное главным судебным органом, является юридически обязательным для всех государств мира. Этот вывод позволяет даже сторонам Статута, которые не принимают обязательную юрисдикцию суда основываться на этой статье 36(2) или от имени некоторых двусторонних или многосторонних договоров.

Параграф 1 статьи 38 показывает существование двух видов источников международного права. Конвенции, обычай и общие принципы права квалифицированы Шварценбергером, как правотворческие процессы и являются для Суда главным источником права. Судебные решения и доктрина – вспомогательные средства (или следуя Шварценбергеру «правоопределяющие факторы») и наличие существующего определения в этом постановлении: «вспомогательное средство для определения правовых норм».

Иерархия между главными источниками международного права основывается на общих принципах права: *lex specialis derogate generali* (специальный закон отменяет общий), не может применяться в настоящее время. Статья 53 Венской Конвенции о праве международных договоров 1969г (Венская Конвенция 1969г) утверждает о существовании обязательных

норм общего международного права (*jus cogens*) как существование, «принимаемое и признаваемое международным сообществом государств». Практически все нормы этого вида являются общими обычными нормами.

Это означает, что общие нормы этого плана и действия в данном значении и применении становятся недействительными или законченными, и любые специальные нормы, конфликтующие с ними.

Однако, несмотря на сильно авторитарный характер статьи 38 Статута Гаагского Суда, его формулировка не может являться исчерпывающей или всеобъемлющей, когда значение является или главным или дополнительным источником международного права.

Во-первых, дополнительный параграф (б) описывает международный обычай как доказательство всеобщей практики, признанное в качестве правовой нормы. Это означает, что только общее обычное международное право предусматривает его (обычай). Однако существование обычного права много лет назад установили и практика государств, и некоторые судьи Суда и труды ученых. Нормы этого вида представляют собой простые неписанные соглашения и являются во многих других аспектах несвойственными для норм обычного общего права. А теперь вернемся к спору о значении термина «источники международного права». Данный юридический термин имеет несколько значений.

В простейшем смысле, термин источник права означает юридические права и обязанности сторон к правовому документу. В этом случае международный договор является источником прав и обязанностей для этих сторон. Некоторые называют эти односторонние акты государств источниками международного права.

Такая интерпретация этого термина является правильной, но не является вполне достаточной. При обсуждении некоторых особых источников, мы ассоциируем первый взгляд от формы к источнику особой правовой нормы. Таким образом, говоря о нормах международных договоров, мы подразумеваем писанные юридические нормы, однако, как уже было подчеркнуто, существуют договора не писаной формы. Когда мы говорим о нормах обычного права, мы имеем в виду, неписанные нормы, которые появляются в практике государств и принимаются им как право. Однако, большинство основных норм обычного права сегодня систематизированы в конвенциях, и они могут конкурировать с международными решениями и с некоторыми резолюциями Генеральной Ассамблеи ООН и даже с юридическими решениями. Точно говоря, в этих случаях обычные нормы не являются неписанными. Наконец, под общими принципами права обычно понимаются общие принципы муниципального, гражданского, уголовного и конституционного правопорядка, которые субъект обстоятельств применяет как правовые нормы в международных отношениях, но они точно следуют из обычных норм. Существуют не убедительные причины по какой причине норма данного вида не должна

действовать как обычная юридическая норма и в то же время как норма общего принципа права.

Тем не менее, значение главных источников не может быть уменьшено до просто формы ни просто до источника права. Как Шварценбергер и Бриггс мы понимаем под этим термином первичные правотворческие процессы. Мы также будем принимать во внимание соответствующие правоопределяющие факторы в значении: каким образом проверяется утверждаемая норма.

Главным средством заключения и исполнения договора является наличие воли двух или более субъектов международного права (международных лиц), намеревающихся достичь соглашения в международном праве, создающего юридические отношения по формированию взаимных прав и обязанностей. Отсутствие воли – отсутствие договора.

В том же смысле, источник международного права есть воля одного государства, издающего односторонний акт, намеревающегося достичь согласия в международном праве, взявший на себя новую юридическую обязанность и отказывающийся от существующих законных прав и в некоторых обстоятельствах приобретающий новые права. В отсутствии такой воли содержание не является источником, то есть правотворческим процессом.

Обычный процесс имеет более сложную сущность. Обычно единообразная практика нескольких международных лиц предшествует *opinio juris*. Практика и *opinio juris* могут проявляться в их поведении, и также в различных писаных актах, таких как договора, акты дипломатических конференций, декларации политических органов международных организаций и согласованные односторонние акты законодательных, исполнительных, военных и судебных органов государств участников. В этом обычном процессе важное значение имеют и некоторые другие заключения, которые могут оказывать влияние на будущую практику государств, а именно решения международных судов и трибуналов и иногда даже труды специалистов по международному праву (доктрина).

Предметом обстоятельств некоторых этих актов может быть доказательство практики, или образование собственной практики. В поздней стадии обычного развития они могут быть катализатором создания *opinio juris* и они просто могут быть пояснением существующей нормы обычного права. Следовательно, правоопределяющие факторы могут быть материальными источниками (факторами) в обычном процессе развития. В случае конечного и успешного преобразования этих актов в новые юридические нормы они могут служить *ex post facto* как письменные доказательства содержания и применения права.

Отдельные проблемы могут появиться относительно общих норм права. Действие некоторых норм этого вида как эта *pacta sunt servanda* (договоры должны соблюдаться) имеет предварительное требование к законодательному порядку любого вида. Это касается процессуальных норм, таких как равенство сторон в продолжение процесса судопроизводства в любом законном порядке. Тем не менее, под понятием общих принципов права иногда судьи международного суда понимают право обращения за аналогией к нормам гражданского права в случае отсутствия соответствующей нормы в международном праве.

Здесь мы должны использовать другое понятие международного правопорядка. Под данным термином мы понимаем действующие нормы позитивного международного права в настоящее время, возникающие из всех главных источников международного права. Сюда относятся: все действующие нормы международных договоров, которые предусматриваются сторонами, все общие и специальные обычные нормы, все применяемые общие принципы права, и все относящиеся к делу односторонние акты государств.

Если стороны в споре ссылаются к этому правопорядку как основа для урегулирования спора независимым органом или если они просто ссылаются на статью 38 Статута Гаагского Суда вероятнее всего, что судья или арбитр будет иметь возможность найти юридическое решение в этом случае. Он не будет вынужден прибегать к рассмотрению дела в соответствии с нормами права справедливости *praeter legem* или по аналогии с внутригосударственным правом, в порядке избежания провозглашения *pop liquet*.

Так во внутригосударственном праве международный судья или арбитр не должен провозглашать *pop liquet* в спорных решениях из-за отсутствия применяемых юридических норм. Тем не менее, имело место в консультативном заключении Гаагского суда в 1996г. Отвечая на вопрос Генеральной Ассамблеи ООН «Допускает ли международное право, при каких либо обстоятельствах угрозу ядерным оружием или его применение?» Суд придерживался общих принципов что они «...в целом противоречили бы нормам международного права, применимым в период вооруженного конфликта, и в частности принципам и нормам гуманитарного права»

Голоса судьей разделились 7 на 7, но решающим голосом Председателя суда суд вынес 8 июля 1996года Консультативное заключение:

«Однако с учетом нынешнего состояния международного права и тех материалов дела, которыми Суд располагает, Суд не может сделать окончательный вывод о том, будут ли угроза ядерным оружием или его применение законными или незаконными в чрезвычайном случае самообороны, когда под угрозу поставлено само дальнейшее существование государства.»[4]

Нормы, формируемые сторонами и зависящие от сферы действия их территориального применения, на основании вышеизложенного международного правопорядка, разделены на две большие группы. В первую группу попадают позитивные нормы общего международного права, хаотично связывая все международные лица при применении к ним этих норм. Ко второй группе нормы особого международного права. Они являются обязательными для ограниченного числа международных членов, но не для всех членов, например для сторон международного договора, для сторон особых обычных норм, и для государства, взявшего на себя определенные юридические обязанности в одностороннем порядке.

Однако, имеются авторы, которые всегда отказываются от существования международного сообщества государств заменяя их существованием юридических норм общего действия. Следуя некоторым доктринальным документам, они смешивают понятия позитивного международного права с особым согласием некоторых государств. Следовательно, следуя форме выражающей согласие они уменьшают все источники международного права всего лишь на две категории 1) международные договора, в которых выражается независимая воля государств четко и главным образом в письменной форме и 2) обычай, где воля государства проявляется в молчаливом согласии. Следовательно, кроме этого способа или молчаливого согласия государство не может быть связано какой-нибудь иной нормой международного права.

Этот волюнтаристский подход к международному праву должен рассматриваться в его исторической перспективе и в отношении с эволюцией некоторых доктринальных понятий. Этот подход не может быть использован в этой книге, потому что многие международные документы особого значения, так значимы, как и судебные заявления, произошли от международного сообщества государств, что является установленным фактом.

Следуя вышеуказанному определению все главные источники, то есть правотворческие процессы также должны разделяться на две группы.

Наиболее важным правотворческим нормативным процессом общего международного права до сих пор является обычай. Но менее практическую значимость определяют общие принципы права, поэтому большинство из них уже являются смешанными и воплощенными в общем обычном праве. Что касается относительно остальных из них, следуя самому общему принципу права: закон специальный отменяет общий закон, воля является очень редким основанием в практике для обращения к ним как независимым нормам. Это происходит в случае, когда постановление международного договора или особая обычная норма не существует. Все из них имеют более специфическое содержание, чем общие принципы права, общие для всех правовых систем.

Большая часть норм особенной части международного права представлены в международных договорах. Так создание международного договора является намного более важным правотворческим процессом в области особенной части международного права. Но как было доказано, нормы этого вида могут генерироваться в обычный процесс они могут создавать вытекающие из них односторонние акты государств.

Поясним сначала источники общей части, а затем особенной части международного права. Мы должны начать с общих принципов права. Они будут соответствовать общим признакам общего процесса любого вида, и затем общей и особенной части обычного права. Обычай должен следовать односторонним актам государств и с противоположными положениями в международном праве с тесно связанными с этим видом источниками международного права. Наше объяснение будет завершаться договорами, которые в наименьшей мере подвержены доктринальным спорам.

Наше объяснение не может быть вполне однозначным. До сих пор существуют глубокие относящиеся к доктрине неправильные понимания в отношении общих принципов права. Поэтому мы не можем избежать критического анализа представительных взглядов авторов и попытаться сослаться на представленное решение проблем. С другой стороны, благодаря недавним официальным заявлениям международных судов и трибуналов, процесс обычного права нуждается в систематическом толковании. И наконец, относительно договоров нет возможности дать существенное доктринальное объяснение. Однако, определенные положения, описанные в Венской конвенции о праве Международных договоров 1969 заслуживают толкования и критического рассмотрения.

Использованные источники:

1. Herbert Briggs: The Law of Nations, Second Edition, New York 1952, p.44.
2. Georg Schwarzenberger: International law, as Applied by International Courts and Tribunals, vol.I, 3rd ed., London 1957, pp.26-27.
3. Слова курсивом были включены на Сан-францисской Конференции 1945 в тексте Статута нового Суда. Они не существовали в Статуте первого Гаагского Суда.
4. International Court Justice Reports. 1996, par.105 E.

Прошина К. Ю.
аспирант
Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте РФ
Волгоградский филиал
РФ, г. Волгоград

ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ ПРИРОДОРЕСУРСНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РФ: ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Аннотация. Статья посвящена анализу развития законодательной базы в области соблюдения прав природопользования, охраны природных ресурсов, а также воспроизводство таковых, опираясь на сложившейся исторический опыт. Особое внимание автор уделяет ранее действующему законодательству, а также отражает проблемный аспект современного законодательства в рассматриваемой сфере, что позволяет утверждать о необходимости совершенствования такового.

Ключевые слова и фразы: природные ресурсы, законотворчество, экология, исторические факты.

Российскую Федерацию можно по праву назвать страной с обширной территорией, которая богата природными ресурсами. Каждый природный объект, по своему, является уникальным, и задача природоресурсного законодательства заключается в обеспечении специфики охраны того или иного природного объекта, способствуя рациональному использованию природных ресурсов.

Безусловно, эффективное государственное управление в области природопользования будет возможным исключительно на основе системы законодательных актов, которые непосредственно регулируют рассматриваемую категорию отношений, что в свою очередь, обеспечивает предсказуемость и стабильность природоресурсной политики государства [8].

Также обратим внимание, что в целом *природоресурсное законодательство* представляет собой совокупность нормативных правовых актов, регулирующих отношения по использованию и охране отдельных природных ресурсов.

Конечно, внимания заслуживает и то, что на протяжении всей истории развития цивилизации шло постепенное освоение природных богатств, человеческое сообщество развивалось за счет изъятия ресурсов из окружающей среды. Для человека природа выступает не только средой обитания, но и единственным источником для существования [1].

В силу того, что имела место быть определенная деградация природного состояния, вызванная не только действиями человека, но и благодаря естественным процессам, таким как землетрясение, извержения вулканов, цунами, смерчи, лесные пожары и др., общество стало задумываться о необходимости формирования нормативной базы.

В связи с этим, считаем необходимым изучить и проанализировать исторический аспект развития законодательства, регулирующего природоресурсные отношения в различных временных периодах.

Таким образом, отметим, что природоресурсные отношения в России во все времена подвергались периодическому реформированию.

Рядом авторов, посвятивших себя изучению отношений природопользования, было выделено три исторически - временных периода, к которым относятся следующие:

1. До 1917 года;
2. Советский период;
3. Современный период.

Использование ряда природных ресурсов до начала XVIII столетия, увы, не подлежало никакой правовой регламентации.

В тоже время объекты животного мира, леса, воды представляли как раз таки определенный интерес, согласно которому и предпринимались попытки по созданию нормативной базы.

Так в частности, Соборным уложением 1649 года устанавливался запрет на ловлю рыбы в чужом пруду, а также на охоту на выдр и бобров. Совершение действий против данных норм трактовались как кража чужого имущества [12].

В силу того, что ловля бобров и выдр грозила в целом истреблением таковых, 28.08.1635 года в Пермь Великую была направлена царская грамота "О воспрещении ловить капканами бобров и выдр, чуть позже, в XVII веке принимается царский указ "О порядке ловли рыбы" [3].

Все приведенное позволяет сделать вывод о том, что в рассматриваемой временной период были защищены лишь владельческие права на природные ресурсы, в то время как, природные объекты попадали под защиту государства.

Хотелось бы также отметить, что Петр I, как известный русский реформатор, внес свои коррективы и в природоресурсное право.

В 1705 году начинают свое действие нормы, ограничивающие вырубку леса. За совершение данного правонарушения был предусмотрен штраф за каждое отдельно срубленное дерево, а за сруб дуба - смертная казнь.

В 1719 году издается Указ об утверждении Брег-коллегии, в ведение которой было управление горными делами [10].

Таким образом, считаем, что можно с полной уверенностью сказать, что именно Петром I введены довольно значимые в рассматриваемый период новшества природоохранного законодательства.

Далее, полагаем, следует перейти к советскому периоду становления нормативной базы.

Конституционное законодательство советского периода можно охарактеризовать тем, что все природные ресурсы - леса, недра, земли, воды и

другие природные ресурсы наделяются правом исключительной государственной собственности.

26 октября (8 ноября) 1917 г. был принят декрет «О земле», согласно которому проводилась сплошная национализация земли вместе с другими природными богатствами. Частную собственность на землю и другие природные ресурсы отменяют, и изымают из гражданского оборота.

Данным актом закреплялись основные понятия о земле и основные положения других природных ресурсов. Продолжением Декрету «О земле», был принят Декрет «О социализации земли» в 1918 году.

Приведенным в последнем случае Декретом «О социализации земли» закрепляется всенародная собственность на землю, трудовой характер землепользования, учреждено равное право на пользование землей, исходя из потребительско - трудовой нормы землепользования на землях сельскохозяйственного значения. А Положение "О социалистическом землеустройстве и о мерах перехода к социалистическому земледелию" 1919 года закрепили две основные формы: государственную и коллективную.

Далее хотелось бы обратить внимание непосредственно на главный закон страны - Конституцию. Так, первая Конституция РСФСР 1918г. объявляла такие ресурсы, как земля, недра, лес и вода предметом исключительной государственной собственности и национальным достоянием [4].

Однако, например, Земельный кодекс РСФСР 1922 г. не рассматривал землю как объект гражданских отношений, она в Советском государстве выступала как базис крестьянских трудовых отношений, средство производства в сельском хозяйстве.

Также примечательным в советский период выступают нормы Лесного кодекса РСФСР 1923 г. где закреплены такие основные положения, как леса и земельные площади, рассчитанные для взращивания древесины и для потребностей лесного хозяйства, во-первых, отграничены от земель прочего назначения, во-вторых, объявляются достоянием государства и создают единый государственный лесной фонд.

Ведение хозяйства и управление лесами в лесничествах возлагались на лесничих и их помощников. Непосредственную охрану лесов в объездах и обходах осуществляла вооруженная лесная стража: лесные объездчики и лесники. Инструкция о лесной страже была утверждена НКЗ 26 июля 1923 г. В силу Положения о НКЗ РСФСР [11].

Положения о недрах земли, которые приняты в 1920 и 1923 гг., регулировали гражданско-правовые отношения, которые непосредственно возникают в связи с разведкой и эксплуатацией подземных ресурсов [13].

После образования СССР происходит издание так называемых союзных законов, которыми разрешаются ряд вопросов по охране природы общегосударственного значения. Например, Постановление ЦИК и СНК

СССР от 21 ноября 1924 г. "Об основах организации рыбного хозяйства Союза ССР" [5].

В 1921 году был принят Декрет СНК РСФСР "Об охране памятников природы, садов и парков". В соответствии с данным актом осуществлялась охрана диких животных, имеющих особую научную и культурно-историческую ценность [2].

По нашему мнению, в данных нормативно-правовых актах внимание уделяется всего лишь разграничению объектов природы, закреплению их статуса и разграничение с объектами имущественного характера.

В Конституции СССР 1924г. отсутствуют положения о земле и других природных ресурсах. По сути, этот акт носит лишь характер договора об образовании союзного государства, а не основного закона страны. Аналогичные правовые предписания содержались и в п. "с" ст. 14 Конституции СССР от 5 декабря 1936 г., которая в числе других объектов исключительной государственной социалистической собственности включала также землю, ее недра, воды, леса.

В начале 1960-х годов в связи вовлечением в хозяйственный оборот богатых природных ресурсов страны на национальном уровне была осознана необходимость установления системы мероприятий, направленных на охрану, использование и воспроизводство природных ресурсов.

Начало 60-х гг. ознаменовалось принятием первого Закона РСФСР "Об охране природы в РСФСР", который был принят 27 октября 1960 г. Он содержал статьи по охране земель, недр, вод, лесов, животного мира, но заметной роли в регулировании охраны природы этот закон не сыграл.

Леса были выделены в самостоятельный объект природы, подлежащий охране. С мая 1961 г. управление лесами было передано отделу лесного хозяйства Госплана СССР, выполнявшему функции планирования, учета лесосырьевых ресурсов, определения размера и подготовки предложений по лесоотпуску и др.

Таким образом, заметим, что вплоть до 70-х годов в развитии законодательства рассматриваемой сферы господствующим был природоресурсный подход.

В период с 1970г. по 1982г. был принят ряд нормативно - правовых актов в сфере природопользования. Такие акты, как Земельный кодекс РСФСР 1970 г., Водный кодекс РСФСР 1972 г., Кодекс РСФСР о недрах 1976 г., Лесной кодекс РСФСР 1978 г., Закон РСФСР об охране атмосферного воздуха 1982 г., Закон РСФСР об охране и использовании животного мира 1982 г.

В конце 80-х г.г. Россия стала переживать серьезные политические, экономические преобразования и также с этими обстоятельствами возникает вопрос резкого ухудшения состояния окружающей среды в стране. 7 января 1988 г. ЦК КПСС и Совет Министров СССР приняли постановление «О коренной перестройке дела охраны природы в стране».

Согласно всему приведенному выше, можно сделать вывод, что в советский период отмечалась низкая законодательная база, однако уже более обширнее охватываемая природоресурсную сферу в целом.

И, наконец, современный период, началом которого выступает принятие Конституции Российской Федерации 1993 года. В Конституции РФ нашли свое отражение основы земельных и природоресурсных отношений.

Положения ч. 1 статьи 9 Конституции в совокупности с иными конституционными положениями свидетельствуют о том, что правовое регулирование отношений, связанных с использованием природных ресурсов, основывается на принципе приоритета публичных интересов.

Это предполагает, в частности, обеспечение сохранности природных ресурсов, их рациональное использование и эффективное воспроизводство, ответственность субъектов хозяйственной деятельности, связанной с использованием таких ресурсов, за соблюдение установленного законодательством правопорядка и их публичные обязательства по восполнению природных ресурсов, утраченных в результате хозяйственной деятельности [7].

Статья 36 Конституции РФ определяет, что собственник вправе свободно владеть, пользоваться и распоряжаться землей и другими природными ресурсами, если это не наносит ущерба окружающей среде и не нарушает прав и законных интересов иных лиц.

Данная норма значительно расширяет содержание самих правомочий собственника. Отныне владение, пользование и распоряжение землей их собственниками осуществляется, как сказано в ч. 2 ст. 36 Конституции РФ [6], свободно.

В рассматриваемый период так же принимаются – Водный Кодекс, Лесной Кодекс, Закон Российской Федерации «О недрах», «Об особо охраняемых природных территориях», «О животном мире» и др. Но законодательная база была построена таким образом, что представляла лишь каркас, слабо увязанных, обособленных базовых законов, не обеспечивающих единый системный подход к эффективному использованию природных ресурсов.

Однако с 2000 года необходимым становится существенное изменение природоресурсного законодательства.

В 2001 году был принят новый Земельный кодекс РФ, в 2006 году – Водный Кодекс РФ, Лесной Кодекс РФ. В 2002 году принята новая редакция ФЗ «Об охране окружающей среды».

Поспешное принятие Лесного кодекса привело к тому, что через несколько месяцев возникла необходимость внесения в него изменений и дополнений. В связи с этим в 2007 году был принят ФЗ «О внесении изменений в ФЗ «О введении в действие Лесного кодекса РФ», в 2008 году – ФЗ «О внесении изменений в Лесной кодекс РФ и ФЗ «О введении в действие Лесного кодекса РФ».

Затрагивая вопрос Водного законодательства, то в период 1995 - 2006 гг. действовал Водный кодекс РФ от 16 ноября 1995 года № 167-ФЗ, однако за более чем десятилетний период, прошедший со дня принятия первого Водного кодекса РФ, его положения в полной мере не были реализованы. Новый Водный кодекс РФ от 3 июня 2006 года № 74-ФЗ был введен в действие ФЗ от 3 июня 2006 года № 73-ФЗ «О введении в действие Водного кодекса РФ» [9].

Таким образом, мы провели анализ истории развития законодательного регулирования природоресурсных отношений в разные временные периоды.

Итогом вышесказанного, на наш взгляд, выступает необходимость дальнейшего совершенствования как федерального, так и любого природоресурсного законодательства на территории субъекта РФ, путем согласования между указными двумя уровнями, устранение существующих противоречий и поднятии регионального законодательства на качественно новый уровень принятия законов, а не подзаконных нормативных правовых актов.

Использованные источники:

1. Булгаков М.Б., Ялбулганов А.А. Природоохранные акты: от Русской правды до Петровских времен// Государство и право. 1996г. №8;
2. Гиззатуллин Р.Х. Статья: Экологическая функция государства "Экологическое право", 2012, N 1;
3. Голиченков А.К., Новицкая Т.Е., Чиркин С.В. Очерки истории экологического права: развитие правовых идей охраны природы // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 11. Право. 1991. № 1;
4. Исаев М.А. "История Российского государства и права: Учебник", "Статут", 2012;
5. Колбасов О.С. Статья: Советское законодательство об охране природы за 40 лет "Экологическое право", 2006, N 5;
6. "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 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ);
7. Мечетный Б.С. О некоторых тенденциях развития конституционно-правовых положений о природных ресурсах в современной России, "Конституционное и муниципальное право". 2012. №7;
8. Оленьев В.В. Актуальные проблемы экологического законодательства в России // Оценка законов и эффективности их принятия: Материалы Междунар. семинара, 16-17 дек. 2002 г., г. Рязань/ Гос. Дума Федер. Собр. Рос. Федерации. -М., 2003;
9. Орлов В.П. Природоресурсное законодательство Российской Федерации // Парламентская хроника.- 2008;

10. Полянская Г.Н., Рускол А.А. Советское земельное право: Учеб. для юрид. школ. М., 1951;
11. Положение о Народном Комиссариате Земледелия Р.С.Ф.С.Р.: Декрет ВЦИК от 26.11.1923 " (Документ утратил силу);
12. Российское законодательство X-XX веков. Т.2;
13. Тихомирова Л.А. "Законодательство Российской Федерации об охране окружающей среды: проблемы реализации: Монография", "АТИСО", 2008.

Пушпашева М.Р.
магистрант
Уральский институт
филиал РАНХиГС при Президенте Российской Федерации
РФ, г. Екатеринбург

НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ, СВЯЗАННЫЕ С ПРИМЕНЕНИЕМ ПРАВОВЫХ НОРМ, РЕГУЛИРУЮЩИХ ОРГАНИЗАЦИЮ И ПРОВЕДЕНИЕ КОНКУРСА НА ЗАМЕЩЕНИЕ ДОЛЖНОСТИ ФЕДЕРАЛЬНОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ

Аннотация. В статье обозначены некоторые проблемы, возникающие при применении правовых норм российского законодательства, регулирующих организацию и проведение конкурса на замещение вакантной должности.

Ключевые слова: государственная гражданская служба, конкурс на замещение вакантной должности государственной гражданской службы, расторжение служебного контракта.

В практической деятельности кадровых служб, осуществляющих свою деятельность в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее - Федеральный закон № 79-ФЗ) возникают проблемы, связанные с его применением и противоречиями с отдельными статьями Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Одна из проблем связана с практическим применением ст. 35 Федерального закона № 79-ФЗ «Расторжение срочного служебного контракта».

Например, сотрудник, замещающий постоянную должность гражданского служащего находится в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, т.е. должность временно становится вакантной.

На период его отсутствия принят другой сотрудник и в соответствии со ст. 25 Федерального закона № 79-ФЗ «Срок действия служебного контракта» с ним заключен срочный служебный контракт (замещение должности гражданской службы на период отсутствия гражданского служащего, за которым в соответствии с настоящим Федеральным законом и

другими федеральными законами сохраняется должность гражданской службы).

В соответствии с п.п. 3 п. 2 ст. 22 Федерального закона № 79-ФЗ при заключении срочного служебного контракта конкурс на замещение вакантной должности не проводится.

При выходе основного работника из отпуска по уходу за ребенком (в том числе и досрочном) с временным работником прекращается действие служебного контракта на основании п. 2 статьи 33 Федерального закона № 79-ФЗ (истечение срока действия срочного служебного контракта) и он подлежит увольнению с гражданской службы в соответствии с п. 3 ст. 35 Федерального закона № 79-ФЗ (Срочный служебный контракт, заключенный на период замещения отсутствующего гражданского служащего, за которым в соответствии с настоящим Федеральным законом сохраняется должность гражданской службы, расторгается с выходом этого гражданского служащего на службу, гражданский служащий, замещавший указанную должность, освобождается от замещаемой должности гражданской службы и увольняется с гражданской службы).

Однако, случается так, что основной сотрудник после окончания отпуска по уходу за ребенком решил на работу не выходить и уволиться с государственной гражданской службы. Так как трудовым законодательством не урегулирована необходимость отзыва работника из отпуска по уходу за ребенком для совершения процедуры увольнения, он может уволиться не выходя на работу.

В данном случае встает вопрос, как быть с временно принятым на его должность сотрудником. На каком основании его увольнять. П. 3 ст. 35 Федерального закона № 79-ФЗ нельзя применить, т.к. основной работник не вышел на работу. Можно ли считать эту должность вакантной, если временный сотрудник продолжает работу и ни одна из сторон не потребовала расторжения служебного контракта? Если должность не вакантна, то объявлять конкурс нельзя.

Но, тогда нарушается требование ст. 22 Федерального закона № 79-ФЗ о конкурсном поступлении на гражданскую службу.

К сожалению, Федеральный закон № 79-ФЗ не регулирует эту ситуацию.

Ответ содержится в ч. 4 ст. 58 ТК РФ «в случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок».

Если работник захочет и дальше продолжать работать и работодатель не возражает, срочный договор будет считаться заключенным на неопределенный срок. При этом ТК РФ не предусматривает внесения

изменений в трудовой договор. Однако специалисты Роструда в письме от 20.11.2006 № 1904-6-1 рекомендуют все-таки оформить к нему дополнительное соглашение.

В аналогичной ст. 25 Федерального закона № 79-ФЗ подобная норма не предусмотрена.

Также в соответствии с п. 2 ст. 77 ТК РФ основанием прекращения трудового договора является истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения. Подобное исключение отсутствует в аналогичной ст. 33 Федерального закона № 79-ФЗ, определяющей общие основания прекращения служебного контракта, освобождения от замещаемой должности гражданской службы и увольнения с гражданской службы.

Таким образом, учитывая, что приведенный пример не урегулирован Федеральным законом № 79-ФЗ полагаю, что в данном случае необходимо руководствоваться ТК РФ.

Данная норма прямо закреплена в ст. 73 Федерального закона № 79-ФЗ: «Федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, применяются к отношениям, связанным с гражданской службой, в части, не урегулированной настоящим Федеральным законом».

Однако проблема правового регулирования заключается именно в том, что при использовании норм ТК РФ, нарушаются требования ст. 22 Федерального закона № 79-ФЗ, которая предусматривает конкурсное поступление на гражданскую службу.

Еще один проблемный вопрос связан с практическим применением п.п. 5 п. 1 ст. 33 Федерального закона № 79-ФЗ, (перевод гражданского служащего по его просьбе или с его согласия в другой государственный орган или на государственную службу иного вида) и необходимости в связи с этим проведения конкурса.

Данная статья предполагает увольнение гражданского служащего с гражданской службы, однако не гарантирует поступление его в другой государственный орган или на государственную службу иного вида, т.к. замещение вакантной должности должно проходить на общих основаниях, т.е. по конкурсу (за исключением случаев, когда конкурс не проводится). Это противоречит гарантии, предусмотренной ч. 4 ст. 64 ТК РФ, которая гласит: «Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы».

Очевидно, что в силу ст. 73 Федерального закона № 79-ФЗ такое право возникает у гражданского служащего. В данном случае к отношению,

связанному с гражданской службой – трудоустройством гражданина на гражданскую службу «...в части, не урегулированной настоящим Федеральным законом», применяются общие нормы, предусмотренные ТК РФ. Вместе с тем, следует отметить, что общие нормы ТК РФ будут применяться с учетом особенностей, предусмотренных Федеральным законом № 79-ФЗ, в данном случае – статьей 22.

Так, соответствующие нормы ТК РФ будут действовать при поступлении гражданина на гражданскую службу в соответствии с ч. 2 ст. 22 Федерального закона № 79-ФЗ в следующих случаях, когда конкурс не проводится:

1) при назначении на замещаемые на определенный срок полномочий должности гражданской службы категорий «руководители» и «помощники (советники)»;

2) при назначении на должности гражданской службы категории «руководители», назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом Российской Федерации или Правительством Российской Федерации;

3) при заключении срочного служебного контракта;

4) при назначении гражданского служащего на иную должность гражданской службы в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 28 и ч. 1, 2 и 3 ст. 31 и ч. 9 ст. 60.1 настоящего Федерального закона;

5) при назначении на должность гражданской службы гражданского служащего (гражданина), состоящего в кадровом резерве, сформированном на конкурсной основе.

Также конкурс может не проводиться при назначении на отдельные должности гражданской службы, исполнение обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, по перечню должностей, утверждаемому нормативным актом государственного органа (ч. 3 ст. 22 Федерального закона № 79-ФЗ), а также при назначении на должности гражданской службы, относящиеся к группе младших должностей гражданской службы (ч. 4 ст. 22 Федерального закона № 79-ФЗ).

В случаях, когда поступление гражданина на гражданскую службу осуществляется по общему правилу (по результатам конкурса), особенная норма частично ограничивает применение общего правила по тому же самому вопросу в соответствии со ст. 251 ТК РФ: увольнения в порядке перевода не может быть. В противном случае может возникнуть проблема, связанная с противоречием интересов гражданина, приглашенного на гражданскую службу переводом (п. 5 ст. 77 ТК РФ) и имеющего соответствующую гарантию трудоустройства в силу ст. 64 ТК РФ, и гражданина, избранного по конкурсу на ту же самую должность (ч. 1 ст. 22 Федерального закона № 79-ФЗ).

Использованные источники:

1. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ [электронный ресурс] Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
2. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ [электронный ресурс] Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
3. О сроке трудового договора: Письмо Роструда от 20.11.2006 № 194-6-1 [электронный ресурс] Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Пушпашева М.Р.

магистрант

Уральский институт

филиал РАНХиГС при Президенте Российской Федерации

РФ, г. Екатеринбург

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ СУДЕБНЫХ ПРИСТАВОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Аннотация. В статье обозначены особенности основные проблемы правового регулирования государственной службы в Федеральной службе судебных приставов Российской Федерации.

Ключевые слова: государственная служба, гражданская и правоохранительная служба, судебный пристав, правовое регулирование.

Для российского общества на современном этапе одной из важнейших задач является построение эффективного государства с хорошо организованной и функционирующей системой органов государственной власти. Становление и развитие единой системы государственной службы Российской Федерации как объекта правового регулирования напрямую зависит от качественного регулирования преобразования нормативно-правовой базы государственной службы.

Источниками правового регулирования построения, функционирования и развития государственной службы являются: Конституция РФ, федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, а также конституции, уставы, законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации.

В рамках реформирования государственного аппарата Указом Президента РФ от 09.03.2004 № 314 «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти» Федеральной службе судебных приставов придан статус федерального органа исполнительной власти[1].

Эффективность правоприменительной деятельности судов (общей юрисдикции и арбитражных) по защите и восстановлению нарушенных прав граждан и организаций в стране в настоящее время значительно снижает не

только недостаточное финансирование судов, их чрезмерная загруженность, смена законодательства, но и плохая исполняемость судебных актов. В свою очередь одной из причин неисполнения судебных актов была устарелость нормативной базы принудительного исполнения, созданной в иную эпоху экономического и политического развития нашего государства, и отсутствие до последнего времени централизованной специальной службы по принудительному их исполнению[2].

С целью ликвидации указанных проблем законодателем были разработаны и приняты Федеральный закон от 21.07.1997 № 118-ФЗ «О судебных приставах» и Федеральный закон 21.07.1997 № 119-ФЗ «Об исполнительном производстве», вступившие в действие через три месяца после их официального опубликования, т.е. с 6 ноября 1997 г. С 1 февраля 2008 года Федеральный закон 21.07.1997 № 119-ФЗ «Об исполнительном производстве» утратил свою силу, в связи с принятием Федерального закона от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве».

Поскольку принятые законы не исчерпывают всю нормативную базу регулирования правоотношений в сфере принудительного исполнения судебных актов и актов других органов и обеспечения установленного порядка деятельности судов, с большой степенью уверенности можно высказать предположение о том, что и при создании последующих нормативных правовых актов законодатель будет руководствоваться перечисленными положениями[3].

Федеральная служба судебных приставов Российской Федерации включает два вида государственной службы: гражданскую и правоохранительную. Так в соответствии с п. 3 ст. 8 Федерального закона от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы РФ» в федеральном государственном органе могут быть учреждены должности государственной службы различных видов.

Если в случае с гражданской службой существует нормативный правовой акт - Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ», то отдельный федеральный закон о правоохранительной службе, предусмотренный Федеральным законом от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы РФ», не принят до настоящего времени. Таким образом, в российском служебном праве сложилась такая ситуация, когда не имеющая юридической силы дефиниция выстраивает институт правоохранительной службы при отсутствии единого базового перечня органов, в которых она осуществляется. При этом некоторые нормативные правовые акты такие перечни в различных вариациях закрепляет. Так Указ Президента РФ от 29.07.2011 № 1038 «О Комиссии при Президенте Российской Федерации по вопросам кадровой политики в правоохранительных органах» содержит перечень правоохранительных органов, относящихся к ветви

исполнительной власти. В данном перечне присутствует Федеральное управление судебных приставов РФ.

В отсутствии отдельного федерального закона о правоохранительной службе заключается одна из основных проблем правового регулирования государственной службы в Федеральной службе судебных приставов РФ.

В соответствии с п. 2 ст. 3 Федерального закона РФ «О судебных приставах» судебный пристав является должностным лицом, состоящим на государственной службе, подчеркнута его значимость и значимость выполняемых им функций. В административном праве под должностным лицом (статья 2.4.Кодекса об административных правонарушениях РФ) понимается лицо, постоянно, временно или в соответствии со специальными полномочиями осуществляющее функции представителя власти, то есть наделенное в установленном законом порядке распорядительными полномочиями в отношении лиц, не находящихся в служебной зависимости от него, а равно лицо, выполняющее организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в государственных органах, органах местного самоуправления, государственных и муниципальных организациях, а также в Вооруженных Силах Российской Федерации, других войсках и воинских формированиях Российской Федерации [4].

Указом Президента РФ от 31.12.2005 № 1574 «О Реестре должностей федеральной государственной гражданской службы» должности сотрудников Службы судебных приставов отнесены к должностям федеральной гражданской службы. Судебный пристав, обладающий статусом государственного гражданского служащего, обладает правами и обязанностями гражданского служащего, а также обязан соблюдать ограничения и запреты, связанные с гражданской службой [5].

Кроме этого п. 4 ст. 3 Федерального закона от 21.07.1997 № 118-ФЗ «О судебных приставах» гласит «на судебных приставах распространяются ограничения, запреты и обязанности, установленные Федеральным законом «О противодействии коррупции» и статьями 17, 18 и 20 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»[6]. Условия прохождения и порядок заключения трудовых отношений определяется Федеральным законом от 21.07.1997 № 118 «О судебных приставах».

К общим требованиям, предъявляемым к гражданам, поступающим на государственную службу в Федеральную службу судебных приставов РФ относятся:

- гражданство Российской Федерации;
- владение государственным языком Российской Федерации;
- возрастной ценз;
- соответствие квалификационным требованиям государственной службы;
- состояние здоровья;

- отсутствие судимости.

Учитывая специфичность должностных обязанностей судебного пристава, законодатель ввел специальные условия для занятия этой должности. Так если Федеральный закон «О государственной гражданской службе» гласит, что на гражданскую службу вправе поступать граждане, достигшие возраста 18 лет, то Федеральный закон «О судебных приставах» увеличивает возрастной ценз до 21 года [7].

Квалификационных требований к должностям гражданской службы включают требования к уровню профессионального образования, стажу гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу (опыту) работы по специальности, направлению подготовки, профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей. Данные квалификационные требования, установленные в соответствии с категориями и группами должностей государственной гражданской службы. Однако норма Федерального закона «О судебных приставах» регламентирующая требования к уровню профессионального образования «...среднее (полное) общее или среднее профессиональное образование (для старшего судебного пристава, а также для заместителя старшего судебного пристава - высшее юридическое образование)», нуждается в определенной корректировке, так как противоречит ст. 12 Федерального закона «О государственной гражданской службе РФ», в соответствии с которой в число квалификационных требований к должностям гражданской службы категорий «руководители», «помощники (советники)», «специалисты» всех групп должностей гражданской службы (к которым Указом Президента РФ от 31.12.2005 № 1574 «О Реестре должностей федеральной государственной гражданской службы» отнесены судебные приставы, старшие судебные приставы и судебные приставы по обеспечению установленного порядка деятельности судов), а также категории «обеспечивающие специалисты» главной и ведущей групп должностей гражданской службы входит наличие высшего профессионального образования, в данном случае - высшего юридического. Таким образом, законодатель, распространив п. 4 ст. 1 Федерального закона от 19.07.2009 № 194-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О судебных приставах» требование об обязательном наличии высшего юридического образования наряду со старшим судебным приставом и на его заместителя, тем не менее оставил отмеченное противоречие требований п. 1 ст. 3 Федерального закона «О судебных приставах» - в данном случае специального закона - нормативным предписанием ст. 12 ФЗ «О государственной гражданской службе РФ», носящим общий и общеобязательный характер[8].

Вместе с тем установление столь невысоких требований к уровню образования судебного пристава вызывает определенные сомнения. Если еще для судебного пристава по ОУПДС образовательный ценз выглядит

обоснованным и разумным, то осуществление своих полномочий судебным приставом-исполнителем в современных условиях становится решительно невозможным без глубоких познаний в области юриспруденции, а соответственно, уровень образования у него должен быть более высоким[9].

Квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам, в соответствии с замещаемыми должностями в Федеральной службе судебных приставов РФ определены приказом ФССП России от 17.10.2012 № 453 «Об утверждении квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей федеральными государственными гражданскими служащими Федеральной службы судебных приставов». Данные квалификационных требований включены в должностные регламенты федеральных государственных гражданских служащих Федеральной службы судебных приставов РФ.

Требования к стажу гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу (опыту) работы по специальности, направлению подготовки для федеральных гражданских служащих установлены Указом Президента РФ от 27.09.2005 № 1131 «О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу работы по специальности для федеральных государственных гражданских служащих». В соответствии со ст. 54 Федерального закона «О государственной гражданской службе» в стаж гражданской службы включаются периоды замещения:

- 1) должностей гражданской службы, воинских должностей и должностей правоохранительной службы;
- 2) государственных должностей;
- 3) должностей муниципальной службы;
- 4) выборных должностей в органах местного самоуправления;
- 5) иных должностей в соответствии с федеральными законами.

Состояние здоровья также должно позволять лицу замещать должность судебного пристава. При этом установленное требование приобретает особое значение применительно к судебным приставам по ОУПДС, чья деятельность связана с высокими физическими нагрузками. Так ст. 11 Федерального закона «О судебных приставах» одной из обязанностей судебного пристава по ОУПДС определена – проходить специальную подготовку, военно-врачебную экспертизу, а также периодическую проверку (не реже одного раза в год) на пригодность к действиям в условиях, связанных с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия.

Что же касается деловых и личных качеств претендента на должность судебного пристава, то определение этих двух критериев выявит и уточнит практика применения этой нормы Федерального закона «О судебных приставах». Во всяком случае, кандидат не должен совершать

административные правонарушения, он должен выполнять общепризнанные в обществе нормы морали и правила поведения, добросовестно относиться к своим должностным обязанностям.

Выяснению деловых и личных качеств претендента, безусловно, будет способствовать проведение конкурса на замещение вакантной должности судебного пристава (при отсутствии резерва на эту должность), предусмотренного Положением о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента РФ от 01.02.2005 № 112, и испытательный срок при приеме на работу, продолжительностью от трех месяцев до одного года, установленный ст. 27 Федерального закона «О государственной гражданской службе».

Значимость должности судебного пристава и выполняемых им функций подчеркнута также введением присяги судебного пристава, которая должна приноситься им после окончания испытательного срока в торжественной обстановке.

В соответствии со ст. 1 Федерального закона «О судебных приставах» на судебных приставах возлагается выполнение трех важных и различающихся по объектам регулирования правоотношений функций: обеспечения установленного порядка деятельности названных в статье судов и принудительного исполнения судебных актов и актов других органов и должностных лиц, предусмотренных Федеральным законом от 2.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» и исполнению законодательства об уголовном судопроизводстве по делам, отнесенным уголовно-процессуальным законодательством Российской Федерации к подсудности Федеральной службы судебных приставов РФ.

Каждую из названных функций призваны исполнять соответственно судебные приставы по обеспечению установленного порядка деятельности судов и судебные приставы - исполнители, объединенные в единую службу судебных приставов.

В своей деятельности судебные приставы руководствуются Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О судебных приставах», Федеральным законом «Об исполнительном производстве» и иными федеральными законами, а также принятыми в соответствии с ними нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, Министерства юстиции Российской Федерации.

Служба судебных приставов России подведомственна Министерству юстиции Российской Федерации[10]. Она возглавляется директором Федеральной службы судебных приставов - главным судебным приставом Российской Федерации, назначаемым на должность и освобождаемым от должности Президентом Российской Федерации. Свою деятельность

Федеральная служба судебных приставов осуществляет непосредственно и (или) через территориальные органы.

Исходя из статуса высших судов России законодатель установил, что организация деятельности службы судебных приставов в Конституционном Суде Российской Федерации, Верховном Суде Российской Федерации и Высшем Арбитражном Суде Российской Федерации определяется Федеральным законом «О судебных приставах» и федеральными конституционными законами об этих судах. Однако данная норма закрепленная в ст. 5 Федеральным законом «О судебных приставах», являясь отсылочной, в настоящее время фактически не действует. Связано это с тем обстоятельством, что Федеральный конституционный закон от 05.02.2014 № 3-ФКЗ «О Верховном Суде Российской Федерации», вступает в силу только с 6 августа 2014 года. Кроме того, нормы Федерального конституционного закона от 28.04.1995 № 1-ФКЗ «Об арбитражных судах в Российской Федерации» и Федерального конституционного закона от 21.07.1994 № 1-ФКЗ «О Конституционном Суде Российской Федерации» не содержат каких-либо указаний относительно специфики организации деятельности службы судебных приставов в высших судебных органах страны. В результате деятельность службы судебных приставов в указанных высших судебных органах в полном объеме Федеральному закону «О судебных приставах»[11].

В ст. 11 Федерального закона «О судебных приставах» перечислены основные обязанности и права судебного пристава по обеспечению установленного порядка деятельности судов. Под обеспечением установленного порядка деятельности судов следует понимать обеспечение правил поведения граждан в суде, безопасности судей, заседателей, участников судебного процесса и свидетелей, охраны зданий судов, предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами о деятельности судов и работе государственных учреждений. Поскольку действия судебных приставов при выполнении ими своих служебных обязанностей связаны с возможностью применения физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия законодатель установил, что они проходят специальную подготовку и периодически проверяются на пригодность к действиям в условиях, связанных с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия.

В ст. 12 Федерального закона «О судебных приставах» законодатель перечислил основные обязанности и права судебных приставов - исполнителей, при принудительном исполнении ими исполнительных документов. Следует сразу оговориться, что правовой статус данной категории судебных приставов обладает известной спецификой в связи с тем, что законодательством об исполнительном производстве на них возлагается непосредственное осуществление функций по принудительному исполнению судебных актов, актов других органов и должностных лиц.

Отсюда права и обязанности судебного пристава-исполнителя определяются не только Федеральным законом «О судебных приставах», но также и Федеральным законом «Об исполнительном производстве», о чем, кстати, прямо говорится в ч. 3 ст. 5 последнего. К аналогичному выводу приводит нас и буквальное толкование ст. 12 Федерального закона «О судебных приставах», содержащей отсылку на возможность совершения приставом-исполнителем иных действий, предусмотренных Федеральным законом «Об исполнительном производстве»[12].

Кроме указанных в Федеральном законе от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» общих социальных и иных гарантий, предусмотренных для всех государственных гражданских служащих, главой IV Федерального закона «О судебных приставах» установлены дополнительные гарантии правовой и социальной защиты судебных приставов. К ним относятся страховые гарантии, право судебных приставов на возмещение ущерба, причиненного им в связи или при выполнении служебных обязанностей, назначение пенсии нетрудоспособным членам семьи, находившимся на иждивении, в случае гибели судебного пристава, материальное обеспечение и иные меры социальной защиты.

Основной проблемой правового регулирования государственной службы в Федеральной службе судебных приставов РФ остается определение вида государственной службы, к которому отнесена должность судебного пристава. Однако, для того чтобы это определить, требуется системное толкование нескольких нормативных правовых актов, что было сделано выше.

Правовая норма о месте должности судебного пристава в системе государственной службы Российской Федерации в Федеральном законе «О судебных приставах» отсутствует, в то же время она помогла бы более четко определить административно-правовое положение судебного пристава.

Вопрос о месте должности судебного пристава в системе государственной службы Российской Федерации остается теоретически важным. В настоящее время все судебные приставы федеральным реестром должностей гражданской службы отнесены к государственным гражданским служащим, они обладают общими правами гражданских служащих. Но проводя анализ целей деятельности и полномочий судебных приставов - тех средств, по средствам которых достигаются цели, можно сделать вывод о том, что есть основания для отнесения должности судебного пристава к должности правоохранительной службы. Поскольку судебные приставы призваны обеспечивать безопасность, законность и правопорядок, защиту нарушенных прав и свобод человека и гражданина, они осуществляют борьбу с преступностью, являются субъектами административной юрисдикции, все это характерно для государственных служащих правоохранительной службы. К тому же Указом Президента РФ от

29.07.2011 № 1038 «О Комиссии при Президенте Российской Федерации по вопросам кадровой политики в правоохранительных органах» Федеральная служба судебных приставов РФ отнесена к правоохранительным органам[13].

Считаю, что дальнейшее развитие и укрепление нормативной правовой базы государственной службы, а в частности правоохранительной, смогли бы решить имеющиеся проблемы правового регулирования как государственной службы Российской Федерации в целом, так и государственной службы в Федеральной службе судебных приставов РФ.

Использованные источники:

1. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.
2. О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти: Указ Президента РФ от 09.03.2004 № 314 [электронный ресурс] Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
3. Комментарий к Федеральному закону «О судебных приставах» // под ред. Е.Н. Сидоренко. М.: Статут, 1999. [электронный ресурс] Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
4. Комментарий к Федеральному закону «О судебных приставах» // под ред. Е.Н. Сидоренко. М.: Статут, 1999. [электронный ресурс] Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
5. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: Федеральный закон РФ от 30.12.2001 № 195-ФЗ [электронный ресурс] Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
6. О судебных приставах: Федеральный закон от 21.07.1997 № 118-ФЗ [электронный ресурс] Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
7. О судебных приставах: Федеральный закон от 21.07.1997 № 118 [электронный ресурс] Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
8. Зайцев А.И., Филимонова М.В. Постатейный комментарий к Федеральному закону от 21 июля 1997 г. № 118-ФЗ «О судебных приставах» / под ред. О.В. Исаенковой. Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2010 [электронный ресурс] Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
9. Гуреев В.А. Комментарий к Федеральному закону "О судебных приставах" (постатейный). М.: ВолтерсКлувер, 2010 [электронный ресурс] Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
10. Вопросы Федеральной службы судебных приставов: Указ Президента РФ от 13.10.2004 № 1316 [электронный ресурс] Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
11. Зайцев А.И., Филимонова М.В. Постатейный комментарий к Федеральному закону от 21 июля 1997 г. № 118-ФЗ «О судебных приставах»

/ под ред. О.В. Исаенковой. Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2010 [электронный ресурс] Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

12. Гуреев В.А. Комментарий к Федеральному закону "О судебных приставах" (постатейный). М.: ВолтерсКлувер, 2010 [электронный ресурс] Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

13. О Комиссии при Президенте Российской Федерации по вопросам кадровой политики в правоохранительных органах: Указ Президента РФ от 29.07.2011 № 1038 [электронный ресурс] Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Ручкина Т.В., к.с.н.

доцент

кафедра профессионального развития кадров

ССЭИ, филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова

Россия, г. Саратов

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ЧЕЛОВЕКА И ЕГО КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ В РАМКАХ СОЦИАЛЬНОЙ И НАЦИОНАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Аннотация: в данной работе описаны социально-психологические характеристики молодого человека, которые являются выражением его мировоззренческой позиции; данная позиция приводит либо к успешным жизненным стратегиям, либо к противоправным действиям, которые лежат в рамках уголовного права и уголовно-правовых запретов; говорится о процессе переконструирования процесса осознания личностью законодательных требований, которые выражаются через уголовно-правовые запреты; о специфике установления запретов, которые устанавливаются государством; структура личности преступности описывается, в том числе и через его действия, которые оказываются тесно связанными с наличием социальным статусом, кругом основных смысло-жизненных контактов, жизненными планами и возможностями, особенностями социальной реализации.

Ключевые слова: социальные ориентиры, уголовно-правовые запреты, преступное поведение, мера наказания, психологический фундамент личности, уголовное право, криминологические характеристики, социальная опасность, уголовная ответственность, мировоззренческая позиция, структура личности, жизненные планы, возможности.

Социально-психологические характеристики человека могут оказывать на него активное влияние. Осознание социальной или общественной опасности лицом своих действий или продуманного бездействия оказывается и является обязательным элементом умышленной вины, поэтому, находится в центре уголовно-правовой наук и уголовно-правового запрета. Психические процессы, происходящие внутри человека, таким образом, а также отражающиеся в его социальном поведении оказываются

актуальными в условиях социальных перемен. Переоценка и борьба ценностей сегодня характерна для массового сознания, для жизни общества в целом [1, С. 66; 4, С. 71] и смена социальных ориентиров, базовых ценностей, увеличение преступности, появление новых и опасных форм преступного поведения, меняет представления о дозволенном и недозволенном поведении и социальных проявлениях. Как показывает социальный опыт, взрослым индивидуальностям, молодым людям, уже полностью сформировавшимся и реализовавшимся в заданной социальной среде легче приспособиться к новой социальной реальности и, следовательно, осознавать уголовно-правовые запреты. Дифференциация и индивидуализация уголовной ответственности и уголовного наказания, достижение их эффективности должны четко опираться на осознание устойчивого и изменяющегося содержания процесса уголовно-правовых запретов.

В настоящее время особенно необходимо анализировать и конструировать собственное понимание, потому что, как в силу возрастной специфики, так и в силу имеющихся социальных условий, личность начинает осознавать общественную, социальную опасность и запрещенность, аморальность собственного деяния. Данное осознание позволяет уже целенаправленно и четко устанавливать вину, выделять основание уголовной ответственности и обеспечивать дифференциацию и индивидуализацию в соответствии с задачами и основными принципами уголовного закона. Понимание механизма и особенностей формирования психологических закономерностей, позволяет уточнить и усовершенствовать специфику уголовно-правового запрета.

Данное понимание темы обязательно, должно быть, на наш взгляд, конкретизировано в следующих направлениях: в повышении эффективности профилактики группы преступлений, в обеспечении оптимальной дифференциации уголовной ответственности по критерию вины - именно на основе анализа вопросов осознания уголовно-правовых запретов. Поэтому необходимо создавать условия, которые позволяют усовершенствовать и переконструировать процесс осознания личностью законодательных требований, в том числе и требований уголовного закона, которые оказываются выраженными через уголовно-правовые запреты. Это означает преждевременную контрацепцию формирования преступного поведения и девиантных отклонений, поскольку после совершения преступного деяния осознание оказывается не актуальным и не приводит ни к каким серьезным личностным изменениям. Поэтому необходимо сформировать такую структуру в психологическом фундаменте личности, которая не позволит совершить преступное деяние изначально, будет происходить планомерная блокировка запретных действий. Таким образом, мы приходим к вопросу о «психологическом программировании» или, конкретнее говоря, о самопрограммировании (можно сослаться, в том числе и на методологию,

представленную в нейролингвистическом программировании) самой личности через построение системы связей между внутренней и внешней средой. Это может достигаться, также путем демонстрации уголовно-правовых рисков, при «показе» меры наказания за то или иное преступное деяние.

В настоящее время существует необходимость внесения изменений в существующее уголовное законодательство с учетом специфики механизма осознания уголовно-правовых запретов личностью, которые прямо связаны с особенностями ее социализации и достижением психологической зрелости. Факт осознания уголовно-правовых запретов является составляющей основания уголовной ответственности и в случае совершения преступного деяния, которое содержит признаки состава преступления. Однако из-за определенного формализма уголовного права и индивидуальных социально-психологических особенностей, достаточно сложно отразить в уголовно-правовых нормах специфику механизма осознания уголовно-правового запрета и его основные демонстрационные признаки.

Осознание уголовно-правовых запретов рассматривается как звено целостной системы, которое связывает различающиеся процессы и явления как уголовно-правового характера, так и криминологического. Осознание уголовно-правовых запретов тесно связано с понятиями об уголовно-правовом сознании, уголовно-правовом воспитании, уголовно-правомерном поведении. Процесс осознания уголовно-правовых запретов связан с умышленной виной, ее возникновением как субъективной стороны состава преступления. Данный процесс оказывается процессом получения самим субъектом определенного вывода о противоправности и социальной опасности происходящего деяния, без которого его уголовная ответственность не наступает. Динамика осознания уголовно-правового запрета означает целостный психический процесс восприятия, оценки и усвоения основных положений, которые и позволяют внутренне противостоять желанию совершения преступного деяния. Уголовная ответственность оказывается таким элементом уголовно-правового механизма, без которого уголовное право не может реализовать свое основное социальное предназначение [3]. Уголовная ответственность означает, наполняясь конкретным содержанием, соединение психологического содержания личности с происходящими социальными процессами и их трактовкой, которые вызывают определенную, ту или иную реакцию у ее участников.

Правовые запреты означают государственно-властные, императивные требования уклоняться от конкретного поведения, поэтому их следует рассматривать как явления. Установить запрет – означает установить юридическую обязанность не совершать действия, которые порицаются государством [4]. Существует определенное количество трактовок уголовно-правового запрета среди ученых. Итак, «уголовно-правовой запрет, будучи по существу оценкой законодателя, опирается на

необходимые материальные и формальные предпосылки и представляет собой отвечающее началу определенности описание запрещенного деяния, хотя предполагающее наличие дополнительных признаков, но не зависящее от признаков общественной опасности и вины» [5]. Также можно рассматривать содержание уголовно-правового запрета через то, как субъект осознает вину и степень совершенного деяния. Процесс осознания социальной опасности личностью своих действий включает в себя фактическое содержание произведенного им деяния и, его социального значения. В зависимости от этого, таким образом, от преобладания в содержании фактического или социального начала уголовно-правовые запреты можно разделить на категории следующего рода: уголовно-правовые запреты, в которых предметность деяния отражает его формальную сторону; уголовно-правовые запреты, где социальное значение деяния отражает его сущность. Поэтому мы остановимся в дальнейшем, на психологических и социальных составляющих, которые позволят нам выразить нам основную проблему, с которой сталкиваются психологи и социологи при решении данного вопроса.

Структура личности преступника включает в себя биофизиологические (пол, возраст, состояние здоровья, особенности физической конституции, природные свойства нервной системы и т. д.), социально-демографические (пол, возраст, образование, социальное происхождение и положение, род занятий, национальную и профессиональную принадлежность, семейное положение, уровень материальной обеспеченности, принадлежность к городскому или сельскому населению и т.п.), психологические, нравственные, социально-ролевые, уголовно-правовые и криминологические составляющие. Некоторые психологические характеристики людей имеют генетический характер, и от данных генетически обусловленных особенностей, зависит то, что он берет из окружающей среды, и конкретных социальных условий жизни. В данном случае, важное значение приобретает степень активного сопротивления негативным явлениям окружающей среды. Образовательный и интеллектуальный уровни также определяют характер преступного деяния. В структуре личности преступника важное место принадлежит его психологическим характеристикам, что позволяет познать внутреннее содержание личности, его мировоззренческие, ценностные взгляды, убеждения и ориентации. Сформировавшаяся в процессе жизнедеятельности мировоззренческая позиция позволяет определять все приходящиеся на личность воздействия через определенную систему личностных координат. Также, для характеристики личности преступника существенное значение приобретают его личная социальная роль и социальный статус. Наиболее важными в понимании личности преступника являются уголовно-правовые и криминологические характеристики, которые отражают степень социальной деформации и девиантного проявления

личности, ее особые качества, позволяющие обозначить самые существенные признаки лиц, совершивших преступления.

В данном случае процесса совершения деяния индивид оказывается одновременно и жертвой социальных трансформаций и процессов, происходящих в обществе, и особенностей личностного восприятия, опять же, сложившихся под воздействием социальной среды, а также путем личностного выбора. Таким образом, можно говорить, что самым важным механизмом реализации уголовно-правовых запретов, оказывается личностное осознание и предупреждение преступного деяния, что позволяет конструировать наиболее эффективную социально-правовую среду. И в качестве рекомендации следует определить и сосредоточиться на важности психологического формирования через социальные институты, задействовав определенные механизмы государственной власти, формировать личность, которая будет «уметь» уклоняться даже от возможности совершения преступного деяния. Характеристика лиц, совершивших преступления, имеет криминологическое значение, поскольку оказывается тесно взаимосвязанной с культурой личности, ее наличным социальным статусом, кругом основных социально-жизненных контактов, жизненными планами и возможностями, способностями для их реализации. Таким образом, национальная безопасность и конкурентоспособность личности на современном рынке труда тесно взаимосвязаны.

Использованные источники:

1. Алексеев С.С. Общие дозволения и общие запреты в советском праве. - М., 1989. С. 66.;
2. Бабаев М.М., Крутер М.С. Молодежная преступность. М., 2006. С. 254.
3. Козаченко И.Я. «Правонарушение» - абсурд формы или парадокс содержания? // Соотношение преступлений и иных правонарушений современные проблемы: материалы IV Междунар. науч.-практ. конф., посвящ. 250-летию образования Моск. гос. у-та им. М.В. Ломоносова 27-28 мая 2004 г. – М., 2005. С. 230-231.
4. Кудрявцев В.Н. Закон, поступок, ответственность. - М., 1986. С. 71.
5. Жалинский А.Э. О современном состоянии уголовно-правовой науки. // Уголовное право. 2005. № 1. С. 21.

Садовникова О.В.
студент
Валеевой А.Р., кандидат политических наук
научный руководитель
Башкирский государственный аграрный университет
Россия, г. Уфа

ФОРМЫ УСТРОЙСТВА ДЕТЕЙ-СИРОТ И ДЕТЕЙ, ОСТАВШИХСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ В ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ

Аннотация: Данный закон определяет порядок деятельности органов опеки и попечительства, закрепляет правовой статус опекунов и попечителей. Статьи этого закона охватывают все вопросы, возникающие при необходимости установления опеки и попечительства над детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечительства родителей, а также осуществлением и прекращением опеки и попечительства.

Ключевые слова: несовершеннолетние, дети-сироты, дети оставшиеся без попечительства родителей, органы опеки и попечительства, опекун, попечитель, опекаемый, подопечный, усыновление/удочерение.

Несовершеннолетние граждане, не достигшие возраста 18 лет, оставшиеся в силу каких либо причин без попечительства родителей, не должны быть предоставлены сами себе. В нашем государстве созданы органы, регулирующие отношения, возникающие в связи с установлением, осуществлением и прекращением опеки и попечительства над детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей. Существует несколько форм устройства ребенка в семью. На территории Челябинской области таких форм три – это опека/попечительство, приемная семья и усыновление/удочерение. Регулируют такие отношения органы опеки и попечительства.

Органами опеки и попечительства являются органы исполнительной власти субъекта Российской Федерации.

Порядок деятельности органов опеки и попечительства, осуществляющих защиту прав и интересов детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, регламентируется соответствующими статьями закона и нормативными актами. Основной закон нашей страны, устанавливающий права и защищающий законные интересы детей-сирот – это Федеральный закон № 48-ФЗ от 24 апреля 2008 г. «Об опеке и попечительстве».[1]

Статьи этого закона охватывают все вопросы, возникающие при необходимости установления опеки и попечительства над детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, а также осуществлением и прекращением опеки и попечительства (в приемной семье или иной форме).

К ним относятся:

- своевременное выявление детей, нуждающихся в установлении над ними опеки и их устройство;
- защита прав и интересов опекаемых;
- обеспечение достойного уровня жизни опекаемых;
- обеспечение и контроль над исполнением опекунами возложенных на них полномочий по устройству жизни подопечных;
- назначение опекунов и попечителей;
- надзор за деятельностью опекунов и попечителей;
- проверка условий жизни подопечных;
- отстранение или освобождение опекунов и попечителей от их деятельности (в соответствии с действующим законодательством);
- контроль за сохранностью имущества подопечных и совершением сделок с этим имуществом.

Закон об опеке и попечительстве также устанавливает ряд требований для лиц, выразивших желание стать опекунами/попечителями, и определяет их правовой статус.

Основным принципом является добровольное и свободное принятие на себя гражданином обязанностей по опеке и попечительству, а также желание и готовность заботиться о ребенке. Опекун и попечитель не могут быть назначены против их воли.

При этом к гражданам, желающим стать опекунами или усыновить ребенка, предъявляется ряд определенных требований.

Опекуном ребенка может быть дееспособный совершеннолетний гражданин, способный выполнять обязанности опекуна/попечителя.

Органы опеки и попечительства имеют право на получение информацию о состоянии здоровья, жилья и финансовой состоятельности кандидата в опекуны.

Опекун не обязательно должен являться родственником ребенка; тем не менее, при установлении опеки преимущество имеют родственники – родные бабушки и дедушки, старшие (совершеннолетние) братья и сестры.

Порядок и особенности осуществления опеки над детьми-сиротами определяются Семейным кодексом РФ и соответствующими нормативными правовыми актами.

Наиболее приоритетной формой устройства детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, является усыновление/удочерение, которое производится судом.

Посредническая деятельность по усыновлению детей запрещена.

Усыновленные дети по отношению к усыновителям и их родственникам приравниваются к родственникам по происхождению.

От того, как добросовестно исполняют свои обязанности опекуны и попечители, а органы опеки обеспечивают контроль над исполнением опекунами возложенных на них полномочий по устройству жизни подопечных, зависит на сколько будет обеспечен достойный уровень жизни

опекаемых. Сложность регулирования данных отношений заключается в том, что объектом здесь являются дети со своими переживаниями, привычками и склонностями.

Использованные источники:

Законодательные материалы. Об опеки и попечительстве: федер. закон от 24.04.2008 г. № 48-ФЗ: [Государственная Дума Российской Федерации 11 апреля 2008 года]

Семененко М.В.

начальник юридического отдела

Общество с ограниченной ответственностью «Барьер»

Российская Федерация г. Иркутск

ПРИМЕНЕНИЕ ПРИНУДИТЕЛЬНЫХ МЕР МЕДИЦИНСКОГО ХАРАКТЕРА В ОТНОШЕНИИ ЛИЦ, СОВЕРШИВШИХ ПРЕСТУПЛЕНИЕ В СОСТОЯНИИ НЕВМЕНЯЕМОСТИ

Аннотация к статье: Основное внимание автор акцентирует на применение принудительных мер медицинского характера к лицам, совершившим противоправное деяние в состоянии невменяемости. Рассматриваются вопросы юридического и медицинского критерия состояния невменяемости.

Ключевые слова:

Принудительные меры медицинского характера; состояние невменяемости; психическое расстройство; заключение эксперта; медицинский и юридический критерии.

Применение принудительных мер медицинского характера в последние годы стало весьма распространенной альтернативой уголовному наказанию. Данная тенденция связана с тем, что за последние 10-15 лет значительно увеличилось количество лиц, страдающих психическими расстройствами. Депрессии и невротические расстройства в наши дни стали нередкими и даже весьма распространенными заболеваниями. Современный человек относится к депрессии уже как к привычному состоянию, в следствие чего, не считает нужным обращаться за квалифицированной помощью врачей - психиатров, что в свою очередь способствует не качественному и не полному лечению болезни и не позволяет достаточно определенно выявить причины ее возникновения.

По сравнению с 90-ми годами XX века наблюдается массовое распространение среди населения таких заболеваний как шизофрения и маниакально – депрессивный психоз. В 2006 году Б.В. Шостакович отметил, что на долю общественно опасных деяний, совершенных лицами с психическими расстройствами, приходится около 1 % от общего числа лиц, которые обвиняются в совершении преступлений[1,16]. Из их числа большинство деяний направлены против жизни и здоровья человека. Так, среди лиц совершивших убийство и покушение на убийство, доля

невменяемых достигает 8-10 %, среди совершивших изнасилования – 2-3 %, хулиганство 1,2 %[2,109]. По данным экспертов, в будущем эти цифры будут только возрастать.

В этом аспекте особую актуальность приобретают законность и обоснованность применения принудительного лечения, поскольку принуждение всегда связано с существенным ограничением свободы и прав личности. Поэтому важным является решение задачи обеспечения строгости следования законности при осуществлении расследования и рассмотрения дел о применении к ним принудительных мер[3,5].

Анализируя ч. 1 ст. 97 Уголовного кодекса Российской Федерации (далее - УК РФ) мы видим, что законодатель на первый план выносит именно преступления совершенные в состоянии невменяемости. Как показывает практика, среди всех назначаемых принудительных мер медицинского характера, доля лиц находящихся в момент совершения преступления в состоянии невменяемости, составляет почти половину от общего числа.

Понятие невменяемости содержится в ч. 1 ст. 21 УК РФ. Формулировка данного понятия построена на медицинском (биологическом и психиатрическом) и юридическом (психологическом) критериях. При этом применение принудительных мер медицинского характера, возможно при обязательном наличии двух этих критериев.

Надо полагать, что невменяемость существует непосредственно во время совершения общественно опасного деяния, следовательно, нельзя говорить о невменяемости лица во время производства по уголовному делу. Для того чтобы следователь, а в дальнейшем и суд могли сделать вывод о вменяемости или невменяемости лица, они должны получить заключение судебно – следственной экспертизы.

Как показывает практика, суд, при назначении принудительных мер медицинского характера, опирается главным образом на заключение экспертизы, тогда как полное решение вопроса, закрепляет необходимость тщательной оценки всех собранных доказательств в целом (протоколов осмотра места происшествия, допрос свидетелей, потерпевших и т.д.). Безусловно, заключение эксперта является основополагающим критерием для формирования вывода о вменяемости или невменяемости лица во время совершения преступления, так как, при проведении экспертизы перед экспертом стоит вопрос не только о распознавании психического расстройства и его нозологической формы (постановка диагноза), но и заключение о том, обладал ли подэкспертный способностью фактически осознавать свои действия либо руководить ими в момент совершения преступления [4,101].

Печальным являет тот факт, что при вынесении решения о назначении принудительных мер медицинского характера, суд ограничивается лишь оглашением заключения экспертизы. В условиях того, что суд не обладает

достаточными медицинскими познаниями, нам представляется необходимым вызов эксперта в судебное заседание и дача квалифицированных разъяснений по вопросу нахождения лица во время совершения правонарушения в состоянии невменяемости. Несмотря на то, что заключение экспертизы является одним из главных и основных критериев для принятия решения о назначении принудительных мер, суд не должен основываться только на этом. Работники института им. В.П. Сербского утверждают, что «большинство психиатров настаивают на признании невменяемыми по существу всех больных шизофренией», в то время как значительное число этих больных настолько социально адаптированы и управляют своим поведением, что при совершении общественно опасного деяния вывод о вменяемости является обоснованным [5,32]. На практике нередко случаи совершения преступления больными шизофренией в период ремиссии, т.е. значительного ослабления или исчезновения ее симптомов, а потому лица, относящиеся к данной категории, на момент совершения преступления могли находиться во вменяемом состоянии, а следовательно полностью осознавали преступный характер своих действий.

Как уже было отмечено выше, для решения вопроса о нахождении лица в момент совершения преступления в состоянии невменяемости необходимо установление наличия медицинского и юридического критериев. Психиатр В.П. Сербский отмечал, что человек становится невменяемым не потому, что он болен, а потому, что болезнь лишает его свободы суждения относительно того или иного образа действия. Если же условия свободного действия сохранены, сохраняется, несмотря на существование болезни, и способность ко вменению. Если субъект в силу глубокого обычного алкогольного опьянения перестал в полной мере понимать, что он делает, и адекватно реагировать на окружающую действительность, он будет признан вменяемым, так как отсутствует медицинский критерий [6].

Безусловно, определение нахождения лица на момент совершения преступного деяния в состоянии невменяемости достаточно сложный и трудоемкий процесс. В большей степени это связано с тем, что допрос этих лиц и проведение экспертизы может происходить спустя длительное время после самого совершения преступления и чем больше времени проходит, тем сложнее определить состояние, в котором находилось лицо на момент совершения преступления. Поэтому, уже на стадии предварительного следствия, важно не упустить «драгоценное» время и назначить экспертизу, поставив перед экспертом ряд вопросов, позволяющих сделать вывод о вменяемости или невменяемости лица именно в момент совершения преступления.

Однако, для того чтобы определить состояние невменяемости лица на момент совершения преступления, только медицинского критерия будет

недостаточно. Если медицинский критерий должен устанавливаться врачами – психиатрами, то юридический – психиатром и психологом совместно. Конечный же вывод о невменяемости должен устанавливаться судом путем исследования и анализа всех материалов дела в совокупности.

Использованные источники:

- [1] Шостакович Б.В. Криминогенность при психических расстройствах и проблемы предупреждения опасных действий // Рос. Психиатрический журнал. 2006. №6. С.16.
- [2] Шостакович Б.В. Проблема опасности психически больных // Руководство по судебной психиатрии / Под ред. Т.Б. Дмитриевой, Б.В. Шостаковича, А.А. Ткаченко. М: Медицина, 2004. С 109.
- [3] Р.М. Проблемы применения принудительных мер медицинского характера. – М.: Издательство «Юрлитинформ», 2007. – с. 5.
- [4] Шагеева Р.М. Проблемы применения принудительных мер медицинского характера. – М.: Издательство «Юрлитинформ», 2007. – с. 101.
- [5] Подрезова Л.И., Трошкин Е.А. Вопросы вменяемости при шизофрении // Соц. Законность. 1998. № 11 С.32.
- [6] Уголовное право России. Коллектив авторов: А.Э. Жалинский, А.Н. Игнатов, Т.А. Костарева, В.П. Котов, Ю.А. Красиков, Т.Ф. Минящева, Э.Ф. Побегайло, А.И. Рарог. – Учебник для вузов в 2 томах. Том 1. Общая часть. – Норма, 1997.

Семененко М.В.

начальник юридического отдела

Общество с ограниченной ответственностью «Барьер»

Российская Федерация г. Иркутск

ПРОЦЕССУАЛЬНЫЙ СТАТУС ЛИЦА, В ОТНОШЕНИИ КОТОРОГО РЕШАЕТСЯ ВОПРОС О НАЗНАЧЕНИИ ПРИНУДИТЕЛЬНЫХ МЕР МЕДИЦИНСКОГО ХАРАКТЕРА

Аннотация к статье: В данной статье поднимается вопрос процессуального закрепления статуса лица, в отношении которого ведется дело о применении принудительных мер медицинского характера. Рассматривается проблема наделения данных лиц правами, предусмотренными для подозреваемого и обвиняемого.

Ключевые слова:

Принудительные меры медицинского характера; процессуальный статус; права лиц, в отношении которых ведется дело; обвиняемый, подозреваемый.

Лица с нарушением психики являются самой уязвимой в правовом отношении категорией граждан. Декларация о правах умственно отсталых лиц, принятая Генеральной Ассамблеей ООН в целях социального прогресса и развития, провозглашает необходимость защиты прав обеспечения

благополучия и восстановления трудоспособности людей, страдающих физическими и умственными недостатками.

Уголовно – процессуальные нормы закрепляют порядок производства по делам о применении принудительных мер медицинского характера, права и обязанности лиц, в отношении которых рассматривается дело, реализуя тем самым права и законные интересы указанных граждан. В вопросах процессуального порядка применения принудительных мер медицинского характера, основным является вопрос процессуального статуса лиц, совершивших противоправное деяние в состоянии невменяемости и лиц, у которых после совершения преступления наступило психическое расстройство, делающее невозможным назначение или исполнение наказания. По мнению Овчинниковой А.П. «вопрос о процессуальном положении лица, о котором рассматривается дело, есть и вопрос о процессуальных гарантиях его прав и интересов»[1,34].

До настоящего времени остается открытым вопрос придания самостоятельного статуса указанному лицу в целях обеспечения его прав и законных интересов.

УПК РФ однозначно не определяет статус таких лиц. В разных статьях кодекса такие лица именуются по разному. Ст. 437 УПК РФ определяет их как «лиц, в отношении которых ведется производство о применении принудительных мер медицинского характера», в ст. 441 УПК РФ оно названо «лицом, которое признано невменяемым» или «лицом у которого наступило психическое расстройство», ч. 1 ст. 445 УПК РФ называет его «лицом к которому применена принудительная мера медицинского характера», а ч. 4 этой же статьи определяет его как «лицо, в отношении которого решается вопрос о прекращении, изменении или продлении принудительной меры медицинского характера».

Статья 434 УПК РФ закрепляет обязательное производство предварительного следствия по делам данной категории, а так же отдельно выделяет круг обстоятельств подлежащих доказыванию. Поэтому было бы логичным законодательно определить процессуальное положение невменяемого лица, в отношении которого ведется следствие и закрепить его «наименование».

В.П. Греку предлагает определять такое лицо, как «Лицо, страдающее синдромом психического расстройства», и добавить в УПК РФ статью 14.1 дающую четкое определение данному процессуальному статусу: «это лицо, хронически либо временно болеющее психическим расстройством, совершившее преступное посягательство на охраняемые уголовным законом правоотношения в состоянии невменяемости, либо заболело психическим расстройством после совершенного деяния, либо совершило такое деяние в состоянии, не исключающем вменяемости»[3, 274].

Наделение в процессе лиц, страдающих психическим расстройством, таким статусом должно происходить как можно скорее, лучше всего если это

произойдет при первом допросе. Здесь необходимо обратить внимание на то обстоятельство, что практически впервые, с таким лицом сталкивается - следователь (дознатель) и весьма важную роль играет его внимательное отношение к допрашиваемому. В зависимости от сложившейся ситуации, следователь (дознатель), изучая личность подозреваемого, выносит для себя, суждение о способности этого лица осознавать фактический характер своих действий либо руководить ими. В случае появления сомнения следователя в таких способностях подследственного, необходимо проведение освидетельствования психического состояния лица. И только после получения результатов выносить постановление о наделении лица тем или иным процессуальным статусом.

Тем не менее, если на стадии предварительного расследования имеется лицо, в отношении которого ведется следствие, то необходимо и закрепление его процессуального положения, определяющего права и обязанности подследственного. Результатом неопределенности правового положения душевнобольных лиц может явиться наделение их вначале следствия статусом подозреваемого, затем обвиняемого, применение к нему меры пресечения (например, заключение под стражу), затем если возникли сомнения в его вменяемости, назначается экспертиза и в случае ее положительного заключения его процессуальный статус будет кардинально изменен.

Требование об установлении процессуального статуса лица, подразумевает под собой и законодательное закрепление прав таких лиц.

Нормы действующего УПК РФ не дают их четкой фиксации. Глава 51 УПК РФ закрепляет производство о применении принудительных мер медицинского характера, не делая при этом акцент на права лица, в отношении которого ведется производство по делу.

Проведя анализ вышеуказанной главы можно выделить отдельные права, которые предоставляются таким лицам. Так в частности, ст. 437 УПК РФ закрепляет право лица лично осуществлять принадлежащие ему на основании ст. 46 и 47 УПК РФ процессуальные права. Здесь важно учитывать, что законодатель делает акцент на то, что данное право может быть реализовано лишь в том случае, если психическое состояние лица позволяет ему осуществлять его. Эта же статья закрепляет право такого лица пользоваться услугами законного представителя, при этом законными являются близкие родственники, а в случае их отсутствия орган опеки и попечительства.

Статья 437 УПК РФ является отсылочной и предусматривает для данной категории лиц права, которыми пользуются обвиняемые и подозреваемые. Хотя, как мы уже выяснили, их процессуальный статус различен.

Так, не совсем корректным является предоставление таким лицам права на получение копии постановления о привлечении его в качестве

обвиняемого (п. 2 ч. 4 ст. 47 УПК РФ), так как лица, в отношении которых решается вопрос о применении принудительных мер медицинского характера статусом обвиняемого не наделяются. По этому же основанию к данным лицам не применимо право предусмотренное п. 3 ч. 4 ст. 47 УПК РФ «возражать против обвинения, давать показания по предъявленному ему обвинению либо отказаться от дачи показаний».

Смешивая понятия подозреваемого и обвиняемого с лицом, в отношении которого ведется дело о применении принудительных мер медицинского характера, мы уходим от истинного правового положения лица. Поэтому законодательное закрепление прав таких лиц и определение их процессуального статуса является просто необходимым, ведь с определением правового статуса участника судебного разбирательства, будут гарантированы его права.

Использованные источники:

[1] Овчинникова А.П. Сущность и назначение принудительных мер медицинского характера: Учебное пособие. - М.: ВЮЗИ, 1977. С.34.

[2] Греку В. П. Производство по уголовным делам при применении принудительных мер медицинского характера / В. П. Греку // Молодой ученый. — 2013. — №8. — С. 274-285.

Сергеева О. В.
студент

Институт Юстиции
«Саратовская государственная юридическая академия»
Россия, г. Саратов

ПРОБЛЕМЫ РАЗГРАНИЧЕНИЯ ПОХИЩЕНИЯ ЧЕЛОВЕКА ОТ ЗАХВАТА ЗАЛОЖНИКА

Аннотация. Данная статья посвящена проблемам разграничения похищения человека от захвата заложника. Будут проанализированы составы преступлений, предусмотренных ст. ст. 106 и 206 УК РФ и приведены элементы данных составов, по которым необходимо их разграничивать.

Ключевые слова. Похищение, захват, похищенный, заложник.

Российское уголовное законодательство содержит составы преступлений, посягающих на личную свободу человека и имеющих схожие составы. Речь идет о ст. ст. 126 и 206 УК РФ "Похищение человека" и "Захват заложника". В связи с этим нередко возникает вопрос о правильной квалификации действий виновного. Зачастую сотрудники правоохранительных органов ставят знак тождества между терминами "похищенный" и "заложник". Проблеме отграничения похищения человека и захвата заложника еще в 1994 г. уделяли внимание Л.Д. Гаухман, С.В. Максимов и С.А. Сауляк. Они отмечали, что "составы преступлений "похищение людей" и "захват

заложника" практически не поддаются точному отграничению одного от другого, что вызвано недостаточно определенными формулировками признаков этих преступлений в диспозициях составов преступлений". В связи с этим и возникает потребность точного, научно обоснованного решения вопросов названных составов, которая диктуется потребностями правоприменительной практики. Таким образом, для того чтобы разграничить эти составы, нужно проанализировать их в отдельности, сопоставить признаки состава преступления и выявить те признаки, которые являются отличительными.

В основе уголовно – правового запрета, предусмотренного статьей 126 Уголовного кодекса Российской Федерации лежат нормы международного права. Конвенция о защите прав и основных свобод человека в статье 2 закрепляет положение, которое гарантирует каждому, кто на законных основаниях находится на территории какого-либо государства, право на свободу передвижения и свободу выбора местожительства. Пользование этими правами не подлежит никаким ограничениям, кроме тех, которые предусмотрены законом и необходимы в демократическом обществе в интересах национальной безопасности или общественного спокойствия, для поддержания общественного порядка, предотвращения преступлений, охраны здоровья или нравственности или для защиты прав и свобод других лиц.

Состав данного преступления включен в Раздел 7 Уголовного кодекса, следовательно, его родовым объектом выступает личность. Основной непосредственный объект преступления – свобода человека. Под личной свободой в уголовном праве принято понимать свободу в узком смысле слова – свобода выбора места нахождения и свобода передвижения. Дополнительным объектом так же могут выступать жизнь и здоровье человека.

Статья 126 УК РФ не раскрывает самого понятия похищения. Но очевидно, что объективная сторона данного преступления выражается в деянии в форме активного действия. Это действие имеет три составляющих: изъятие человека против его воли из места, где он находится, перемещение его в другое место и удержание против его воли. То есть похищение и лишение свободы находятся в идеальной совокупности, поскольку похищение одновременно является и лишением свободы. Согласие потерпевшего на перемещение исключает применение этой статьи. Похищение человека может быть совершено тайно или открыто, либо путем обмана или захвата. Способ может быть и иным — важно установить сам факт похищения, так как способ совершения для квалификации преступления значения не имеет.

Состав преступления, предусмотренного статьей 126 Уголовного кодекса, сконструирован по типу формального. Преступление считается оконченным с момента изъятия потерпевшего и перемещения в другое

место. Время, в течение которого он удерживается, для квалификации значения не имеет. Судебная практика исходит из того, что не образует состав похищения человека завладение собственным или усыновленным ребенком одним из родителей, а равно бабушкой или дедушкой вопреки воли людей, у которых по закону находится этот ребенок.

Субъективная сторона характеризуется прямым умыслом. То есть лицо, совершившее данное преступление, осознавало общественную опасность своих действий, предвидело возможность или неизбежность наступления общественно опасных последствий и желало их наступления.

Субъект общий – физическое вменяемое лицо, достигшее возраста 14 лет.

В соответствии с примечанием статьи 126 Уголовного кодекса Российской Федерации, лицо, похитившее человека, освобождается от уголовной ответственности при условии, если оно:

- добровольно освободит похищенного;
- в его действиях не содержится иного состава преступления.

Части 2 и 3 статьи 126 Уголовного кодекса закрепляют квалифицирующие признаки похищения человека.

Захват заложника относится к числу конвенционных преступлений. Это деяние, в частности, признается преступным Международной конвенцией о борьбе с захватом заложников (принята 17 декабря 1979 г. Резолюцией 34/146 Генеральной Ассамблеи ООН). В ст. 1 этой Конвенции говорится, что любое лицо, которое захватывает или удерживает другое лицо и угрожает убить, нанести повреждение или продолжать удерживать другое лицо для того, чтобы заставить третью сторону, а именно государство, международную межправительственную организацию, какое-либо физическое или юридическое лицо или группу лиц, совершить или воздержаться от совершения любого акта в качестве прямого или косвенного условия для освобождения заложника, совершает преступление захвата заложников по смыслу настоящей Конвенции.

Спецификой данного преступления и является то обстоятельство, что путем захвата заложника и угрозы причинения ему вреда виновный оказывает воздействие на третье лицо и пытается добиться от него совершения желаемых действий или воздержания от них как условия освобождения заложника.

Основным объектом этого преступления является общественная безопасность. Общественная безопасность — это положение или состояние общества, которому не угрожают опасности социального, техногенного, природного и иного характера. Дополнительным непосредственным объектом преступления может быть жизнь и здоровье, свобода человека (ст. 22 Конституции РФ).

Объективная сторона заключается в захвате или удержании лица в качестве заложника. Захват заложника – это противоправное открытое либо

тайное, с применением насилия или угрозы его применения либо без такового ограничение свободы его передвижения, которое сопровождается в последующем открытым сообщением об этом и выдвигаемых условиях его освобождения. Удержание заложника – это насильственное осуществление контроля над его действиями и воспрепятствование выходу удерживаемого на свободу. Захват или удержание заложника сопровождаются применением психического насилия: угрозами убийством, причинением легкого, средней тяжести или тяжкого вреда здоровью, уничтожения или повреждения имущества и т.д., а также применением физического насилия.

Состав данного преступления сконструирован по типу формального. Преступление считается оконченным с момента фактического лишения свободы человека, взятого или удерживаемого в качестве заложника, независимо от продолжительности и наступления последствий.

Субъективная сторона характеризуется прямым умыслом и наличием специальной цели – понуждение государства, организации или гражданина совершить какое-либо действие или воздержаться от совершения какого-либо действия как условия освобождения заложника. Характер требований, предъявляемых виновным государству, какой-либо организации (международной, коммерческой, некоммерческой и т.п.), а также гражданину, значения для квалификации не имеет. Преступление, предусмотренное ч. 3 статьи, – характеризуется двумя формами вины – прямой умысел в отношении совершаемого деяния и неосторожность в отношении смерти человека или иных тяжких последствий.

Субъект преступления – вменяемое физическое лицо, достигшее 14-летнего возраста.

В соответствии с примечанием к статье 206 УК РФ лицо, добровольно или по требованию властей освободившее заложника, освобождается от уголовной ответственности, если в его действиях не содержится иного состава преступления. В качестве условий освобождения от уголовной ответственности за захват заложника, следовательно, выступают следующие обстоятельства: добровольность освобождения заложника по собственной инициативе либо освобождение по требованию властей; отсутствие в действиях виновного других составов преступления.

Таким образом, можно сделать вывод, что похищение человека от захвата заложника необходимо отграничивать по:

1) объекту. Непосредственным объектом похищения выступает личная свобода потерпевшего, захвата заложника – общественная безопасность.

2) потерпевшему. Исходя из объектов этих преступлений, следует, что при совершении похищения потерпевшим является не случайный человек, а заранее выбранная виновным жертва, например ребенок обеспеченных родителей, девушка, на которой виновный хотел бы жениться и для этого решает выкрасть ее из семьи, и т.п. При захвате заложника

общественная безопасность выступает объектом преступления потому, что потерпевшим может оказаться любой человек, случайно оказавшийся в месте совершения преступления, виновному, как правило, безразлично, кто именно это будет, для него важна не личность потерпевшего, а достижение соответствующей цели путем угрозы причинения вреда лицу или нескольким лицам.

3) объективной стороне. Объективная сторона похищения человека всегда состоит из перемещения потерпевшего из места, где он находился, в другое место, его удержания. Захват заложника может заключаться только в насильственном удержании лица в месте его нахождения. Удержание лица в месте его нахождения не образует состава преступления, предусмотренного статьей 126 УК РФ. В состав захвата заложников всегда входит такой признак, как предъявление определенных требований государству, организации или третьим лицам. Похищение человека может совершаться без предъявления каких-либо требований, например, из мести, ревности, желания устранить конкурента, помешать лицу участвовать в избирательной кампании или с предъявлением требований самому похищенному, например, заключить невыгодную сделку, выплатить какую-либо сумму или предоставить право на имущество, дать согласие на вступление в брак и т. д. По характеру действия захват заложника носит открытый демонстративный характер, о факте захвата преступники сообщают средствам массовой информации, официальным органам. Похищение человека часто происходит тайно, и виновные об этом широко не оповещают, а только позволяют сообщить об этом близким похищенного, если от него требуют выкуп.

4) субъективной стороне. Обязательным признаком состава захвата заложника является цель. Цель преступника, совершающего захват заложника, — добиться удовлетворения своих требований, предъявленных государству, различным организациям, гражданам. Цель преступника, совершившего похищение человека, является необязательным признаком субъективной стороны этого преступления. Как правило, похищение совершается по каким-либо личным мотивам (месть, ревность и т. д.).

Использованные источники:

- 1) Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12.12.1993 г.;
- 2) Конвенция о защите прав человека и основных свобод (Заключена в г. Риме 04.11.1950) (с изм. от 13.05.2004) // СПС «Консультант» (дата обращения: 17.05.2014 г.);
- 3) Международная конвенция о борьбе с захватом заложников (Заключена в г. Нью-Йорке 17.12.1979) // СПС «Консультант» (дата обращения: 17.05.2014 г.);
- 4) Уголовный кодекс РФ (УК РФ) от 13.06.1996 N 63-ФЗ, с изм. и доп., вступ. в силу с 16.05.2014 // СПС «Консультант» (дата обращения: 17.05.2014 г.);

5) Е.В. Ушакова. Отграничение похищения человека от захвата заложника – вопросы согласования и рассогласования. – статья; // интернет-ресурс <http://www.justicemaker.ru/>.

*Смирнова М.А.
соискатель
университет «Дубна»
Россия, г. Дубна*

ПРАВОВОЙ ФУНДАМЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЙ БАЗЫ, РЕГУЛИРУЮЩЕЙ СТРАХОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ⁵

В настоящее время страхование принадлежит к числу наиболее быстро развивающихся отраслей предпринимательской деятельности. В первую очередь это связано с тем, что появившийся в народном хозяйстве негосударственный сектор предъявляет спрос на различные виды страхования. Не имея финансовых гарантий со стороны государства, собственники хотят застраховать себя от возможных рисков. В связи с изменением социально-экономической и политической ситуации в стране, когда страхование стало коммерческим и заняло свою нишу в рыночной экономике, полноценное оказание страховых услуг без решения теоретических проблем стало невозможным. В тоже время, массовый характер сделок ставит страховщиков перед необходимостью решения ряда практических задач. Таким образом, рассмотрение и анализ проблем страхования является актуальным и требует исследования. Следует отметить, что отставание уровня развития научного осмысления страховой деятельности от уровня развития реального страхового рынка, недостаточная разработанность мер законодательного регулирования страховой деятельности послужили причиной возникновения ряда ошибок как в нормативных документах, так и в правоприменительной практике. Недостаточный уровень развития национальной теории страхования в условиях рыночной экономики с ее российской спецификой на современном этапе развития обусловили путь заимствования терминологии, принятой в странах с развитой рыночной экономикой, без необходимого в этих случаях ее научного осмысления и адаптации. Отсутствие научного базиса находит отражение в отсутствии общепринятых в научной литературе определений основополагающих понятий [2].

В современных условиях концентрации потенциальных рисков особенно в мегаполисах, промышленных центрах и крупных городских поселениях интенсификация динамики развития страхового механизма, защиты имущественных интересов субъектов приобретает наибольшую актуальность и значимость.

⁵ Исследование проводилось при финансовой поддержке РГНФ (проект № 12-32-01321а2)

В настоящее время в нормативно-правовой базе, регулирующей страховые отношения, есть ряд недостатков. Для их устранения необходимо внести следующие поправки:

1. Представляется необходимым принятие специального закона о предпринимательской деятельности в целях уточнения понятия предпринимательской деятельности, ее признаков и видов, субъектов предпринимательства, а также утверждается необходимость дать в этом законе развернутое понятие предпринимательского риска в следующей редакции: «Предпринимательский риск — это потенциально возможное, случайное событие, воздействующее на материальные и денежные ресурсы, а также производственные процессы предпринимательской деятельности и причиняющее убытки предпринимателю».

Понятие предпринимательской деятельности в гражданском законодательстве, действующем на протяжении периода времени с момента зарождения рыночной экономики в России и до настоящего времени, претерпело диалектические изменения в соответствии требованиями 4П (цена, место, продукт, движение) экономических и правовых реалий в коммерческой сфере [1].

2. Легальное определение предпринимательской деятельности, данное в ст. 2 ГК РФ, нуждается в совершенствовании. Предлагается, в частности, уточнить понятие предпринимательской деятельности с учетом конкретизации понятия систематичности, а также с введения в перечень видов предпринимательской деятельности производства товаров, изложив его в следующей редакции: «Предпринимательская деятельность — это самостоятельная, осуществляемая на свой риск деятельность, направленная на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, производства и продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг лицами, зарегистрированными в этом качестве в установленном законом порядке. При применении правил о предпринимательской деятельности под систематичностью понимается повторение этой деятельности с целью получения прибыли более двух раз в течение установленного периода времени».

3. С принятием специального закона о предпринимательской деятельности представляется возможным полностью отойти от необходимости конкретизировать виды деятельности, результаты которой являются прибылью от предпринимательства и считать предпринимательской любую деятельность, осуществляемую коммерческими организациями и индивидуальными предпринимателями, приносящую им доход.

4. Предлагается внести изменения в главу 48 ГК РФ в части устранения противоречий в использовании понятий «страховой риск» и «имущественный интерес». Для этого необходимо дополнить гл.48 ГК РФ ст. 927 «Страховой риск. Страховой интерес» в следующей редакции ст.927:

1. Страховой риск — это предполагаемое (вероятное) случайное событие, на случай наступления которого производится страхование.

2. Страхование предпринимательских рисков является подотраслью имущественного страхования, с делением ее на виды страхования в зависимости от предметов страхования.

5. Имущественный интерес представляет собой заинтересованность владельца материальных ценностей либо нематериальных благ в их сохранности, восстановлении, замене при возможном наступлении страховых случаев и в наличии дополнительного источника денежных средств для возмещения ущерба.

6. Существует необходимость выделения отдельного вида имущественного страхования: страхования непредпринимательских финансовых рисков физических и юридических лиц, исходя из того, что страхование предпринимательских рисков не включает возмещение потерь доходов физических лиц, не являющихся предпринимателями, а также финансовых потерь некоммерческих организаций.

7. При страховании предпринимательских рисков в инвестиционной деятельности должен страховаться не сам капитал, вложенный в здания, сооружения, незавершенное строительство и др., а будущие доходы, связанные с конкретным инвестиционным вложением.

8. Представляется целесообразным внести в законодательство о страховании предпринимательского риска правила об обязательном страховании. Например, в случаях заключения крупных сделок градообразующими предприятиями и другими субъектами предпринимательства, деятельность которых имеет особое значение для общества и государства.

9. Предлагается внести изменения в Закон РФ «Об организации страхового дела в РФ», дополнив его статьей, содержащей определение категории «имущественный интерес» под которым нужно понимать интересы лица, связанные с приобретением, владением, пользованием и распоряжением имуществом, с гражданской ответственностью, за нарушение обязательств и причинение вреда, а также интерес, связанный с возможностью получения дохода хозяйствующим субъектом.

10. Предлагается дополнить ст. 933 ГК РФ новым пунктом, характеризующим понятие договора страхования предпринимательских рисков, по которому одна сторона (страховщик) обязуется за обусловленную договором плату (страховую премию) при наступлении предусмотренного в договоре события (страхового, случая) возместить другой стороне (страхователю) причиненные вследствие этого события убытки от предпринимательской деятельности, связанные с потерей имущества или неполучением им доходов, (выплатить страховое возмещение) в пределах определенной договором страховой суммы.

Анализ программных и нормативно-правовых актов последнего периода позволяет сделать выводы о заметном повышении интереса и востребовании института страхования со стороны государства. Четко наметилась тенденция к расширению и развитию рынка страховых услуг за счет появления новых страховых организаций, укрепления их финансовой устойчивости, внедрения таких видов обязательного страхования.

Использованные источники:

1. Брагинский М. И. Договорное право. Общие положения (Книга 1) / М. И. Брагинский, В. В. Витрянский. — 3-е изд., стереотипное. - М. : Статут, 2011-с.226-228.
2. Савин А. Г. Страхование рисков предпринимательской деятельности: гражданско-правовое регулирование: дис. канд. экон. наук / В. С. Шарифов. - М., 2011.

Уляева Е.В.

доцент

кафедра криминалистики

полковник полиции

Ставропольский филиал ФГКО ВПО «Краснодарский университет

Министерство внутренних дел Российской Федерации»

Россия, г. Ставрополь

**ХАРАКТЕРИСТИКА ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ
УСЛОВИЙ ФОРМИРОВАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ
КОМПЕТЕНТНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗОВ СИСТЕМЫ МВД
РОССИИ**

В настоящее время возрастает значимость повышения квалификации педагогических кадров образовательных учреждений системы МВД России,, становится необходимостью педагогическое управление процессом развития творческого, активного человека (преподавателя); увеличиваются запросы науки и практики в раскрытии особенностей повышения квалификации педагогических кадров учреждений образования системы МВД России.

В разных странах существующие системы профессионального образования вообще и педагогического образования в частности опираются на конкретные методологические основания, сформулированные в теории профессионального развития. Исследователи этой проблемы П.М.Новиков и В.М.Зуев относят большинство таких теорий к пяти направлениям: дифференциально-диагностическому; психоаналитическому; теории решений; типологическому; теории развития [1].

Так, представители дифференциально-диагностического направления (Е.А. Климов, У. Хэйер) полагают, что проблема профессионального выбора решается «встречей» личностной структуры и структуры профессиональных требований, а основная задача профконсультационных и профдиагностических центров подобрать на основе тестирования каждому человеку оптимальный диапазон в

спектре профессий. Ограничениями в этой теории является то, что игнорируется изменчивость профессиональных установок личности на протяжении жизни и соответственно пригодность личности к различным профессиям. Этой теории в отечественной психологии отчетливо противостоит деятельностный подход, построенный на принципе единства сознания и деятельности, который выступает ведущим в психологии. Так, согласно С.Л. Рубинштейну, внешние воздействия преломляются через внутренние условия и опосредуются ими [2]. Развивая эту мысль, А.Н. Леонтьев показал, что личность как психологическое новообразование не может быть выведена из её приспособительной деятельности [3]. Попытки устранить это противоречие предприняты в рамках системно-структурного подхода, развиваемого в работах Б.Г. Ананьева, В.С. Мерлина, В.Н. Мясищева, К.К. Платонова.

По мысли представителей психоаналитического направления (У. Мозера, Е. Бордина, Э. Рой), центральная роль в профессиональном развитии принадлежит различным формам потребностей от витальных инстинктов до сложных социогенных установок [4]. Эти ученые опираются на идею З. Фрейда, согласно которой выбор профессии представляет собой сублимацию психосексуальной энергии.

В теории решений (Х. Томэ, Г. Рис, П. Циллер) авторы рассматривают профессиональный выбор как систему ориентиров в поле альтернатив [5]. Развивая этот подход, исследователи Д. Тидеман и О'Хара считают, что профессиональная судьба каждого человека зависит от последовательности профессиональных позиций. Так, они выделяют следующие «фазы профессиональной ситуации»: антиципация, где осуществляется выбор; спецификация, где происходит осмысление профессиональной позиции, строится «картина личной профессиональной перспективы и образ себя в профессии»; осуществление, когда окружающая профессиональная среда может изменить структуру личных профессиональных установок [4].

Среди отечественных ученых, работы которых внесли значительный вклад в разработку этой теории, можно назвать П.К. Анохина, Б.Ф. Ломова, О.К. Тихомирова. Так, П.К. Анохин выделил три класса компонентов, определяющих процесс принятия решения: мотивацию, опыт и обстановку [6]. Аналогично Б.Ф. Ломов определил два этапа в процессе принятия решения: информационную подготовку решения (опыт) и собственно процедуру принятия решения, включающую мотивацию и обстановку [7].

Позднее на базе этой теории Г. Саймон и Ю. Козелецкий предложили теорию удовлетворенности, основные положения которой состоят в следующем: каждый человек, принимающий решение, обладает определенным уровнем притязаний; процесс выбора состоит в том, что выдвигается альтернативное решение и его полезность сравнивается с уровнем притязаний. В результате этого сопоставления возникает дилемма: если полезность альтернативного решения не меньше уровня притязаний, альтернатива принимается; если же наоборот, то возникает «напряжение притязания» которое тем сильнее, чем больше различие

между уровнем притязаний и альтернативой, и которое в будущем является мотивом дальнейшего поиска альтернатив [8].

В типологической теории Д. Холланда процесс профессионального развития постулируется зависимым: от того, как сам индивид определяет свой профессиональный тип; от того, как правильно индивид отыскал профессию, соответствующую данному типу; какой квалификационный уровень подходит данному человеку. Среди типов предлагаются моторный, интеллектуальный, социальный, адаптационный, эстетический, властноориентированный.

Согласно теории развития (Э. Гинцберг, У. Джейд), в рамках которой также изучается последовательность фаз профессионального развития, объектом анализа становится процесс перевода индивидуальных импульсов в содержательно оформленное профессиональное желание. Опираясь на работы Э.Гинцберга, Д.Сьюпер разработал достаточно многостороннюю концепцию профессионального развития, в основе которой лежит ряд положений. Во-первых, все люди характеризуются способностями, интересами, свойствами. На этой основе каждый человек может быть пригоден в ряде профессий, а каждая профессия подходит многим людям. Во-вторых, в зависимости от времени и личного опыта меняются как объективные, так и субъективные условия профессионального развития, которое имеет ряд последовательных стадий и фаз, а особенности этого развития определяются социально-экономическим уровнем родителей, свойствами индивида, его профессиональными возможностями. На разных стадиях развитием можно управлять, влияя на формирование Я-концепции, так как профессиональное развитие состоит именно в формировании и реализации Я-концепции. Взаимодействие Я-концепции и реальности происходит в процессе выполнения профессиональных ролей, которые можно проигрывать в фантазиях, профконсультационной работе, а не только в реальной жизни. В - третьих, удовлетворенность работой зависит от того, в какой мере индивид находит адекватные возможности для реализации своих способностей, интересов, свойств личности в различных профессиональных ситуациях, где в значительной степени определяется возможность играть ту роль, которая казалась подходящей на данной стадии профессионального развития.

Профессиональное развитие преподавателя ВУЗа системы МВД России представляет интерес для многих исследователей, так, в настоящее время: заложены продуктивные подходы к созданию теоретической и технологической базы педагогического образования (С.И.Архангельский, Е.П.Белозерцев, Б.М. Бимбад, Е.В. Бондаревская, В.И. Загвязинский, Н.В. Кузьмина, ВА Сластенин, В.Д. Шадриков и др.); созданы психолого-педагогические концепции и модели труда преподавателя (Г.С.Абрамова, ЕА Кпимов, А.К.Маркова, Л.И.Митина, Е.И.Рогов и др.); активизировано изучение профессиональной компетентности преподавателя на вузовском этапе ее становления (В.П. Бездухов; ТА Бондаренко, А.А.Вербицкий, В.В. Гузеев, Е.И. Исаев, С.П. Косарецкий, В.И. Слободчиков, М.М. Левина, А.Г. Мороз и др.); развитие профессионализма преподавателя на

этапе последипломного образования (Э.А. Манушин, Е.Э.Смирнова, С.Г. Вершловский, В.Г.Онушкин, Н.А. Филиппова).

Профессиональное развитие преподавателя понимается Л.М. Митиной как рост, становление, интеграция и реализация в педагогическом труде профессионально значимых личностных качеств и способностей, профессиональных знаний и умений, но главное - как активное качественное преобразование преподавателем своего внутреннего мира, приводящее к принципиально новому его строю и способу жизнедеятельности - творческой самореализации в профессии. Автор выделяет важнейшие интегральные характеристики личности развивающегося преподавателя ВУЗа: педагогическую направленность, педагогическую компетентность, эмоциональную гибкость [9].

В качестве фундаментального условия профессионального становления ученый предлагает рассматривать переход профессионального самосознания на более высокий уровень развития; в качестве психологического механизма - превращение собственной жизнедеятельности преподавателя в предмет его практического преобразования; в качестве движущих сил - противоречивое единство «Я действующего», «Я отраженного» и «Я творческого». Результатом развития становится творческая самореализация преподавателя. В педагогической науке определены стадии профессионального развития преподавателя: самоопределение, самовыражение, самореализация. Критерием для выделения стадий стало изменение уровня осознания преподавателем собственных целей и ценностей [9].

Можно выделить следующие образовательные системы, направленные на профессиональное развитие преподавателя ВУЗа системы МВД России:

- подготовку в педагогическом вузе;
- деятельность образовательных учреждений повышения квалификации,
- внутривузовскую систему повышения квалификации;
- самообразование преподавателя.

В рамках обучения в условиях системы непрерывного образования значимое место занимает самообразование преподавателя, основной целью которого является приобретение знаний, формирование умений и навыков на основе собственных представлений об индивидуальных профессиональных потребностях и профессиональной самооценки.

Рассмотрим более подробно процесс педагогической деятельности, направленный на повышение квалификации и формирование педагогической компетентности преподавателя ВУЗа системы МВД России в самом этом ВУЗе (например, в рамках организации педагогической деятельности школы начинающего преподавателя).

Традиционный стиль педагогической построен на субъектно-объектных основах. Субъект - преподаватель школы начинающего преподавателя (педагогического мастерства) находится в ограниченных условиях, его деятельностью управляет учебный план и программа, жестко задающие рамки отношений. Объект - обучаемый (начинающий преподаватель) должен быть наполнен определенным

объемом знаний, его роль - пассивное усвоение информации. Содержательно традиционное обучение выстраивалось как взаимосвязь двух автономных деятельностей: обучающей деятельности преподавателя и учебно-познавательной деятельности обучающихся; обучающиеся выступают как объекты управления, как исполнители планов преподавателя.

Если целью обучения является усвоение предметных знаний, то в стиле руководства учебной деятельностью обучающихся преобладает информационно-контролирующая функция, стиль деятельности приобретает авторитарно-директивный характер, инициатива обучающихся не приветствуется, игнорируется их личный опыт, преобладает репродуктивный вид организации учебно-познавательной деятельности, что способствует овладению исполнительской стороной деятельности. Ведущая форма учебного взаимодействия - подражание, имитация, следование образцу, однообразие социальных и межличностных взаимодействий, что сужает спектр познавательных мотивов, не способствует широкой познавательной мотивации.

Такое направление в подготовке специалиста не отвечает потребностям современного образовательного учреждения, предполагающего творческий подход к педагогической деятельности.

В определенной степени способствует формированию педагогической компетентности преподавателя ВУЗа системы МВД России внедрение в процесс высшего педагогического образования инновационных образовательных технологий. Среди современных инновационных направлений развития педагогического образования можно выделить разработку собственной теории инноваций, личностно-ориентированное образование; совершенствование организационно-структурной модели образования, систему многоуровневого образования. В последние десятилетия активно разрабатываются теоретические основы педагогической инноватики: диалоговое обучение (Р.И.Виноградов, И.П.Фадеева, Ю.В.Сенько), контекстное обучение (А.А.Вербицкий, Н.Б.Лаврентьева), модульное обучение (Н.В.Бородина, Н.Е.Эрганова, Г.В.Лаврентьев, Н.Б.Лаврентьева, ПАЮцявичене и др.), инновационное обучение (М.С.Бургин, В.И.Журавлев, Л.В.Куриленко., Е.П.Морозов, Л.С.Подымова, Н.Р.Юсуфбекова и др.), проблемно-модельное обучение (П.И.Пидкасистый, Ж.С.Хайдаров и др.), проектно-созидательное обучение (О.И.Агапова, А.Б.Кривошеев, А.В.Ушаков). Однако они не находят широкого применения в реальной практике высшего педагогического образования [181], так как в ней преобладают стереотипы традиционного обучения.

В соответствии с идеями непрерывного образования с 1992 г. в педвузах России начала разрабатываться и реализовываться многоуровневая система образования. Разработку и реализацию многоуровневой системы высшего образования можно определить как мощный инновационный процесс, протекавший в педвузах в 1992-1996 г. Концепция многоуровневой системы высшего образования разрабатывалась М.Н.Костиковой, В.С.Ямпольским, П.Х. Одинцовым, А.Л.

Тряпициной и другими. При этом практика педагогического образования зачастую не выходит за рамки традиционной, знаниево-ориентированной системы.

Таким образом, процесс подготовки преподавателя в вузе к ведению педагогической деятельности не в полной мере обеспечивает адаптацию специалиста к условиям образовательной среды образовательного учреждения и требует дальнейшего повышения квалификации преподавателя.

Образование преподавателя такого специфического ВУЗа, как ВУЗ системы МВД России осуществляется в рамках многоуровневой системы повышения квалификации. Анализ практики повышения квалификации педагогов выявляет следующую его уровневую структуру: федеральный, региональный, местный.

На федеральном уровне обучаются на факультетах повышения квалификации, обучение на которых организовано ДКО МВД России на базе ВИПК МВД России и на базе ВУЗов МВД России.

На региональном уровне повышение квалификации происходит в виде участия в семинарах, конференциях, организовываемых различными ВУЗами регионального уровня.

И на местном уровне организовано повышение квалификации в рамках действующих школ начинающего преподавателя или школ педагогического мастерства.

В реальном функционировании системы повышения квалификации в настоящее время присутствуют следующие подходы к организации процесса: традиционный знаниевый подход, направленный на расширение объема профессиональных знаний; и в то же время формируется подход, основанный на концепции развивающего обучения взрослых, нацеленный на личностное и деятельное развитие педагогов.

Личностно-развивающая стратегия (Б.Б. Коссов, Л.М. Митина) предполагает не просто обучение педагога новым способам деятельности, а преобразование его мотивационной, интеллектуальной, аффективной, поведенческой структуры, и потому основой целевых моделей повышения квалификации становятся культурологическая и гуманистическая концепция специалиста. Цели рассматриваемого процесса формулируются как развитие профессионально-педагогической культуры педагога (Е.В.Бондаревская, С.В.Кульневич), формирование и коррекция структуры профессионально-педагогической компетентности (В.А.Сластенин, Э.Д.Гусинский), профессиональное развитие педагога (Л.М.Митина), развитие креативно-аналитического мышления педагога с аксиологической направленностью [10]. Повышение квалификации становится адаптивной сферой и начинает выполнять следующие функции: диагностическую (выявление проблем и причин неуспешности в профессиональной деятельности); компенсаторную (ликвидация пробелов, устаревших знаний); адаптационную (развитие профессиональных компетенций на современном уровне); познавательную (удовлетворение познавательных потребностей слушателей); прогностическую (раскрытие

творческого потенциала преподавателя, его возможностей, формирование готовности к изменениям в профессиональной деятельности) [10].

В содержании программ преподавателям, осуществляющим переподготовку педагогических кадров для ВУЗов системы МВД России предлагаются наиболее прогрессивные достижения и направления педагогической психологии: инновационные технологии обучения и воспитания (В.В.Рубцов, А.М.Матюшкин, К.Я.Вазина, Л.М.Фридман, А.А.Вербицкий, М.В.Кларин, Т.И.Руднева и др.) и личностно-развивающие стратегии (А.А. Бодалев, Б.Б.Коссов, Б.Ф.Ломов, В.Н.Мясищев, Л.М.Митина, ВДШадриков, В.И.Слободчиков, А.А.Реан, И.С.Якиманская). Программы, в отличие от единых унифицированных программ традиционной системы повышения квалификации, строятся на блочно-модульной, вариативной, многоуровневой основе, что обеспечивает индивидуальный подход к слушателям. Итак, современная система повышения квалификации преподавателя, как показывает анализ ее программного обеспечения, направляется на решение проблемы эффективности деятельности педагога на основе современных требований к ней, хотя и не все указанные изменения получили должное развитие в практике.

Таким образом, анализ представленных в научной литературе систем повышения квалификации преподавателей свидетельствует о том, что среди их достоинств отмечается разнообразие, вариативность, переориентация со «знаниевого» на личностно и профессионально развивающий подход, применение новых форм и методов обучения. Однако считаем, что обучение на базе ВУЗа, в котором преподаватель осуществляет свою педагогическую деятельность эффективней, поскольку в данном случае цели и средства личностно и деятельностно развивающегося в ходе обучения профессионала не приходят в противоречие с концепцией образовательного учреждения, в котором он осуществляет педагогическую деятельность, что зачастую имеет место в случаях повышения квалификации на базе других ВУЗов. Следовательно, необходимо совершенствовать именно внутриучрежденческую систему повышения квалификации и создать оптимальные организационно-педагогические условия, обеспечивающие формирование педагогической компетентности преподавателя.

Под организационными условиями формирования педагогической компетентности преподавателей можно понимать совокупность взаимосвязанных предпосылок, обеспечивающих целенаправленное функционирование процесса формирования педагогической компетентности ВУЗа системы МВД России. Система организационных условий направлена на планирование, организацию, координацию, регулирование и контроль процесса повышения квалификации.

К организационным условиям относятся следующие:

- организация педагогической деятельности по повышению квалификации преподавателей внутри ВУЗа в рамках школ начинающих преподавателей или школ педагогического мастерства;
- обеспечение процесса формирования педагогической компетентности преподавателя в рамках школ начинающего преподавателя учебно-методическими

ресурсами.

Под педагогическими условиями формирования педагогической компетентности преподавателя можно понимать совокупность взаимосвязанных предпосылок, содержательно и процессуально обеспечивающих процесс повышения квалификации в рамках внутриучрежденческой системы.

К педагогическим условиям мы относим следующие:

- осуществление преподавателем педагогической деятельности в рамках ВУЗа системы МВД на базе которого одновременно осуществляется его повышение квалификации и формирование педагогической компетентности;
- принятие педагогическим коллективом концепции непрерывного профессионально-педагогического образования;
- непрерывное повышение уровня педагогической компетентности преподавателей, осуществляющих повышение квалификации в школах начинающих преподавателей по соответствующему профилю подготовки, а именно по совершенствованию уровня педагогического мастерства.

Эффективное функционирование внутриучрежденческой системы повышения квалификации, направленной на формирование педагогической компетентности преподавателя внутри ВУЗа системы МВД России возможно при соблюдении в комплексе вышеуказанных организационных и педагогических условий. Оптимальные организационно-педагогические условия, качественное методическое обеспечение повышения квалификации педагогов способствуют формированию их педагогической компетентности, а следовательно, содействуют достижению высокого качества педагогической деятельности в ВУЗе системы МВД России.

Использованные источники:

1. Новиков, П.М. Опережающее профессиональное образование: Научно-практическое пособие/ П.М. Новиков, В.П. Зуев В.П. – М.: РГАТиЗ, 2000. – 266 с.
2. Рубинштейн, С.Л. Проблемы общей психологии / С.Н. рубинштейн.- М.: Педагогика, 1976. – 415с.
3. Леонтьев, А.Н. Деятельность. Сознание. Личность / А.Н. Леонтьев - М.: Политиздат, 1975. – 304с.
4. Кязимов, К.Г. Организационно-педагогические основы формирования и развития системы профессионального обучения / К.Г. Кязимов.- Саратов: Изд-во Поволж. межрегион. учеб. центра, 1999. – 250с
5. Куркин, Е.Б. Управление образованием в условиях рынка / Е.Б. Куркин.- М.: Новая школа, 1997. – 138 с.
6. Анохин, П.К. Биология и нейрофизиология условного рефлекса / П.К. Анохин.- М.: Медицина, 1968. – 422 с.
7. Ломов, Б.Ф. Вопросы общей, педагогической и инженерной психологии / Б.Ф. Ломов.- М.: Педагогика, 1991. – 296 с.

8. Новое качество высшего образования в современной России: Концептуально-программный подход/Под научн. ред. Н.А. Селезневой, А.И. Субетто. – М.: Педагогика, 1995. – 446
9. Митина, Л.М. психология профессионального развития преподавателя / Л.М. Митина.- М.: Флинта, 1998. – 200 с.
10. Профессиональная педагогика. - М.: Ассоциация «Профессиональное образование». 1997. – 512 с.

*Хвалынский Д.С., к.э.н.
докторант*

*Алтайский государственный университет
Россия, г. Барнаул*

НОВАЯ КОНТРАКТНАЯ СИСТЕМА: СОХРАНИМ ЛИ ТРИЛЛИОН?

На протяжении 8 лет вопросы размещения публичных заказов в России регулировались Федеральным законом от 21.07.2005 № 94-ФЗ «О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд» (далее - закон № 94-ФЗ).

Одной из основных проблем реализации закона № 94-ФЗ была высокая доля заказов, размещаемых по начальной (максимальной) цене контракта (далее – НМЦ) в результате несостоявшихся торгов и запросов котировок. Согласно данным Росстата она составила более половины общей стоимости государственных и муниципальных закупок, осуществленных по результатам торгов и запросов котировок в 2013 г. контракты и договор для государственных нужд заключены с единственным участником на 2,2 трлн. рублей, для муниципальных нужд – на 0,5 трлн. рублей. Общая стоимость государственных и муниципальных закупок, осуществленных по результатам торгов и запросов котировок в 2013 г., составила чуть более 5 трлн. руб. [1].

Вновь принятым законом № 44-ФЗ в целях повышения эффективности публичных закупок предусмотрены методы определения НМЦ. Приказом Минэкономразвития России от 02.10.2013 N 567 утверждены методические рекомендации по применению данных методов. Согласно принятым рекомендация заказчик теперь должен определять НМЦ на уровне средней величины по всем полученным от коммерческих организаций офертам, при этом коэффициент вариации цен по ним не должен превышать 33%.

Следует отметить, что коэффициент вариации равен 32.96% при использовании в соответствии с методическими рекомендациями для расчета трех предложений поставщиков о выполнении государственного контракта за 100, 148 и 198 млн. руб. соответственно. При этом заказчику, в соответствии с утвержденной методикой, рекомендуется формирования НЦМ на уровне среднего значения ценовых предложений, т.е. в размере 148,7 млн. руб.

Таким образом, если заказчик может без проведения аукциона закупить товар за 100 млн. рублей и получил на это согласие поставщика, начальную цену на аукционе ему рекомендуется поставить 148,7 млн. рублей. Если на

такой аукцион при этом будет подана только 1 заявка поставщика, то контракт должен быть заключен на 148,7 млн. рублей, и бюджетная система потеряет 48,7 млн. рублей в результате законопослушного соблюдения заказчиком положений методических рекомендаций.

Учитывая, что общая сумма подобных контрактов по торгам и запросам котировок составила в 2013 г. согласно данным Росстата 2,64 трлн. рублей, потери бюджета в 2014 году от применения методики формирования НМЦ можно оценить до 48,7% от указанной суммы, т.е. около 1,3 трлн. рублей бюджетных средств.

При этом общая сумма указанных потерь может возрасти дополнительно, т.к. в законе 44-ФЗ в настоящее время существенно ограничены случаи осуществления закупок без проведения торгов – только 5% от общего объема потребностей заказчика может быть закуплено у единственного поставщика контрактами до 100 тыс. рублей, весь остальной объем должен закупаться путем проведения торгов и запросов котировок.

Необходимо сказать, что в условиях закона №94-ФЗ огромное количество мелких и средних заказчиков (с бюджетом до 15 млн. руб. в год) не проводило торги, а закупало продукцию в рамках лимитов, установленных для запросов котировок и закупок у единственного поставщика (600 тыс. руб. в квартал на каждую группу одноименной продукции). С принятием закона №44-ФЗ 95% этих закупок указанные заказчики должны будут перевести на торги, правила формирования НМЦ в которых приводят к потере 48,7% бюджетных расходов.

Таким образом, изменение законом №44-ФЗ правил формирования НМЦ может привести к ухудшению эффективности размещения публичных заказов в РФ, т.к. более 55% дополнительно переведенных на торги контрактов будет заключаться по начальной максимальной цене, которая на 48,7% выше тех цен, что могли быть при прямых закупках.

Необходимо сказать, что правила формирования НМЦ, утвержденные Минэкономразвития России, носят не нормативный (обязательный для исполнения) характер, а методический (рекомендованы к применению) характер, однако понимают это лишь немногие из заказчиков, абсолютное большинство же предпочитает придерживаться правил методических рекомендаций формирования НМЦ.

С учетом изложенного представляется, что эффективность реализации норм закона 44-ФЗ сегодня во многом зависит от работы органов исполнительной власти субъектов РФ, уполномоченных на регулирование контрактной системы в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных нужд субъектов РФ. Именно эти государственные органы должны в настоящее время осуществлять методическое сопровождение деятельности заказчиков, разъясняя в том числе правила формирования НМЦ в рамках контрактной системы.

Использованные источники:

1. Проведение торгов и других способов размещения заказов на поставки товаров, выполнение работ и оказание услуг для государственных нужд [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. Классификаторы. – Режим доступа. - URL: <http://www.gks.ru/metod/torg.html>.

*Шапрынский С.А.
магистрант 2 курса
ЧОУ ВО ЮИМ
РФ, г. Краснодар*

ДЕЛИКТНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И ВИНА КАК ЭЛЕМЕНТ СОСТАВА ПРАВОНАРУШЕНИЯ

Аннотация: в статье автор исследует правовую природу и сущность категории «деликтная ответственность» в соотношении с правовой категорией гражданско-правовой ответственности. С учетом результатов исследования в статье предлагается авторское определение понятия вины в деликтных обязательствах.

Теоретическое исследование вопросов гражданско-правовой ответственности в целом, и деликтной в частности, является одной из первоочередных задач современной цивилистики, успешное разрешение которых во многом будет способствовать всесторонней правовой охране прав участников гражданского оборота и созданию условий для соблюдения положений ст. ст. 2, 18, 45 и 46 Конституции РФ, гарантирующих надлежащую государственную защиту этих прав.

Для применения мер гражданско-правовой ответственности необходимо иметь четкое представление о различиях, существующих в договорной и деликтной ответственности, а также об основаниях и условиях её наступления. Без выяснения этого вопроса эффективное применение мер ответственности становится невозможным, соблюдение принципов правовой ответственности - затруднительным, а достижение её целей - проблематичным.

В настоящее время одним из самых спорных условий гражданско-правовой ответственности является вина. Так, например, в доктрине гражданского права сложилось два диаметрально противоположных подхода к определению понятия вины: субъективный, понимаемый с точки зрения «психологизма», и объективный - его исключающий; в литературе не утихают споры относительно проблем вины юридического лица и вины потерпевшего; без должного внимания остаются вопросы вины публично-правовых образований (Российской Федерации, субъекта Российской Федерации и муниципального образования).

В доктрине гражданского права наметилась тенденция раздельного рассмотрения проблем вины применительно к договорной и деликтной ответственности, что обусловлено не только большим объемом материала по

данной проблематике, но и существующим различием указанных видов гражданско-правовой ответственности по субъектному составу, специфике условий ответственности, определения её размера и основаниям освобождения.

При этом если вине в договорной ответственности посвящено несколько исследований, то вопросы вины в деликтной ответственности исследованы недостаточно.

Вместе с тем нормы права, регулирующие отношения, возникающие вследствие причинения вреда, на протяжении длительного периода времени не пересматривались с учетом достижений, сделанных современной наукой в области психологии, фундаментальных положений общей теории права и гражданского права. Законодателем указанные нормы без каких-либо существенных изменений в структурно-содержательном плане перенесены из Гражданского кодекса РСФСР 1922 г. в Гражданский кодекс РСФСР 1964 г., а затем в часть вторую Гражданского кодекса РФ. Не нашла своего отражения данная проблема и в Концепции развития гражданского законодательства Российской Федерации, подготовленной на основании Указа Президента Российской Федерации от 18 июля 2008 г. №1108 «О совершенствовании Гражданского кодекса Российской Федерации».

Такая неопределенность в понимании вины неизбежно вызывает сложности в правоприменительной практике, о чем свидетельствует увеличение числа споров по данной категории дел.

Деликтная ответственность по своей правовой природе является гражданско-правовой ответственностью, которая выступает разновидностью юридической ответственности. В отличие от иных видов юридической ответственности, выделяемых по отраслевому признаку, т.е. в зависимости от того нормы какой отрасли права были нарушены, гражданско-правовая ответственность всегда выражается в лишениях имущественного характера, которые проявляются не только в виде лишения принадлежащего права или в возложении новых обязанностей, но и в виде отказа в защите принадлежащего лицу права (п. 2 ст. 10 ГК РФ).

Поэтому под гражданско-правовой ответственностью предлагается понимать основанное на законе государственное осуждение виновного поведения правонарушителя, выражающееся в лишении его определенных прав либо в отказе в их защите или в возложении на него дополнительных обязанностей безэквивалентного порядка.

Деликтная ответственность, обладая всеми признаками, которыми характеризуется гражданско-правовая ответственность, существенно отличается от другого её вида - договорной ответственности - по субъектному составу, специфике условий ответственности, основаниям освобождения от ответственности и уменьшения её размера.

Во-первых, деликтная ответственность, в отличие от договорной, наступает при причинении вреда лицом, не состоящим в конкретных

обязательственных правоотношениях с потерпевшим, либо за пределами существующих между данными лицами обязательств. Своими действиями причинитель вреда нарушает не конкретную обязанность активного характера (выполнить работу, передать вещь, уплатить деньги и т.п.), а общую пассивную обязанность - воздерживаться от нарушения абсолютных субъективных прав другого лица. Договорная же ответственность возникает вследствие различных дефектов исполнения конкретных договорных обязанностей. Здесь позитивное договорное обязательство предшествует вытекающему из него нарушению, а ответственность направлена в отношении определенного лица или круга лиц - стороны по договору.

Во-вторых, деликтная ответственность исчерпывается содержанием соответствующего обязательства, возникшего из причинения вреда, тогда как договорная ответственность в большинстве случаев устанавливает лишь дополнительные обременения для участников договорного обязательства на случай его нарушения. Возмещение вреда лицом, его причинившим, прекращает действие деликтного обязательства (п. 1 ст. 408 ГК РФ). Иначе обстоит дело в договорных отношениях, которые, как правило, продолжают существовать и после привлечения должника к ответственности (п. п. 1, 2 ст. 396 ГК РФ).

В-третьих, деликтная ответственность основана на системе генерального деликта, которая предусматривает необходимость возмещения любого вреда независимо от фигуры причинителя и потерпевшего. Противоправность действий причинителя вреда здесь презюмируется и не требует доказывания потерпевшим (ст. 1064 ГК РФ). Вместе с тем, согласно нормам о деликтной ответственности, недееспособные и малолетние не возмещают причиненный вред, его возмещают их родители (усыновители), опекуны или специальные организации (ст. ст. 1073, 1076 ГК РФ). При причинении вреда несовершеннолетним в возрасте от 14 до 18 лет возможна субсидиарная ответственность его родителей (усыновителей), попечителей или специальных организаций (ст. 1074 ГК РФ). В договорной ответственности указанные лица не могут отвечать за действия несовершеннолетних и недееспособных, а риск убытков несет сторона по договору.

В-четвертых, в деликтной ответственности не учитывается упречное поведение потерпевшего, содействовавшее возникновению или увеличению вреда, совершенное с простой неосторожностью (ст. 1083 ГК РФ). В договорной ответственности учитывается любая вина кредитора (ст. 404 ГК РФ), поэтому для освобождения от договорной ответственности или соответствующего уменьшения её размера достаточно вины контрагента любой степени.

В связи с вышесказанным предлагаем следующую формулировку понятия вины в деликтных обязательствах: вина - это сознательно-волевое отношение субъекта к своему противоправному поведению и его

последствиям, в котором проявляется негативное или безразличное отношение к интересам личности, общества и государства.

Шлемова Е.С.

студент

Ханнановой Т.Р., кандидат юридических наук

научный руководитель, профессор

Башкирский государственный аграрный университет

Россия, г. Уфа

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА ГРАЖДАН ПОЖИЛОГО ВОЗРАСТА И ИНВАЛИДОВ

Аннотация: Настоящий Федеральный закон регулирует отношения в сфере социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов, являющегося одним из направлений деятельности по социальной защите населения, устанавливает экономические, социальные и правовые гарантии для граждан пожилого возраста и инвалидов, исходя из необходимости утверждения принципов человеколюбия и милосердия в обществе.

Ключевые слова: граждане пожилого возраста, инвалиды, социальное обслуживание пожилых и инвалидов на дому или в учреждениях социального обслуживания.

В современном мире постепенно растет доля людей пожилого возраста и инвалидов в составе населения, подобные тенденции характерны и для нашей страны. Их доход значительно ниже среднего, а потребности в медицинском и социальном обслуживании гораздо выше.

Развитию социального обслуживания пожилых и инвалидов предаётся в нашей стране с каждым годом всё большее значение, оно рассматривается как крайне необходимое дополнение к денежным выплатам, значительно повышающим эффективность всей государственной системы социального обеспечения.

Неотъемлемым элементом государственной системы социального обеспечения в Российской Федерации выступает социальное обслуживание престарелых и инвалидов, которое включает различные виды социальных услуг, направленных на удовлетворение особых потребностей данной категории лиц. В настоящее время государство прилагает большие усилия для создания комплексной системы социального обслуживания населения, выделения финансовых средств на ее развитие.

Социальное обслуживание представляет собой деятельность социальных служб по социальной поддержке, оказанию социально-бытовых, социально-медицинских, психолого-педагогических, социально-правовых услуг и материальной помощи, проведению социальной адаптации и реабилитации граждан, находящихся в трудной жизненной ситуации.

Право на социальное обслуживание имеют: граждане Российской Федерации; иностранцы и лица без гражданства, если иное не установлено

международными договорами Российской Федерации. В зависимости от социального положения нуждающихся, а также по их желанию, форма услуг может принимать следующие формы: бесплатную, форму частичной или полной оплаты.

Существует ряд видов социального обслуживания инвалидов и граждан пожилого возраста:

- социальное обслуживание на дому;
- полустационарное социальное обслуживание;
- стационарное социальное обслуживание;
- срочное социальное обслуживание;
- социально-консультативная помощь.

Граждане пожилого возраста и инвалиды имеют право на получение социальных услуг Федеральный Закон “О социальном обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов” от 02 августа 1995г. № 122[1]:

- уважительное и гуманное отношение со стороны работников учреждений социального обслуживания;
- выбор учреждения и формы социального обслуживания в порядке, установленном органами социальной защиты населения субъектов Российской Федерации;
- информацию о своих правах, обязанностях, условиях оказания социальных услуг, о видах и формах социального обслуживания, показаниях на получение социальных услуг, об условиях их оплаты;
- добровольное согласие на социальное обслуживание (в отношении недееспособных граждан согласие дается их опекунами, а при их временном отсутствии - органами опеки и попечительства);
- отказ от социального обслуживания;
- конфиденциальность информации личного характера, ставшей известной работнику учреждения социального обслуживания при оказании социальных услуг (такая информация составляет профессиональную тайну указанных работников);
- защиту своих прав и законных интересов, в том числе в судебном порядке.

Перечень гарантированных государством социальных услуг утверждается органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации с учетом потребностей населения, проживающего на территории соответствующего субъекта Российской Федерации.

Информация о социальных услугах предоставляется социальными работниками непосредственно гражданам пожилого возраста и инвалидам, а в отношении лиц, не достигших 14 лет, и лиц, признанных недееспособными, - их законным представителям. Граждане, направляемые в стационарные или полустационарные учреждения социального обслуживания, а также их законные представители должны быть

предварительно ознакомлены с условиями проживания или пребывания в этих учреждениях и видами услуг, предоставляемых ими.

В случае отказа от социального обслуживания гражданам, а также их законным представителям разъясняются возможные последствия принятого ими решения. Отказ от социального обслуживания, который может повлечь за собой ухудшение состояния здоровья граждан или угрозу для их жизни, оформляется письменным заявлением граждан или их законных представителей, подтверждающим получение информации о последствиях такого отказа.

Для более эффективной работы органов социального обслуживания необходимо развитие нормативно-правовых основ организации и функционирования учреждений социального обслуживания; разработка научно-методических основ деятельности сети учреждений социального обслуживания; государственная поддержка развития материально-технической базы учреждений социального обслуживания; разработка проектной документации для строительства учреждений нового типа, развитие межрегионального и международного сотрудничества и информационное обеспечение деятельности учреждений социального обслуживания населения.

Использованные источники:

1 Законодательные материалы. Федеральный Закон «О социальном обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов в Российской Федерации» от 02.08.1995 г. № 122: [Государственная Дума Российской Федерации 17 мая 1995 года]

*Ющенко Н.А., к.ю.н.
доцент*

*Хайруллин И.И.
студент*

*Набережночелнинский институт (филиал) КФУ
Россия, г. Набережные Челны*

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОММЕРЧЕСКОЙ КОНЦЕССИИ

Аннотация: Статья посвящена историческому анализу развития законодательства о коммерческой концессии в России начиная с переходного периода по настоящее время. Особо уделяется внимание изменениям в главу 54 ГК РФ в рамках реформы гражданского законодательства.

Ключевые слова: коммерческая концессия, франчайзинг, интеллектуальная собственность, лицензионный договор.

В период проведения в России радикальных экономических реформ в экономическом лексиконе появились новые понятия — коммерческая

концессия. В настоящее время коммерческая концессия является одной из эффективных форм продвижения товаров на рынке.

Первыми законодательными актами, заложившими основу правового регулирования коммерческой концессии, стали Закон СССР от 19.11.1986 г. «Об индивидуальной трудовой деятельности» [1], Закон СССР 26.05.1988 г. № 8998-ХІ «О кооперации в СССР» [2], Закон СССР от 06.03.1990 г. № 1305-1 «О собственности в СССР» [3], Закон СССР от 02.04.1991 г. № 2079-1 «Об общих началах предпринимательства граждан в СССР» [4].

Правовому регулированию предпринимательской деятельности были посвящены Закон РСФСР от 25.12.1990 № 445-1 «О предприятиях и предпринимательской деятельности» [5], Закон РСФСР от 07.12.1991 г. № 2000-1 «О регистрационном сборе с физических лиц, занимающихся предпринимательской деятельностью, и порядке их регистрации» [6], Закон РСФСР от 22.03.1991 г. № 948-1 «О конкуренции и ограничении монополистической деятельности на товарных рынках» [7] и другие. Немаловажную роль сыграл Закон РСФСР 24.12.1990 г. № 443-1 «О собственности в РСФСР» [8], трансформирующий отношения собственности и утративший силу в связи с принятием части первой ГК РФ. Закон РСФСР о собственности впервые определил объекты собственности, включая и объекты интеллектуальной собственности. К ним были отнесены изобретения, промышленные образцы, ноу-хау, торговые секреты, товарные знаки, фирменные наименования и знаки обслуживания.

В развитие Закона о собственности были приняты и другие законодательные акты, непосредственно регулирующие отношения коммерческой концессии, а именно: Патентный закон РФ [9], Закон РФ «О товарных знаках, знаках обслуживания и наименования мест происхождения товаров» [10], Закон РФ «О правовой охране топологий интегральных микросхем» [11], Закон РФ «Об авторском праве и смежных правах» [12], Закон РФ «О селекционных достижениях» [13]. В названных законах были определены признаки каждого объекта интеллектуальной собственности, порядок установления прав на них, порядок использования и передачи другим лицам, способы защиты в случае нарушения этих прав [14, С.107].

Важным этапом в развитии законодательства о коммерческой концессии стало принятие Основ гражданского законодательства Союза ССР и республик [15], а затем и части первой ГК РФ.

Необходимость защиты прав потребителей, в том числе и по рассматриваемым отношениям, была реализована принятием Закона РФ от 07.02.1992 г. № 2300-1 «О защите прав потребителей» [16].

Впервые законодательное регламентирование коммерческой концессии было осуществлено в главе 54 части второй ГК РФ [17].

В п. 1 ст. 1027 ГК РФ было дано легальное определение договора коммерческой концессии. По договору коммерческой концессии одна сторона (правообладатель) обязуется предоставить другой стороне

(пользователю) за вознаграждение на срок или без указания срока право использовать в предпринимательской деятельности пользователя комплекс исключительных прав, принадлежащих правообладателю, в том числе право на фирменное наименование и (или) коммерческое обозначение правообладателя, на охраняемую коммерческую информацию, а также на другие предусмотренные договором объекты исключительных прав – товарный знак, знак обслуживания и т.д.

Таким образом, были закреплены понятие и предмет договора, его форма и регистрация, условия изменения и прекращения договора, обязанности сторон (правообладателя и пользователя), ограничение их прав.

Помимо законов были приняты и подзаконные акты специального назначения: Приказ Роспатента от 29 апреля 2003 г. «О правилах регистрации договоров о передаче исключительного права на изобретение, полезную модель, промышленный образец, товарный знак, знак обслуживания, зарегистрированную топологию интегральных микросхемы и права на их использование, полной или частичной передачи исключительного права на программу для электронных вычислительных машин и базу данных» [18] и Приказ Министерства финансов РФ от 12 августа 2005 г. «О регистрации договоров коммерческой концессии (субконцессии)» [19]. Названные нормативные правовые акты определили порядок регистрации договора коммерческой концессии в соответствующем государственном органе.

Следующим шагом в регулировании коммерческой концессии в России стало принятие Федерального закона от 26.07.2006 г. № 135-ФЗ «О защите конкуренции» [20], целями которого являются обеспечение единства экономического пространства, свободного перемещения товаров, свободы экономической деятельности в РФ, защита конкуренции и создание условий для эффективного функционирования товарных рынков. Ч. 1 ст. 12 данного Федерального закона закрепила, что допускаются «вертикальные» соглашения в письменной форме (за исключением «вертикальных» соглашений между финансовыми организациями), если эти соглашения являются договорами коммерческой концессии.

С принятием Федерального закона от 18 декабря 2006 года «О введении в действие части четвертой Гражданского кодекса Российской Федерации» [21] в главу 54 были внесены существенные изменения и дополнения, связанные с принятием части четвертой ГК РФ [22], посвященной интеллектуальной собственности, которые вступили в силу с 1 января 2008 года. Однако некоторые из этих изменений носили исключительно редакционный характер.

Понятие договора коммерческой концессии было изложено в новой редакции. Так, согласно п. 1 ст. 1027 ГК РФ по договору коммерческой концессии одна сторона (правообладатель) обязуется предоставить другой стороне (пользователю) за вознаграждение на срок или без указания срока

право использовать в предпринимательской деятельности пользователя комплекс принадлежащих правообладателю исключительных прав, включающий право на товарный знак, знак обслуживания, а также права на другие предусмотренные договором объекты исключительных прав, в частности на коммерческое обозначение, секрет производства (ноу-хау).

Из перечня исключительных прав, право использования которых предоставляется по договору коммерческой концессии, были изъяты фирменные наименования и охраняемая коммерческая информация [23].

Помимо этого, расширен и уточнен объект договора коммерческой концессии (п. 1 ст. 1027, абз. 2 ст. 1032, п. 3 ст. 1037, ст. 1039, ч. 2 ст. 1040 ГК РФ).

Новой редакцией главы 54 ГК РФ исключена императивная обязанность правообладателя выдавать пользователю предусмотренные договором лицензии, обеспечив их оформление в установленном порядке (абз. 2 п. 1 ст. 1031 ГК РФ).

Законодатель отказался от двойной регистрации договора коммерческой концессии. До 1 января 2008 года договор коммерческой концессии регистрировался:

1) органом, осуществившим регистрацию юридического лица или индивидуального предпринимателя, выступающего по договору в качестве правообладателя. Если правообладатель зарегистрирован в качестве юридического лица или индивидуального предпринимателя в иностранном государстве, регистрация договора коммерческой концессии осуществлялась органом, зарегистрировавшим юридическое лицо или индивидуального предпринимателя, являющегося пользователем;

2) федеральным органом исполнительной власти в области патентов и товарных знаков, в случае использования объекта, охраняемого в соответствии с патентным законодательством (п. 2 ст. 1028 ГК РФ).

С 1 января 2008 года договор коммерческой концессии подлежит государственной регистрации только в федеральном органе исполнительной власти по интеллектуальной собственности (п. 2 ст. 1028 ГК РФ). Существенное изменение нормы о государственной регистрации договора коммерческой концессии ужесточает последствия ее несоблюдения. В предыдущей редакции рассматриваемой нормы последствия ничтожности договора коммерческой концессии применялись только к договорам с использованием объектов патентного права. Во всех остальных случаях несоблюдение порядка государственной регистрации договора коммерческой концессии лишало стороны права ссылаться на него в отношениях с третьими лицами. Теперь же нарушение положений п.2 ст. 1028 ГК РФ влечет ничтожность договора коммерческой концессии. Аналогичные последствия применяются и при изменении договора коммерческой концессии. П. 2 ст. 1036 ГК РФ предусматривает необходимость государственной регистрации любых изменений договора в

соответствии с правилами о государственной регистрации самого договора коммерческой концессии.

Вновь введенный п. 4 ст. 1027 ГК РФ устанавливает, что к договору коммерческой концессии субсидиарно применяются правила раздела VII части четвертой ГК РФ о лицензионном договоре, если это не противоречит положениям главы 54 ГК РФ и существу договора коммерческой концессии.

Раздел VII части четвертой ГК РФ закрепляет правовой режим результатов интеллектуальной деятельности и приравненных к ним средств индивидуализации юридических лиц, товаров, работ, услуг и предприятий, которым предоставляется правовая охрана. К главе 54 ГК РФ субсидиарно применяются нормы о лицензионном договоре, содержащиеся в следующих статьях части четвертой ГК РФ: 1233, 1235 - 1238, 1240, 1242, 1243, 1254, 1284, 1286, 1287, 1290, 1308, 1319, 1362, 1367 - 1369, 1397, 1398, 1405, 1406, 1423, 1428, 1429, 1439, 1441, 1452, 1459, 1460, 1469, 1486, 1489, 1490, 1510, 1513, 1544, 1550 (всего 39 статей).

Указанные нормы о лицензионном договоре можно разделить на две группы:

1) общие положения о лицензионном договоре, содержащиеся в главе 69 ГК РФ (ст. ст. 1233, 1235 - 1238, 1240, 1242, 1243, 1254);

2) нормы о лицензионных договорах, предусматривающие специфику отдельных результатов интеллектуальной деятельности или средств индивидуализации, расположенные в главах 70 - 77 ГК РФ.

Таким образом, правовое регулирование коммерческой концессии после принятия части четвертой ГК РФ усложнено и вызывало немало противоречий и неясностей.

Новый порядок регистрации договоров коммерческой концессии был установлен Приказом Минобрнауки РФ от 29.10.2008 г. № 321 «Об утверждении Административного регламента исполнения Федеральной службой по интеллектуальной собственности, патентам и товарным знакам государственной функции по регистрации договоров о предоставлении права на изобретения, полезные модели, промышленные образцы, товарные знаки, знаки обслуживания, охраняемые программы для ЭВМ, базы данных, топологии интегральных микросхем, а также договоров коммерческой концессии на использование объектов интеллектуальной собственности, охраняемых в соответствии с патентным законодательством Российской Федерации» [24].

Следующим этапом в процессе реформирования гражданского законодательства и, в частности, законодательства о коммерческой концессии стали Указ Президента РФ от 18.07.2008 г. № 1108 «О совершенствовании Гражданского кодекса Российской Федерации» [25] и подготовленная на его основании Концепция развития гражданского законодательства Российской Федерации [26].

В 2011 году данный договорный институт вновь был подвергнут

реформированию. Федеральным законом от 18.07.2011 г. № 216-ФЗ «О внесении изменений в часть вторую Гражданского кодекса Российской Федерации» [27] были внесены изменения в ст.ст. 1030, 1033, 1035, 1037 ГК РФ.

Если ранее вознаграждение по договору коммерческой концессии могло выплачиваться пользователем правообладателю в форме фиксированных разовых или периодических платежей, то в новой редакции договор коммерческой концессии может предусматривать комбинированную систему платежей – разовых и (или) периодических, т.е. ст. 1030 ГК РФ прямо предусматривается возможность установления комплексного характера вознаграждения.

Ст. 1033 ГК РФ, регламентирующая ограничения прав сторон по договору коммерческой концессии, была изложена в новой редакции полностью. Перечень ограничений, которые правообладатель может установить в договоре коммерческой концессии, пополнился тремя новыми обязательствами: 1) реализовывать, в том числе перепродавать, произведенные и (или) закупленные товары, выполнять работы или оказывать услуги с использованием принадлежащих правообладателю исключительных прав по установленным правообладателем ценам; 2) не осуществлять реализацию аналогичных товаров, выполнение аналогичных работ или оказание аналогичных услуг с использованием товарных знаков или коммерческих обозначений других правообладателей; 3) продавать товары, выполнять работы или оказывать услуги исключительно в пределах определенной территории.

Значительным нововведением ст. 1035 ГК РФ стало закрепление за пользователем не просто права на перезаключение договора на новый срок, но преимущественного права, которое хотя и предполагалось из п. 2 прежней редакции статьи, но непосредственно в норме не выделялось [28].

Положения ст. 1035 ГК РФ о праве пользователя на заключение нового договора с правообладателем по истечении срока предыдущего договора на тех же условиях были отменены. В новом абзаце втором п. 1 ст. 1035 определено, что при заключении договора коммерческой концессии на новый срок условия договора могут быть изменены по соглашению сторон.

Также изменились последствия незаключения договора коммерческой концессии на новый срок с прежним пользователем: во-первых, срок запрета на заключение договора коммерческой концессии на тех же условиях с 3 лет сокращен до 1 года, во-вторых, теперь пользователь вправе потребовать по своему выбору в суде перевода на себя прав и обязанностей по заключенному договору и возмещения убытков, причиненных отказом возобновить с ним договор коммерческой концессии, или только возмещения таких убытков.

Существенным изменением ст. 1037 ГК РФ явилось закрепление в абзаце 2 п. 1 права каждой из сторон договора, заключенного на

определенный срок или без указания срока, отказаться от договора в любое время с уведомлением в месячный срок другой стороны, но при условии, что договором предусмотрена возможность его прекращения уплатой денежной суммы, установленной в качестве отступного.

В ст. 1037 ГК РФ был введен новый п. 1.1, закрепляющий за правообладателем право на односторонний отказ от договора по целому ряду оснований – нарушений со стороны пользователя. Однако односторонний отказ правообладателя от исполнения договора возможен в случае, если пользователь после направления ему правообладателем письменного требования об устранении нарушения не устранил его в разумный срок или вновь совершил такое нарушение в течение одного года с даты направления ему указанного требования.

Таким образом, рассмотренные нововведения главы 54 ГК РФ явно защищают интересы правообладателей, но, тем не менее, открывают новые перспективы для успешного ведения бизнеса по схеме коммерческой концессии в Российской Федерации.

Следует отметить, что отечественный законодатель обошел вниманием целые группы отношений, весьма важные на практике. Это, в частности, отношения по поводу преддоговорного предоставления потенциальному пользователю полной, достоверной и добросовестной информации о бизнесе правообладателя и защите этой информации, предупреждение потенциального пользователя о коммерческом характере передаваемой информации, а также «постдоговорные» отношения, например, судьба остатков товарных запасов, недопущение взаимной конкуренции между сторонами в течение определенного срока после прекращения договора, прекращение использования пользователем каким-либо образом комплекса исключительных прав и любую другую информацию, ассоциируемую с правообладателем, возвращение информации и объектов, переданных правообладателем по договору, оформление надлежащим образом всех юридических документов, которые могут понадобиться для прекращения договора коммерческой концессии.

Предпринимателям следует учитывать существование этих пробелов в законодательстве и прорабатывать соответствующие положения при составлении конкретных договоров коммерческой концессии [29].

Что касается дальнейших тенденций развития законодательства о коммерческой концессии, то необходимо указать, что Федеральный закон от 12.03.2014 г. № 35-ФЗ «О внесении изменений в части первую, вторую и четвертую Гражданского кодекса Российской Федерации и отдельные законодательные акты Российской Федерации», вступающий в силу с 1 октября 2014 года, вносит изменения в пункт 2 статьи 1028 и абзац второй пункта 2 статьи 1031 ГК РФ.

П. 2 ст. 1028 ГК РФ будет изложен в следующей редакции: «Предоставление права использования в предпринимательской деятельности

пользователя комплекса принадлежащих правообладателю исключительных прав по договору коммерческой концессии подлежит государственной регистрации в федеральном органе исполнительной власти по интеллектуальной собственности. При несоблюдении требования о государственной регистрации предоставление права использования считается несостоявшимся». Абзац 2 п. 2 ст. 1031 ГК РФ будет устанавливать, что если договором коммерческой концессии не предусмотрено иное, правообладатель обязан обеспечить государственную регистрацию предоставления права использования в предпринимательской деятельности пользователя комплекса принадлежащих правообладателю исключительных прав по договору коммерческой концессии.

Следовательно, с 1 октября 2014 года подлежит государственной регистрации не договор коммерческой концессии, а предоставление права использования в предпринимательской деятельности пользователя комплекса принадлежащих правообладателю исключительных прав по договору коммерческой концессии. Отличаются и правовые последствия несоблюдения требования о государственной регистрации. При несоблюдении требования о государственной регистрации предоставление права использования считается несостоявшимся.

В связи с этим возникает проблема разграничения недействительных и несостоявшихся сделок. Многие ученые считают, что недействительные и несостоявшиеся сделки представляют собой различные правовые явления [30].

И.Ю. Павлова разграничивает понятия незаключенной и недействительной сделки и указывает, что они представляют собой совершенно самостоятельные понятия [31]. О.Н. Садиков также придерживается мнения, что необходимо различать незаключенные и недействительные сделки [32].

Однако другие ученые (В.П. Шахматов, М. Семенов, Д.О. Тузов, О.В. Гутников, Е.И. Афонина) полагают, что отсутствует практическое значение в выделении в отдельную категорию незаключенных сделок, поскольку незаключенность может быть сведена к разновидности недействительности [30].

Итак, законодательство о коммерческой концессии в нашей стране прошло длительный путь развития. Однако процесс реформирования законодательства в данной сфере не завершен и продолжается до сих пор.

Использованные источники:

1. Ведомости ВС СССР. – 1986. – № 47. – Ст. 964.
2. Ведомости ВС СССР. – 1988. – № 22. – Ст. 355.
3. Ведомости СНД СССР и ВС СССР. – 1990. – № 11. – Ст. 164.
4. Ведомости СНД СССР и ВС СССР. – 1991. – № 16. – Ст. 442.
5. Ведомости СНД и ВС РСФСР. – 1990. – № 30. – Ст. 418.
6. Ведомости СНД РФ и ВС РФ. – 1992. – № 8. – Ст. 360.

7. Ведомости СНД и ВС РСФСР. – 1991. – №16. – ст.499.
8. Ведомости РСФСР. – 1990. – № 36. – Ст. 416.
9. Ведомости СНД и ВС РФ. – 1992. – № 42. – Ст. 2319.
10. Ведомости СНД и ВС РФ. – 1992. – № 42. – Ст. 2322.
11. Ведомости СНД и ВС РФ. – 1992. – № 42. – Ст. 2328.
12. Ведомости СНД и ВС РФ. – 1993. – № 32. – Ст. 1242.
13. Ведомости СНД и ВС РФ. – 1993. – № 36. – Ст. 1436.
14. Ющенко Н.А. Проблемы правового регулирования коммерческой концессии в России / Н.А. Ющенко // Российское предпринимательство. – 2006. – № 10. – С. 106-110.
15. Ведомости СНД и ВС СССР. – 1991. – № 26. – Ст. 733.
16. Ведомости СНД и ВС РФ –1992. – № 32. – Ст. 766.
17. Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 5. – Ст. 410.
18. Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2003. – № 36.
19. Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2005. – № 38.
20. Собрание законодательства РФ. – 2006. – № 31 (1 ч.). – Ст. 3434.
21. Собрание законодательства РФ. – 2006. – № 52 (1 ч.). – Ст. 5497.
22. Собрание законодательства РФ. – 2006. – № 52 (1 ч.). – Ст. 5496.
23. Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2009. – № 22.
24. Собрание законодательства РФ. – 2008. – № 29 (1 ч.). – Ст. 3482.
25. Вестник ВАС РФ. – 2009. – № 11.
26. Собрание законодательства РФ. – 2011. – № 30 (1 ч.). – Ст. 4564.
27. Павлова И.Ю. Незаключенность или недействительность договора как последствия несоблюдения требований к форме и государственной регистрации договора / И.Ю. Павлова // Государство и право. – 2005. – № 10. – С. 49 - 50.
28. Садиков О.Н. Недействительные и несостоявшиеся сделки / О.Н. Садиков // Юридический мир. – 2000. – № 6. – С. 8.
29. Комментарий к Гражданскому кодексу Российской Федерации части четвертой (постатейный) [Электронный ресурс] / В.О. Калятин, О.М. Козырь, А.Д. Корчагин и др.; отв. ред. Л.А. Трахтенгерц. – Доступ из справ.-правовой системы «Консультант плюс».
30. Нарышкин С.А. Франчайзинг: серьезные реформы или «косметика»? [Электронный ресурс] / С.А. Нарышкин. – Доступ из справ.-правовой системы «Консультант плюс».
31. Гражданское право: учебник: в 3 т. Том 2 [Электронный ресурс] / под ред. А.П. Сергеева. – Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».
32. Ларионов Д.А. Недействительные и несостоявшиеся сделки: проблемы разграничения понятий [Электронный ресурс] / Д.А. Ларионов. – Доступ из справ.-правовой системы «Консультант плюс».

*Якушева Т. В., к.ю.н.
доцент
кафедра уголовного процесса и криминалистики
Якушев И. И.
студент 3 курса
МИЭМИС
Алтайский государственный университет
Россия, г. Барнаул*

**ФОРМЫ СУДЕБНОГО ПРОИЗВОДСТВА:
К 150-ЛЕТИЮ УСТАВА УГОЛОВНОГО СУДОПРОИЗВОДСТВА
РОССИИ**

Аннотация: В статье на анализе Устава уголовного судопроизводства 1864 года России показано разнообразие процедур судебного производства, а также пределы судебного следствия.

Ключевые слова: Устав, судебное производство, судебное следствие, мировой судья, суд присяжных, судебная реформа.

Уставу уголовного судопроизводства Российской Империи [1] в 2014г. исполняется 150 лет. Началось активное изучение российского исторического опыта, в частности, законодательства судебной реформы 1864 года, ставшего источником некоторых новелл, введенных в современный Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации.

Анализ судебной реформы 1864 г. показывает, что она предусматривала существенное изменение судостроительства в России посредством создания новой судебной системы, изменения принципов и процедуры судебного производства.

Суд по Уставу уголовного судопроизводства стал гласным, открытым и устным, с состязательным процессом, который гарантировал сторонам равные права по исследованию доказательств.

В этот период был введен институт присяжных для суда над обвиняемыми в тяжких преступлениях, произошло разделение властей: судебная власть была отделена от административной, а судебное следствие от полицейского.

Уголовно-процессуальное законодательство (Устав уголовного судопроизводства 1864 г) дифференцировал судебное производство в зависимости от: 1) характера и тяжести обвинения; 2) назначенного подсудимому наказания; 3) состава суда, который слушал дело; 4) признание или непризнание обвиняемым своей вины.

Анализ норм Устава уголовного судопроизводства 1864 г. позволяет выявить две процедуры судопроизводства: мировые судьи, рассматривающие уголовные проступки; процедура в окружных судах с участием присяжных заседателей и сословных представителей.

В Уставе уголовного судопроизводства нормы, регламентирующие досудебное производство, начинались с изложения процессуального порядка деятельности мировых судей.

Во-первых, мировой судья по Уставу уголовного судопроизводства не только разрешал дело по существу, но и был обязан сам собирать доказательства и производить осмотры, обыски, изъятие и получение вещественных доказательств.

Во-вторых, по своему усмотрению мировой судья мог давать поручения полиции по собиранию и проверке доказательств. И в том и в другом случае мировой судья по Уставу уголовного судопроизводства, в отличие от мирового судьи по действующему законодательству, действовал как следователь.

Категории дел, подлежащих рассмотрению мировыми судьями, определялись, во-первых, тяжестью наказания; во-вторых, самим свойством деяния.

В соответствии со ст. 33 Устава уголовного судопроизводства и ст.1 «Устава о наказаниях, налагаемых мировыми судьями»[2] к компетенции мирового судьи в сфере уголовного судопроизводства относилось разрешение по существу «уголовных проступков». Помимо данных категорий дел к подсудности мирового судьи также относились «собственно для склонения сторон к миру дела, которые хотя и влекут за собой наказание более строгие, но по закону начинаются не иначе как по жалобе потерпевших вред и убытки, и могут быть прекращены примирением». То есть мировые судьи рассматривали дела частного обвинения, что, безусловно, соответственно названию и сути «мировой юстиции», основной целью которой было примирение сторон,

При разбирательстве дела мировым судьей действовал упрощенный порядок анализа доказательств. Так, ст. 119 Устава уголовного судопроизводства гласит, что по выслушании сторон и по соображениям всех доказательств, имеющихся в деле, мировой судья решает вопрос о вине или невиновности подсудимого по внутреннему своему убеждению, основанному на совокупности обстоятельств, обнаруженных при судебном разбирательстве. Ст. 133 того же Устава указывает: «Если обвиняемый в проступке, за который полагается наказание не выше ареста, не явится и не пришлет поверенного к назначенному сроку, или же хотя и пришлет поверенного, но по такому делу, по которому он сам вызывался лично, то мировой судья постановляет заочный приговор. Более того, в статьях Устава практически не содержалось положений, регулирующих особенности непосредственно судебного разбирательства дел в заочном порядке.

Разбирательство в окружных судах допускало, что если признание подсудимого не возбуждает никакого сомнения, то суд, не производя дальнейшего исследования, может перейти к заключительным прениям (ст. 681 Устава).

Присяжные заседатели должны определить вину или невиновность подсудимого по внутреннему убеждению, основанному на обсуждении в совокупности всех обстоятельств дела, и, что в случае осуждения подсудимого они могут, если найдут достаточные к тому основания, признать его заслуживающим снисхождения (ст.804 Устава). В соответствии со ст. 201 (Устава) к числу таких дел относились дела «о преступлениях или проступках, за которые в законе положены наказания, соединенные с лишением или ограничением прав состояния».

Одним из существенных отличий дореволюционного суда присяжных от современного является отсутствие у подсудимого возможности выбора, то есть суд присяжных по указанной выше категории преступлений и проступков выступал единственной, безальтернативной формой судопроизводства. Также в законодательстве того времени отсутствовала процедура предварительного слушания, ставшая обязательной сегодня.

Устав уголовного судопроизводства закреплял порядок рассмотрения государственных преступлений с участием сословных представителей (ст.1050). Суд с участием сословных представителей - суд сословных представителей – был одним из весьма наглядных проявлений непоследовательности судебной реформы 1864 года. Власти не решились полностью изолировать суды от влияния сословных интересов. Были выделены категории преступлений, рассмотрение дел, о которых ставилось под контроль представителей основных сословий. При их разбирательстве к профессиональным судьям присоединялись предусмотренные законом четыре сословных представителя – губернский и уездный предводители дворянства, городской «голова» и волостной старшина. Сословные представители участвовали в вынесении приговоров, пользуясь теми же правами, что и профессиональные судьи: при постановлении приговоров они заседали все вместе и все вместе решали вопросы как о том, виновен ли данный подсудимый в совершении преступлений, в котором его обвинили, так и том, подлежит ли он наказанию.

В соответствии с Уставом уголовного судопроизводства пределы судебного следствия определялись обвинительным актом или жалобой частного обвинителя, в которых точно указывались обвиняемого лицо и деяние, ему вменяемое. В отличие от предварительного следствия окончательное производство в суде никогда не могло направиться против лиц, в акте или жалобе не поименованных, за исключением дел, рассматриваемых местными единоличными (мировыми) судьями, когда судья мог по собственному усмотрению привлечь к ответственности новых лиц.

Суд должен был решать вопрос о виновности подсудимого, не будучи связан ни сознанием последнего, ни отказом обвинителя от поддержания обвинения, исключительно по внутреннему убеждению, основанному на обсуждении в совокупности всех обстоятельств дела

В Уставе уголовного судопроизводства закреплена процедура по изменению обвинения в судебном заседании.

Так, при усилении обвинения судебным следствием и заключительными прениями суд мог принять одно из двух решений: 1) дело обратить вновь к предварительному следствию и к составлению нового обвинительного акта, в случае если установлены обстоятельства, изменяющие не только квалификацию, но и фактический состав деяния, указывая на виновность подсудимого в ином деянии; 2) дело слушать по прежнему обвинительному акту с правом сторон просить об отсрочке для приготовления к состязанию по вновь открывшимся обстоятельствам, при изменении одной лишь юридической квалификации обвинения. При этом председатель предупреждал подсудимого о последствиях изменения обвинения, с отметкой в протоколе заседания, и если он требовал дать ему время подготовиться к защите, то в этих целях по определению суда могло быть приостановлено производство по делу. Если подсудимый не требовал этого, то суд мог продолжить рассмотрение дела, не откладывая заседания.

Таким образом, в Уставе уголовного судопроизводства 1864 года закреплено многообразие судебных производств, выделенных в зависимости от разных критериев дифференциации уголовного процесса.

Использованные источники:

1. <http://base.garant.ru/57791498/>
2. <http://pravo.traditio-ru.org/>

Svyatenko A.V.

Master

Tomsk Polytechnic University

Russia, Tomsk

FEATURES OF IMAGE FORMATION IN THE INTERNET ENVIRONMENT

Subject of image formation and development is highly relevant to modern conditions. The article deals with the peculiarities formation of image of the organization on the Internet. Today the global Internet is the largest media, therefore, this topic is very relevant. The effective image – is the key to organizational success.

Key words: image, business reputation, Internet.

Today, the modern market is dynamic, changeable and easy mobile environment in which stability is important condition for clear formation of image of the organization. Properly built, for consumer-friendly image becomes the determining factor in the success and prosperity of any company.

Formation of a positive image of the organization, reputation management online and real (off-line) environment - a complex, time-consuming and lengthy process. Its aim is to pick out the company of a number of similar, to make it recognizable and understandable society, consumer.

For a long time the concept of "image" was interpreted from greek word "charisma" (authority, wisdom, talent), himself a latin term and its modern english analogue means - conception, impersonation, prestige, reputation. Regardless of the interpretation, people and objects possessing of image, had a special influence on others, they perceived a little differently, respectively ascribed to quality.

The most common definition interprets the image as an conception, which provide emotional and psychological impact on the public and individual perception of the object (in this case, firms, enterprises) in order to build effective communication links with the community and its individual groups. This image can be created artificially or spontaneously [1].

Broadcast image in the environment is impossible without use of the media. Today the largest media is the global Internet. That is why we will focus on creating image of the company on the Internet.

Image in Internet is slightly modified and is primarily this is site of the company. Now giants of businesses create sites not only for the presentation of their company or product, but also for communication between people of similar interests, create internal social networks, blogs and even games. Through these activities, network users are forming a strong opinion about the company and that it seeks not only to sell their goods, but also cares about its customers as about friends. This is very important because many companies offer similar services, and we pay attention to what the company pays attention to us , its consumers.

Consider the features of formation of the company's image on the Internet in detail:

First is the ability to quickly and in a short time get feedback from their customers. If we talk about the Internet as a mass medium, the audience of users it covers less than printed editions or TV. But the impact on people's minds much more. The company has direct access to customers, you can quickly and easily contact them to ask anything, place your order, and provide technical support. [2]

Secondly automatic accounting information about users. All the information in the network can be subjected to digital recording and analyzing. Companies have the opportunity to find out where people went to the site and when, and what for. After analyzing these data, it is easy to calculate the effectiveness of marketing activities.

Disadvantage internet at work with visitors - is impossibility select of users from a huge audience.

One of the principal features of the Internet is democracy. If you take a sphere PR, its implication is that both large and small companies are in the same starting conditions, and the effect of marketing activities depends on professionalism of specific people who commit these actions.

The company's image on the Internet - is an abstract concept, is formed during the various communications. Therefore necessary to take into account all the possible influence on the image of the company when the planned advertising, service, negotiate. In process of creating your website you should not missed sight of it all. We consider the main factors that you should pay attention before starting work with the website.

The first things need to start, this is formation corporate identity - it is one of the main areas in which efforts should be made to create a homogeneous, outstanding company image [3]. This concept is deeper than firm style or common design of product. Corporate image bears the organization's culture, its philosophy. It expresses the style of activity, market behavior, ways of interacting with the environment.

In the process of communication need to pay special attention to the process of reputation management. Goodwill and image - similar things, but with one important difference. Image is always positive (this applies to any image - he always defaults to only positive, the company cannot have a "negative" image). [5] Reputation, on the contrary, may be different. And it is very important that your company's reputation remained positive, would ideally - is perfect. Internet and its possibilities allow you to manage the company's reputation:

- Monitoring of publications. Any self-respecting company should have a clear idea of his "I" on the Internet.

- Feedback. You should not ignore the questions, criticism and customer complaints, you risk your reputation and loss of customers.

Not to mention that there is a good opportunity to effectively use the image of other companies on the Internet. This refers to the placement of links to web

resources of the large and well-known companies. For users this system transitions to the servers of similar subjects are often more comfortable than using search engines. For company such advertising is benefit - a growing amount of visitors own corporate website. Naturally, you need to be warned beforehand to sites with which you have established a connection , not found any unpleasant surprises for the user.

In conclusion we can formulate the basic rules of image on the Internet:

1. The internet image must conform to the image company in real world.
2. Image on the Internet depends on the design, the quality of the texts, the presence of modules required for a buyer (for example, an online consultant). the visitor should have respect to your website.
4. Information should be interesting, important;
5. Activity on the Internet should not be reduced, it is a serious component of the image;
6. Formally sites do not belong to the media, media legislation does not apply to them. However, users of the Internet are the same readers and viewers. Therefore it is necessary to consider the law on the reliability of information.
7. Resource must be located on a secure hosting, There should be no surprises technical nature. What kind of image can be discussed if your site will not work due to server overload, etc. Also, it must be protected from hackers;
8. Should be work to promotion the site

Image of the company in the Internet environment becomes on new level, providing firms many opportunities and many dangers. Constant monitoring of the World Wide Web, the ability to intuitively feel the future trends and during respond to them will allow the company to achieve success and to strengthen its position in the market. Using the Internet as a platform for PR today gives a distinct advantage because the audience of TV channels, radio and off-line publications goes online, in the Internet: Yandex audience of spring 2012 exceeded audience "First Channel", and this is just the beginning. "In the future, on the market will be two types of companies: those who are on the Internet, and those who went out of business" - Bill Gates wrote in his book "Business @ the Speed of Thought." And it is impossible to argue, those businesses which will fight for the Internet clients, using the methods of classical PR, get everything. The rest - will lose, it's only a matter of time.

List of references :

1. Sazonov I. Virtual Office as an attribute image .PR technology on the Internet. [Electronic resource] - 2011. - URL: http://www.pr-club.com/pr_lib/pr_raboty/earlier/techn_17.htm
2. Assumption IV Internet Marketing. - St. Petersburg. Univ SPGUEiF 2003 . - 253.
3. Grebneva E. What should be the image of the company on the Internet. [Electronic resource] - 2013. - URL: <http://www.imagemirror.ru/biznes/kakim-dolzhen-byit-imidzh-kompanii-v-seti-internet.html>

4. Reputation management as an integral part of internet marketing. [Electronic resource] - 2012. - URL: <http://bizzteams.ru/content/1392-upravlenie-reputaciei-kak-sostavnaya-chasti-internet-marketinga.html>
5. V. Selivanov as brand reputation. [Electronic resource] - 2013. - URL: <http://www.rg.ru/2013/06/18/imidj.html>

*Абхалимова Р.С.
студент
специальность финансы и кредит
Шарафутдинов А.Г., к.э.н.
научный руководитель, доцент
Башкирский ГАУ
Россия, г. Уфа*

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ XXI ВЕКА

Аннотация:

В научно - исследовательской работе студентки Макешиной Е.С. «Информационные технологии XXI века: на пороге революции. Новые информационные технологии» рассмотрены особенности и темпы развития информационных технологий, а также перспективы развития и примеры новых информационных технологий.

Ключевые слова:

Информация; информационные технологии; компьютеры; информационное общество

Постепенно, на протяжении всей многовековой жизни человечество овладевало: сначала вещством, затем энергией и, в конце концов, информацией. В прошлом, во время образования цивилизации человеку хватало первобытных навыков и элементарных познаний, но со временем объем информации накапливался, и люди ощутили недостаток индивидуальных знаний. В связи с этим появилась потребность в обобщении опыта и знаний, а именно научиться целенаправленно работать с информацией и использовать для ее получения, передачи и обработки компьютерную информационную технологию.

Мир сейчас находится на пороге информационного общества. Началом этого перехода стало внедрение современных средств обработки и передачи информации в различные сферы деятельности человека.

Сегодня в век научно - технической революции, компьютерные программы продвинулись до уровня "виртуальных операций" для хирургов - практикантов, которые с их помощью могут прооперировать виртуальных пациентов вплоть до виртуальной смерти. А ведь совсем недавно молодым практикантам редко удавалось даже присутствовать на операциях, проводимыми более опытными врачами. Также сейчас компьютер играет важнейшую роль в банковских операциях, ведь сегодня банки считаются наиболее компьютеризованной отраслью.

Появление новых информационных систем и информационных технологий во 2 половине 20-го века считается информационной революцией. По своей информационной интенсивности, по глобальности, по темпу в истории человечества нет аналогов данному процессу.

Информационные технологии распространяются от развитых государств к развивающимся, охватывая все новые культуры стран, которые не сравнимы с теми культурами в каких данные технологии зародились. Внутри данных культур "компьютеризация" и "автоматизация" воспринимаются по-разному, и часто они неминуемо оказывают большое влияние на жизнь сообществ, что не всегда желательно. Необходимо четко представлять себе вероятные побочные эффекты от повсеместного внедрения информационных технологий - такие, как несоблюдение приватности либо конфиденциальности, утрата квалификации либо работы, компьютерные правонарушения или же техностресс, чтобы избежать дегуманизацию информационного общества.[1,с. 4]

Информационные технологии являются составляющей процессов использования информационных ресурсов общества, которые к настоящему времени прошли множество эволюционных этапов. Смена этих этапов представляет собой развитие научно - технического процесса, а именно появление новых технических устройств для переработки информации. Одним из таких технических устройств для переработки информации является персональный компьютер, который привнес существенные изменения в концепцию использования и построения технологических процессов, и повлиял на качество результатной информации.

Итак, 10 знаменитых технологий 21 века:

- 1) портативные информационно-коммуникационные устройства;
- 2) интеллектуальные мобильные системы и роботы;
- 3) массовая интернет-"персонализация" товаров и услуг;
- 4) распространение стиля жизни "в теле-пространстве" - учеба, закупки, интернет-работа;
- 5) появление "виртуальных помощников и секретарей " - интеллектуального "софта" высокого уровня;
- 6) персонифицированное и компьютеризованное медицинское обслуживание;
- 7) "прецизионное" (компьютерно-управляемое) сельское хозяйство;
- 8) альтернативные источники энергии, "чистые технологии" и энергосбережение;
- 9) гибридный транспорт;
- 10) генетически модифицированные организмы[2,с.3].

Пока компьютер и информационные технологии связанные с ним, абсолютно не влияют на принятие таких решений как строительство новых зданий, так и о характере функций этих учреждений. Тем более не решают ситуацию, связанную со срочным хирургическом вмешательством для

пациентов, находящихся в критическом положении. При решении таких задач, как задачи высшего руководства определенной компании, информационные технологии играют роль не источника информации, а лишь поставщика сведений, не говоря уже о том, что ИТ никогда не предлагали новых и уникальных стратегий для предприятия.

Новый скачок информационной революции начался в бизнесе, именно в бизнесе значительно заметны его последствия. Скоро революция изменит и систему здравоохранения и образования. Многие уверены, что заочное обучение вскоре вытеснит такую базу как базовый курс обучения в учебных заведениях. Одним из последствий научно - технологических нововведений станет постоянное повышение квалификации людей, окончивших высшее образование в течении всей их трудовой карьеры. Что может повлечь за собой обучение из университетов в самые неожиданные места, такие как дом, поезда , автомобили, рабочие места. В здравоохранении могут появиться такие изменения, как смена взгляда от борьбы с болезнями к поддержанию психического и физического здоровья. Что может существенно повлиять на медицинские заведения которые привыкли к традиционной системе здравоохранения.

Появление новых технологий всегда подразумевало за собой революционный характер, но не смотря на это, такая революция не уничтожала ни классических традиций, ни порядка. Каждая разработанная новая технология прокладывала определенную материальную базу для появления следующих технологий.

Новые технологии являются главной движущей силой уже к существующим силам мирового рынка. В XXI веке образованный человек - это человек, хорошо владеющий информационными технологиями. Ведь вся человеческая деятельность целиком зависит от степени их информированности, умению эффективно использовать информацию. Определение самой технологической революции до конца не исследовано, но ее смысл становится более понятным, что наступает время для экономической глобализации, и истолковано слишком много мнений на то, как повлияет этот процесс на развитие стран и человеческой цивилизации в целом. При правильном использовании информации как и технологий, которые развиваются с каждым днем, можно достигнуть успеха не только в бизнесе для конкретного предпринимателя, но и в стране с международной позиции в целом.

Использованные источники:

- 1.[Электронный ресурс] // Новые информационные системы и технологии.URL
http://knowledge.allbest.ru/radio/3c0a65635b2ad68a5c43b88521216c27_0.html
2. [Электронный ресурс] // Десять прорывных технологий 21-го века и «золотая» информационная технология. URL:
<http://www.trinitas.ru/rus/doc/0232/012a/02322041.htm>

*Амербаев А.А.
студент
Кунедилов Д.М.
студент
Таргынбек Қ.Т.
студент
Кланов Н.
студент
специальность информатика
Бегалин А.Ш.*

*научный руководитель, ст. преподаватель
КГУ им. А. Байтурсынова
Республика Казахстан, г. Костанай*

АВТОМАТИЗАЦИЯ УЧЕТА ОПЛАТЫ КОММУНАЛЬНЫХ УСЛУГ

Аннотация

В данной статье описывается разработка и использование программы для учета оплаты коммунальных услуг. Программа реализована в среде Delphi 7 и представляет собой базу данных.

Ключевые слова: информационная система, Базы данных, формы, отчет, поиск.

Проблема учета домашнего бюджета стоит во многих семьях нашего города. Дифференцированный подход к подсчету данных услуг вводит определенную путаницу при расчетах, что приводит к дополнительным незапланированным расходам. Создание универсальной системы учета оплаты коммунальных услуг во многом поможет человеку, чей бюджет превышает не намного расходы на коммунальные услуги.

Разработанное программное средство предназначено для автоматизации учета выплат за коммунальные услуги. Эксплуатационное назначение программы - сбор, хранение и обработка информации о коммунальных службах и их тарифах. Программа «Универсальная система учета оплаты коммунальных услуг» предназначена для физических лиц. Она позволяет вести учет всех необходимых платежей по коммунальным услугам, следить за переплатой или долгом по платежам, производить выборку данных по определенным показателям и периоду.

Функции, выполняемые программой:

- Отображение интерфейса пользователя в виде вкладок, таблиц, системного меню, набора кнопок.
- Автоматический поиск данных в соответствии с указанным днем недели, месяца.
- Добавление, редактирование или удаление данных в БД с учетом выбранной таблицы.
- Отображение результатов работы.
- Создание отчетных материалов.

Все выходные данные представляются в таблицах. Входные данные - список целевых полей, дальнейшее действие получают после заполнения клиентом формы, отображенной программой просмотра.

Описание базы данных

Поэтому при проектировании была использована нестандартная, но очень эффективная СУБД Toraz 8.0, что позволило избежать использования громоздкой Paradox.

Ниже приведены структуры таблиц, использующиеся в программе.

На рисунке 1 показана структура таблицы *elek*, которая служит для хранения данных о тарифах за использование электричества.

Field Name	Type	Width	Decimals
1 post	Character	200	N/A
2 p130	Float	20	2
3 edizm	Character	20	N/A
4 p100	Float	20	2
5 sverh	Float	20	2
6 adres	Memo	10	N/A

Field Name	Type	Width	Decimals
1 fio	Character	200	N/A
2 adres	Character	200	N/A
3 kol	Numeric	10	0
4 plos	Float	10	2
5 ngp	Logical	1	N/A
6 dach	Logical	1	N/A
7 pdach	Float	20	0

Рисунок 1. Структура таблицы *Elek* Рисунок 2. Структура таблицы *Main*

На рисунке 2 показана структура таблицы *Main*, содержащая в себе информацию о данных пользователя: Ф.И.О., адреса проживания, количества человек приживающих совместно с ним, площади жилья, вида плиты для приготовления пищи, собственности дачи и ее площади полива.

Также в программе присутствуют таблицы *Graf*, ведет учет всех выплат за потребление электрической энергии, *Holv* и *Gvs*, хранят в себе информацию о тарифах за холодную воду (слив канализации) и горячее водоснабжение (отопление), *Holvgraf* ведет учет оплаты за холодную воду (слив канализации), *Tel* хранит в себе информацию о тарифах за использование телефонной связи, *Musor* содержит в себе информацию о тарифах за вывоз мусора, расчет ведется на каждого человека, проживающих совместно.

Руководство пользователя

После запуска исполняемого файла «*organaizer.exe*» на экране появляется главное окно программы, где находится рисунок и меню для доступа к необходимым элементам, в соответствии с рисунком 10.

При вызове в главном меню пункта «Справочники», выводятся пункты, позволяющие открывать соответствующие формы. А именно: данные о пользователе, тарифы на электричество, холодную воду и

канализацию, отопление и ГВС, телефонную связь, вызов мусора, газ и прочие услуги.

При вызове формы «Данные о пользователе» выводится форма, содержащая в себе данные о пользователе программы с его изначальными данными, требующимися в последующих вычислениях, такие как: Ф.И.О. пользователя, его адрес проживания, количество совместно проживающих с ним человек, площади жилья, вида плиты для приготовления пищи, собственности дачи и ее площади полива.

Использование справочников тарифов

При нажатии на пункт меню «Тариф на электроэнергию», открывается форма с указанием дифференцированных тарифов на электричество в зависимости от объемов потребления электрической энергии физическими лицами, тенге/кВт.ч

Рисунок 13. Тариф на электричество

Рисунок 14. Тариф на холодную воду и канализацию

При нажатии на пункт меню «Тариф на холодную воду и канализацию» выводится форма с данными по тарифам на холодную воду и канализацию, с учетом полива, осуществляемом на дачах. При нажатии на остальные пункты пункт меню «Тарифы» выводятся соответствующие формы для изменения тарифов.

Использование форм оплаты за услуги

При нажатии меню «Оплата» осуществляется переход на соответствующие формы для оплаты выбранной услуги, а именно: электричество, холодную воду и канализацию, отопление и ГВС, телефонную связь, вызов мусора, газ и прочие услуги.

Использованные источники:

- 1 Емельянов В.И. и др. Основы программирования Delphi: Учебное пособие./ под ред. проф.В.М.Черненко. – М: высшая школа, 2008. - с.244.
- 2Дрогобыцкий И.И. Проектирование автоматизированных информационных систем: организация и управление. - М: Финансы и статистика, 2008. - с.444.
- 3 Смирнова Г.Н., Сорокин А.А., Тельнов Ю.Ф. Проектирование

экономических информационных систем. - М: Финансы и статистика, 2007. - с.690.

4 Титоренко Г.А. Автоматизированные информационные технологии в экономике. - М: ЮНИТИ, 2007. - с.382.

5 Ахаян Р., Горев А., Макашарипов С. «Эффективная работа с СУБД», - Санкт-Петербург, 2007. - с.212.

Ананьин А.В., к.т.н.

доцент, профессор

Хабаровский институт инфокоммуникаций

ФГОБУ ВПО «СибГУТИ»

Россия, г. Хабаровск

ОРГАНИЗАЦИОННО-ВОСПИТАТЕЛЬНЫЙ АСПЕКТ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СИСТЕМЫ КАБЕЛЬНОГО ТЕЛЕВИДЕНИЯ В ВУЗЕ

Информационные возможности телевидения в настоящее время общеизвестны. В вузе информатизация всех сторон жизни коллектива студентов и сотрудников имеет первостепенное значение. Поэтому использование системы кабельного телевидения (далее СКТВ) с удачным расположением мониторов позволяет довести до каждого студента и сотрудника необходимую информацию оперативно и доступно во всех общественных местах, таких как коридоры учебных корпусов и общежитий, холлы, рекреации и вестибюли.

Сама СКТВ должна располагать разветвленной распределительной кабельной сетью, головной станцией и аппаратной [1]. Для обслуживания СКТВ создается коллектив телестудии со штатами видео журналистов, монтажников и дежурных операторов. В вузе эта задача решается с привлечением студентов. Современная молодежь поступает в вузы с достаточно хорошей компьютерной подготовкой и знанием видеотехники. В таких вузах, как наш (ХИИК ФГОБУ ВПО «СибГУТИ») вопрос привлечения студентов значительно упрощен, так как одним из профилей подготовки бакалавров является «Цифровое телерадиовещание». В обязанности видео журналистов входит видеосъемка различных сюжетов из жизни института: спортивных событий, различных торжественных мероприятий, концертов и т.д. Группа монтажников обеспечивает подготовку ежедневных телевизионных программ с помощью компьютерных программ нелинейного видеомонтажа [2] (например, Adobe Premiere или Pinnacle). Группа дежурных операторов обеспечивает запуск телевизионных программ и включение оборудования СКТВ перед началом занятий и выключение оборудования после окончания занятий.

Особое значение в работе вузовской СКТВ имеет содержание телевизионных программ, которые по времени должны быть привязаны к расписанию занятий: в перерывах между занятиями можно передавать

сюжеты со звуковым сопровождением, а во время занятий звуковое сопровождение должно быть выключено. Поэтому основные сюжеты программ во время занятий должны содержать различные объявления для студентов и сотрудников института, поздравления с юбилейными датами и награждениями, расписания занятий, информацию о различных мероприятиях и т.д.

Возглавлять работу телестудии должен видеорежиссер, обладающий творческими и организационными способностями. Он должен поддерживать связь со всеми учебными и вспомогательными службами вуза с целью оперативной информации коллектива через СКТВ обо всех важных событиях вуза. Очень важным моментом в работе телестудии является коллективное участие студентов и сотрудников в снабжении СКТВ оперативными видеоматериалами, поэтому студия должна принимать любые материалы от внештатных сотрудников – студентов и работников различных подразделений вуза. Это еще более расширяет возможности создания интересных программ как познавательного, так и воспитательного характера. Обязательным условием успешной многолетней работы коллектива вузовской телестудии является преемственность, поэтому во все ее подразделения должны привлекаться студенты различных курсов – от выпускного до первого.

На примере нашего вуза, в котором СКТВ функционирует уже несколько лет, можно сказать, что интерес со стороны студентов и сотрудников к работе такой информационной системы с каждым годом все возрастает и повышается эффективность ее работы. Студенты, участвующие в работе телестудии, приобретают неоценимый опыт практической работы с видеооборудованием и навыки видеожурналистики. В тоже время, затраты на эксплуатацию СКТВ минимальны, так как коллектив телестудии, состоящий из студентов, работает на добровольных началах, безвозмездно. Вузу приходится обеспечить только начальные финансовые вложения на приобретение оборудования и выделение соответствующих помещений для его размещения.

Использованные источники:

- 1.С.В.Волков. Сети и системы кабельного телевидения. – М.: Горячая линия Телеком, 2004
- 2.Т.А.Оханян. Цифровой нелинейный монтаж. – М.: Мир, 2001

*Антипова Е. А.
старший преподаватель
кафедра МИАЭП
Никитина А. В.
студент 3 курса*

*ФГБОУ ВПО «Орловский государственный университет»
Россия, г. Орел*

ИНФОРМАТИЗАЦИЯ КАДАСТРОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Ключевые слова: информатизация, кадастровая деятельность, кадастровые работы, автоматизация кадастровых работ.

В статье рассматриваются проблемы развития кадастровых работ, влияние информационных технологий на развитие кадастровой деятельности в современном мире, а так же актуальность развития кадастровой деятельности.

Земля является основой социального и экономического развития страны. Ее важнейшие функции можно рассматривать в различных аспектах:

- 1) физическое пространство (питание и кров, культурное наследие);
- 2) экономический ресурс (рынки земли, права и обязательства).

В своем стремлении реализовать всеобъемлющую земельную реформу Российской Федерации пришлось принимать в расчет все указанные аспекты - подвиг, достойный Геракла.

Несмотря на то что начало российской земельной реформы приходится на 1990 г., когда был принят Закон «О земельной реформе» (от 23.11.90 № 374-1), многие вопросы все еще остаются неясными. Конституция РФ признала право собственности на землю, а в Гражданском кодексе РФ содержится подробное описание этого права, а также его применения гражданами. Впрочем, процесс земельной реформы приобрел реальные очертания, а задачи этого процесса стали понятными только после того, как в 2001 г. была принята «Конституция земли» - Земельный кодекс РФ, а также после того, как в 2000 г. вступил в силу Закон о земельном кадастре, определяющий орган, ответственный за государственный кадастровый учет земельных участков.

Современное состояние автоматизации кадастровых работ характеризуется достаточно высоким техническим потенциалом, и в его создании основную роль сыграли два обстоятельства: непрерывное совершенствование электронно-оптических средств измерений и стремительное развитие персональной электронно-вычислительной техники.

Совершенствование технических средств геодезических измерений — то наиболее стабильное и непрерывно развивающееся направление автоматизации кадастровых работ, которое всегда гарантирует повышение эффективности их производства. Внедрение современных средств измерительной техники в производство геодезических натурных измерений (электронных тахеометров, светодальномеров, GPS, регистраторов,

графопостроителей, сканеров, дигитайзеров и пр.) обеспечило рост производительности труда и повышение эффективности практически всех работ, связанных с созданием кадастровой геодезической сети, проведением инвентаризации, землеустройством, координированием межевых знаков и др. Однако качественный скачок в развитии автоматизации кадастрового производства был вызван применением электронно-вычислительной техники.

Появление персональных компьютеров, разработка программных средств и их использование для математической обработки результатов полевых геодезических измерений, уравнивания геодезических сетей, планово-высотного обоснования кадастровых съемок и т. д. положило начало совершенно новому направлению автоматизации кадастровых работ. В настоящее время применение различных программ и программных комплексов в кадастровых работах не ограничивается получением координат точек границ земельных участков по результатам геодезических, землеустроительных работ, кадастровых съемок, построения графических отображений границ землепользований и угодий, контуров зданий и сооружений, других объектов на кадастровых и других планах. Современные программно-технические комплексы способны обеспечить полную автоматизацию процессов хранения, преобразования и моделирования кадастровой информации [3].

Отечественный и зарубежный опыт показывает, что эффективность кадастровой деятельности зависит от осуществления системы землеустроительных мероприятий и документов, выполняемых в порядке землеустроительных действий. В этих условиях особую значимость приобретает необходимость исследования влияния и взаимозависимости кадастровой и землеустроительной деятельности, совершенствования системы землеустроительных документов, развития теоретических и методических положений землеустроительного обеспечения кадастровой деятельности.

Повышение эффективности проведения землеустройства, кадастровой деятельности в целях совершенствования процесса формирования объектов недвижимости, наполнения и актуализации государственного кадастра недвижимости лежит в совершенствовании информационного обеспечения землеустроительной и кадастровой деятельности, отражающееся в использовании современных методов получения информации и инновационных технологий при выполнении работ. Применение инновационных технологий в землеустройстве и кадастровой деятельности послужит не только совершенствованию процесса формирования объектов недвижимости в стране, но и модернизации самого землеустроительного процесса, осуществления государственного кадастрового учета, ведения государственного кадастра недвижимости и как следствия совершенствования земельных отношений в стране [2].

На сегодняшний день в информационном сообществе существует большое многообразие программного обеспечения, предназначенного для автоматизации деятельности кадастровых инженеров. К сожалению, некоторые из предлагаемых на рынке средств имеют ограниченный функционал. Например, позволяют формировать только межевой или только технический план. Либо генерировать выходные документы в каком-либо одном формате, например в формате текстового редактора. Часть программ обладает универсальным полнофункциональным (зачастую избыточным для кадастрового инженера) инструментарием, позволяющим не только формировать межевой (технический) план в утвержденном Росреестром XML-формате, но и обрабатывать геодезические данные, создавать цифровые карты и многое другое. Еще одна группа программ предоставляет своим пользователям помимо базовых возможностей по формированию межевых (технических) планов, заявлений о государственном кадастровом учете земельных участков и объектов капитального строительства в электронном виде, также и дополнительные функции, включающие подписание, шифрование и юридически значимый документооборот с Росреестром. Такой специализированный функционал, работающий с использованием веб-сервисов портала Росреестра, наиболее перспективен с точки зрения стратегии развития программного обеспечения [1].

Использованные источники:

1. Влияние ИТ на развитие кадастрового учета // [Электронный ресурс] Режим доступа : [http : // www. dissercat. com/content/ sovershenstvovanie - metodov-organizatsii-geoprostranstvennykh-dannykh-dlya-avtomatizirovannoi](http://www.dissercat.com/content/sovershenstvovanie-metodov-organizatsii-geoprostranstvennykh-dannykh-dlya-avtomatizirovannoi)
2. Автоматизация кадастровых работ на современном этапе // [Электронный ресурс] Режим доступа : <http://kadastrua.ru/kadastrye-raboty-v-gorodakh-gladkij-v-i/642-avtomatizatsiya-kadastrykh-rabot-na-sovremennom-etape.html>.
3. Актуальные вопросы выполнения кадастровых работ в отношении земельных участков // Электронный ресурс Режим доступа : <http://zemvest.ru/jurnal/arhiv-jurnala/5-2010/02/>

Апурина В.Н.

ст. преподаватель

Набережночелнинский филиал ИЭУП (г. Казань)

Россия, г. Набережные Челны

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРОГРАММНЫХ ПРОДУКТОВ ФИРМЫ 1С В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ ДИСЦИПЛИНЫ «ИНФОРМАЦИОННЫЕ СИСТЕМЫ ФИНАНСОВОГО АНАЛИЗА»

Основная цель при разработке и изучении дисциплины «Информационные системы финансового анализа», - это повторение, закрепление и систематизация теоретических знаний, полученных в ходе изучения специальных дисциплин: финансовый менеджмент, бухгалтерские информационные системы, комплексный экономический анализ

хозяйственной деятельности, предметно-ориентированные экономические информационные системы, а также развитие практических умений и навыков, закладывающих фундамент профессионализма. При изучении перечисленных дисциплин в практических занятиях используются программные продукты фирмы 1С.

При переходе к рыночной экономике в России значительным образом изменились роль и задачи бухгалтерской службы коммерческих организаций (предприятий). Это связано, прежде всего, с существенным расширением прав предприятий, которые теперь могут сами выбирать учетную политику, определять партнеров и виды заключаемых хозяйственных договоров, вести совместную деятельность, создавать дочерние и зависимые организации. При принятии решений по этим вопросам руководству предприятий приходится взвешивать и сопоставлять их последствия, что предполагает постоянный контакт со специалистами бухгалтерской службы. При этом значительно возрастает роль бухгалтера в организации анализа производственной и финансовой деятельности предприятий, который позволяет сформировать всю необходимую информацию. Вступая во взаимоотношения с партнерами, предприятия должны подтвердить свою финансовую устойчивость и платежеспособность, что предполагает представление определенной бухгалтерской финансовой отчетности. Бухгалтерская информация все в большей мере превращается из средства учета и контроля в средство обоснования принимаемых решений, а от своевременности, качества и надежности этой информации в решающей мере зависит эффективность деятельности организации.

В настоящее время основным средством работы бухгалтера на данный момент является программный продукт «1С: Предприятие 8», которое предоставляет широкие возможности для автоматизации различных задач. Одним из прикладных решений данной системы является конфигурация «1С: Бухгалтерия», которая предназначена для автоматизации бухгалтерского и налогового учета, включая подготовку обязательной (регламентированной) отчетности в организации. Бухгалтерский и налоговый учет ведется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Но она не предоставляет возможностей для анализа хозяйственной деятельности предприятия и, как результат, финансового состояния предприятия, поэтому в продолжение изученных практических приемов работы в «1С: Бухгалтерия» в дисциплине «Информационные системы финансового анализа» можно также использовать программные продукты фирмы 1С: «1С: Парус: Финансовый анализ 1.1.», 1С: АФСР, «1С: Управление производственным предприятием»

Программа «1С-Парус: Финансовый анализ» служит для: анализа показателей финансово-хозяйственной деятельности предприятия; формирования произвольной отчетности в виде таблиц, графиков и диаграмм. Данный программный продукт разработан средствами и методами

программы «1С: Предприятие» и представляет собой дополнение к конфигурации «Бухгалтерский учет». С помощью справочника финансовых показателей и на основании данных финансового или управленческого учета формируются общепринятые и собственные финансовые показатели любой сложности.[1]

Финансовые показатели формируются для нескольких планов счетов (Российский, GAAP/IAS и др.) и по нескольким фирмам. Благодаря этому рассматриваемая программа превращается в инструмент для: анализа финансовых показателей различных стандартов; сравнительного анализа; анализа данных консолидированного учета. Финансовые показатели рассчитываются в любых разрезах аналитики. Это позволяет проводить более детализированный анализ данных управленческого учета.

Пользователь может самостоятельно структурировать (группировать) справочник финансовых показателей. Показатели финансового состояния (ликвидности, платежеспособности, обеспеченности, рентабельности и др.) предприятия анализируются за указанный период или в динамике за ряд месяцев, кварталов или лет; сравниваются их с рекомендуемыми и среднеотраслевыми значениями. Программа позволяет анализировать как абсолютные, так и относительные значения финансовых показателей (горизонтальный и вертикальный анализ, базисные и цепные темпы роста, прироста и др.). Данные аналитических таблиц могут представляться в виде графиков или диаграмм, по выделенной области аналитической таблицы. На основании справочника финансовых показателей можно формировать как стандартные бухгалтерские отчеты, так и собственные аналитические формы по заданным шаблонам. Программа «1С-Рарус: Финансовый анализ 1.1» может взаимодействовать с другими типовыми решениями системы «1С: Предприятие 8».

Программа 1С: АФСП используется для финансового анализа, основанного на расчете показателей, характеризующих различные аспекты деятельности предприятий и их финансовое положение. Результатом работы с программой является финансовый анализ текущего состояния предприятий. В качестве исходной информации используются только данные внешней бухгалтерской отчетности (баланс и отчет о прибылях и убытках). [2]

Ввод данных можно производить вручную, импортом из бухгалтерской системы 1С или путем считывания данных из специально поставляемой программы "Ввод исходных данных".

Для анализа финансового состояния предприятия используются показатели пассивов и активов аналитического баланса, прибылей и убытков, эффективности деятельности, платежеспособности.

Рассчитывается комплексная оценка финансового состояния и по ее результатам предприятие относится к одной из четырех групп

инвестиционной привлекательности. Программа дополнительно анализирует в рамках действующего законодательства:

- оценку стоимости чистых активов (Приказ Минфина РФ N 71);
- оценку структуры баланса (Постановление Правительства РФ N 498);
- финансово-экономического состояния хозяйствующих субъектов (Постановление Правительства Москвы N 763);
- финансовый анализ и рейтинг Заемщика (Регламент "Предоставления кредитов юридическим лицам Сбербанком России и его филиалами"), наличие признаков фиктивного или преднамеренного банкротства (распоряжение ФСФО России №33-р).

В программе 1С-АФСП предусмотрено сравнение рассчитанных показателей с рекомендуемыми значениями, которые настроены для различных отраслей деятельности.

При работе с программой имеется возможность не только самостоятельно проводить анализ на основе рассчитанных аналитических таблиц и графиков, но и получить автоматически подготовленное в текстовом виде подробное заключение по финансовому состоянию предприятия.

Программа позволяет отобразить баланс и отчет о прибылях и убытках предприятия на русском и английском языках в стандартах GAAP-USA (Generally Accepted Accounting Principles) и IAS (International Accounting Standards), принятых в странах ЕС.

Программа способна консолидировать данные нескольких вариантов и анализировать интегрированные показатели. Программа позволяет также сравнивать между собой в табличном и графическом виде результаты деятельности предприятий.

Программный продукт "1С: Управление производственным предприятием 8" является комплексным прикладным решением, охватывающим основные контуры управления и учета на производственном предприятии. Решение позволяет организовать комплексную информационную систему, соответствующую корпоративным, российским и международным стандартам и обеспечивающую финансово-хозяйственную деятельность предприятия.[2]

Программный продукт "1С: Управление производственным предприятием 8"(1С УПП 8) осуществляет следующее соотношение данных различных учетов:

- независимость данных управленческого, бухгалтерского и налогового учета;
- сопоставимость данных управленческого, бухгалтерского и налогового учета;

– совпадение суммовых и количественных оценок активов и обязательств по данным управленческого, бухгалтерского и налогового учета, при отсутствии объективных причин их расхождения.

При изучении дисциплины «Информационные системы финансового анализа» на практических занятиях используется модуль «Бюджетирование», который представляет собой единую систему планирования, контроля и анализа денежных потоков, а также финансовых результатов. Важнейшим элементом бюджетирования является финансовое планирование - управление процессом создания, распределения и использования финансовых ресурсов предприятия. А бюджет – это финансовый план, другими словами, план деятельности предприятия на определенный период, выраженный в денежной форме.

В результате бюджетирования составляется совокупность финансовых планов, согласованных между собой:

- бюджет движения денежных средств (БДДС);
- бюджет доходов и расходов (БДР);
- прогнозный баланс;
- оборотные бюджеты для отдельных подразделений и для отдельных видов деятельности предприятия.

Бюджеты могут составляться как на ближайшие месяцы (текущее или уточненное планирование), так и на более длительные периоды времени (стратегическое или укрупненное планирование). Бюджетирование выполняет следующие функции:

- экономический прогноз;
- контроль результатов деятельности предприятия;
- средство координации деятельности подразделений предприятия;
- основа для принятия решений по развитию предприятия.

Конфигурация "1С: Управление производственным предприятием 8" содержит набор инструментов финансового планирования на предприятии, соответствующий универсальной бюджетной модели. С помощью конфигурации реализуются следующие функции:

- планирование движения средств предприятия на любой период в разрезе временных интервалов, подразделений предприятия, проектов, контрагентов, номенклатуры и т.д.;
- финансовое планирование по нескольким сценариям; формирование текущих бюджетов на основе стратегических бюджетов и с коррекцией по фактическому исполнению бюджета в завершённом периоде;
- мониторинг фактической деятельности предприятия в тех же разрезах, в которых проводилось планирование;
- составление сводной отчетности по результатам мониторинга;
- контроль соответствия заявок на расходование денежных средств рабочему плану на период;
- финансовый анализ;

- анализ доступности денежных средств;
- анализ отклонений плановых и фактических данных.

Необходимым условием для радикального расширения сотрудничества российских предприятий с иностранными партнерами, а также для привлечения зарубежных инвестиций является публикация финансовых отчетов, подготовленных в соответствии с международными стандартами финансовой отчетности (МСФО в УПП). Для решения этой задачи в состав конфигурации включена специальная подсистема учета по МСФО. Подсистема учета по МСФО в 1С: УПП обеспечивает:

- ведение финансового учета и подготовку как индивидуальной, так и консолидированной финансовой отчетности в соответствии с МСФО;
- трансляцию (перенос) большей части учетных записей (проводок) из подсистемы бухгалтерского учета по правилам, которые могут гибко настраиваться пользователем;
- параллельное ведение учета по российским и международным стандартам по тем участкам, где различия между российскими нормативами и требованиями МСФО существенны (например, учет основных средств, нематериальных активов);
- проведение собственных регламентных документов (например, начисление расходов, учет резервов, учет обесценения активов и ряда других), а также внесение корректирующих записей в "ручном" режиме.

В рассмотренных программных продуктах фирмы 1С реализованы мощные аналитические механизмы, позволяющие проводить многомерный анализ хозяйственной деятельности конкретного предприятия. Это позволяет руководителям предприятий принимать инвестиционные, финансовые, управленческие решения с целью снижения затрат и укрепления финансового состояния предприятия.

Использованные источники:

1. <http://rarus.ru> – официальный сайт группы компаний 1С-Рарус.
2. <http://www.1c.ru> – официальный сайт фирмы 1С.

*Апурина В.Н.
старший преподаватель
Князева Е.В.
студент*

*специальность «Прикладная информатика в экономике»
Набережночелнинский филиал ИЭУП (г. Казань)
Россия, г. Набережные Челны*

АВТОМАТИЗАЦИЯ УЧЕТА ПЛАТНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ НА ВСТРОЕННОМ ЯЗЫКЕ 1С: «ПРЕДПРИЯТИЕ 8.1»

Современные информационные технологии требуют от высших учебных заведений внедрения новых подходов к образованию. Для осуществления новых подходов в достижении целей образования,

выдвинутых на современном этапе, необходимо фундаментальное изменение основ обучения. Современные образовательные технологии позволяют более эффективно использовать учебное время и дают возможность повышать качество образования. Новые технологии ориентированы на индивидуализацию, использование информационно-коммуникационных технологий, дистанционное обучение и вариативность образовательного процесса, заинтересованность обучаемых, независимо от уровня и возраста образования. Чтобы внедрить новые подходы в образовании в настоящее время используют платные дополнительные образовательные услуги.

Платные дополнительные образовательные услуги предоставляются обучающимся по материалам не предусмотренными в общеобразовательных программах и государственных образовательных стандартах.

Тема организации автоматизации учета платных дополнительных образовательных услуг рассмотрена в дипломном проектировании.

Объектом исследования является учебно-аттестационный центр, основной вид деятельности, которого направлен на оказание платных образовательных услуг.

Предметом исследования выбрана подсистема «Управление платными образовательными услугами».

В результате проектирования выполнены работы и получены следующие результаты:

1. Изучены теоретические основы современных информационных технологий в образовании. Рассмотрены основные вопросы концепции информатизации, информационные и коммуникационные технологии (ИКТ) – как обобщающее понятие, описывающее различные устройства, механизмы, способы, алгоритмы обработки информации. Изучен рынок образовательных информационных технологий.

2. Осуществлен предпроектный анализ деятельности учебно-аттестационного центра. Рассмотренный Учебно-аттестационный центр ведет образовательную деятельность по следующим направлениям:

- дополнительное профессиональное образование: подготовка, переподготовка, повышение квалификации рабочих, обучение вторым (смежным) профессиям;
- повышение квалификации руководителей и специалистов предприятий;
- предаттестационная подготовка и организация аттестации руководителей и специалистов по промышленной безопасности;
- обучение рабочих, специалистов и руководителей мерам пожарной безопасности;

– обучение и подготовка руководителей, специалистов и обслуживающего персонала предприятий к проверке знаний требований охраны труда;

– подготовка водителей автотранспортных средств по безопасности дорожного движения и правилам перевозки опасных грузов и другие направления.

Рассмотрены основные показатели Учебно-аттестационного центра по количеству прошедших обучение и аттестованных сотрудников.

Приведена статистика по территориальной аттестационной комиссии, курсам целевого назначения, по подготовке и переподготовке рабочим специальностям. Выявлены задачи, которые не автоматизированы

3. Выполнен анализ существующей информационной системы. В учебно-аттестационном центре используются такие информационные технологии, как работа с электронными таблицами для облегчения работы и для быстрого выявления результатов (Microsoft Excel), также работа с обычными документами в среде Microsoft Word. На предприятии используется программный продукт 1С: Предприятие 8.

4. Выделены все основные бизнес-процессы учебно-аттестационного центра: управление, финансы, услуги, обеспечение основной деятельности, бухгалтерский учет, социальное обеспечение, кадровое обеспечение, информационное обеспечение.

5. Рассмотрены основные задачи всех бизнес процессов учебно-аттестационного центра.

6. На основании выделенных бизнес процессов определены подсистемы (ПС) информационной системы «Учебно-аттестационного центра» :

- управления финансами;
- управления платными образовательными услугами;
- обеспечение основной деятельностью;
- социальное обеспечение;
- управления бухгалтерским учетом;
- кадровое обеспечение;
- информационное обеспечение.

7. Для проектирования выбрана подсистема «Управление платными образовательными услугами».

Разработка подсистемы «Управление платными образовательными услугами» ориентирована на повышение показателей качества и оперативности труда сотрудников центра, за счет автоматизации учета платных образовательных услуг. Как и в большинстве случаев, автоматизация осуществляется для упрощения работы и сведения к минимуму рутинных операций.

Это позволит снизить время и облегчить процесс составления отчетности, уменьшить количество информации обрабатываемой вручную,

повысить точность расчетов, осуществлять актуальное информационное обеспечение.

Задачами подсистемы являются:

1. Планирование обучения - составление годового плана проведения обучающих мероприятий.

2. Календарное планирование - составление списков обучающихся по целевым группам, по дате проведения, по предприятиям, ведение журнала графика занятий.

3. Подготовка обучения - разработка методической литературы, распределение методических источников по курсам.

4. Техническая подготовка учебно-аттестационного центра - разработка и конструирование лабораторных стендов, новых установок, измерительного и испытательного оборудования, ведение журнала заявок технического обслуживания, контроль выполненных заявок, формирование отчетности.

5. Подготовка и переподготовка кадров – подготовка, разработка и проведение обучающих целевых курсов для слушателей, отчетность.

6. Учет сотрудников, прошедших обучение – ведение журнала посещаемости обучающихся, ведение журнала учета проведения курсов, составление отчетности.

7. Учет платных образовательных услуг - ведение учета оказания платных образовательных услуг физическим и юридическим лицам, регистрация заявок, составление договоров и формирование отчетности.

8. Анализ качества обучения - формирование списка сотрудников прошедших обучение, проведение анкетирования, отчетность.

9. Отчетность учебно-аттестационного центра – формирование отчетности по проведенным курсам в разрезе количественных и качественных показателей.

Рассмотрена взаимосвязь задач подсистемы «Управление платными образовательными услугами» с другими подсистемами. Подсистема «Управление бухгалтерским учетом» предоставляет данные об оплате, подсистема «Управление финансами» предоставляют данные об учете оплаты договоров с клиентами, подсистема «Кадровое обеспечение» предоставляет данные о слушателях курсов, договорах, о посещаемости сотрудников; прошедших и не прошедших аттестацию.

Разработана Организационно-логическая сущность решения задач подсистемы.

В рассмотренной подсистеме «Управление платными образовательными услугами» для разработки выбрана задача «Учет платных образовательных услуг», так как она не автоматизирована в учебно-аттестационном центре. Выполнено описание входной и выходной информации задачи. Разработана объектная модель решения задачи.

В функции Учебно-аттестационного центра входят оказание платных образовательных услуг группе компаний, сторонним организациям, физическим лицам. Для реализации задачи была выбрана среда программирования «1С: предприятие», являющейся универсальной системой автоматизации экономической и организационной деятельности предприятия. Эта среда программирования содержит совокупность различных программных инструментов. Платформа позволяет создавать собственные конфигурации с нуля в режиме конфигуратора. Конфигурация описывает всевозможные алгоритмы обработки данных. На основании описания «1С: Предприятие» создает базу данных необходимой структуры, называемую структурой метаданных, описанной в терминах классов проблемно-ориентированных бизнес-сущностей. [2]

Возможность использования деталей конструктора, из которого собирается конфигурация и является основанием для выбора среды программирования в дипломном проекте для разработки задачи «Учет платных образовательных услуг».

Разработанная задача автоматизирует:

- учет заявок на различные виды обучения;
- составления договоров на оказание платных образовательных услуг;
- формирование документа «Акт выполненных работ»;
- Составление отчетов: «Доходы», «Реестр договоров».

На основе поступившей заявки на оказание услуги, заполняется справочник Контрагенты, куда вводится информация о клиенте. На основании этого справочника формируется документ «Заявка», в котором регистрируются реквизиты контрагента и услуги, которые ему необходимо оказать, информация по услугам содержится в справочнике «Услуга». Далее на основании документа «Заявка» формируется «Договор на оказание услуг», в документ вводится информация об услугах, их количестве, цене и подсчитывается итоговая сумма. После оказания услуги контрагенту, на основании ранее сформированного договора, формируется документ «Акт выполненных работ».

Вся учетная информация регистрируется на оборотном регистре накопления «Реализация услуг», по данным которого будут формироваться отчеты «Доходы». На основе информации из базы данных будет формироваться отчет «Реестр договоров».

Разработана подробная инструкция пользователя, которая содержит подробное описание использования разработанной задачи. В заключении выполнен расчет экономической эффективности разработки задачи «Учет платных образовательных услуг».

Оказание платных дополнительных образовательных услуг становится все более востребованным направлением деятельности государственных и муниципальных образовательных учреждений в условиях рыночной

экономики и реформирования российского образования. Именно платные дополнительные образовательные услуги способствуют более полному удовлетворению возрастающих потребностей населения в образовании. Особенно важным является соблюдение норм действующего законодательства в части реализации конституционного принципа общедоступности дополнительного образования.

Использованные источники:

1. Габец, А.П., Гончаров, Д.И., 1С:Предприятие 8.1 Простые примеры разработки / А.П. Габец, Д.И. Гончаров. – М.: ООО «1С-Паблишинг»; СПб: Питер, 2008. – 383 с.
2. Радченко М.Г. 1С:Предприятие 8.1. Практическое пособие разработчика. Примеры и типовые приемы / М.Г.Радченко – м.: ООО «1С-Паблишинг», ЗАО Издательский дом «Питер», 512 стр.
3. <http://www.1c.ru> – официальный сайт фирмы 1С.

Белов И.В.

студент

Гонцова О.Ф.

студент

Приамурский государственный университет

имени Шолом-Алейхема

Россия, г. Биробиджан

РАЗРАБОТКА УПРАВЛЕНИЯ ЭЛЕКТРОННЫМИ ЧАСАМИ НА ОСНОВЕ ТЕОРИИ АВТОМАТОВ

Аннотация: Рассматривается компьютерная модель автомата, управляющего электронными часами. Приведены наглядная схема его работы, описание входных и выходных сигналов, состояний.

Ключевые слова: теория автоматов, модель, электронные часы, switch-технология

Проектирование и разработка управляющих устройств представляет собой сложную задачу. В этой сфере используются различные технологии, позволяющие минимизировать ошибки. Одним из таких методов является теория автоматов. Она позволяет на основе информации о входных и выходных сигналах, состояний прибора быстро разработать схематическое и логическое представление устройства. В программировании такой метод развивается как switch-технология.

Основы прикладной теории по проектированию и разработке цифровых автоматов изложили Дж.Хопкрофт, Р.Мотвани, Дж.Ульман [1], В.Г.Лазарев, Е.И.Пийль [2]. Switch-технологию обобщил и развивает А.А.Шалыто [3]. Меньших В.В., Петрова Е.В. показали применение методов теории автоматов для моделирования информационных процессов [4]. Программирование электронного курса на основе автоматного подхода использовали Плешкова М.В., Лямин А.В. [5]. В.Татарчевский исследовал

применение switch-технологии при разработке программного обеспечения для микроконтроллеров [6]. М.А.Афанасьева, Р.И.Баженов, В.А.Векслер, Л.С.Гринкруг, А.П.Корнилков, Д.К.Лопатин показали использование switch-технологии в различных сферах: компьютерное моделирование цифровых устройств, обучение, программирование методов интеллектуального анализа, мастеров заполнения данных, интерфейса веб-ориентированной информационной системы, разработка интеллектуальных систем [7-15]. Наглядно описали метод и процесс моделирования поведения программы с явным выделением состояний, основанные на SWITCH-технологии и UML-нотации В.С.Гуров, М.А.Мазин, А.С.Нарвский, А.А.Шалыто [16]. Зарубежные ученые [17, 18] также применяют теорию автоматов в своих исследованиях.

В данной работе рассматривается модель управления часами, разработанная на основе switch-технологии.

Изучение функционирования прибора позволило разработать представление цифрового автомата в виде графа (рис.1).

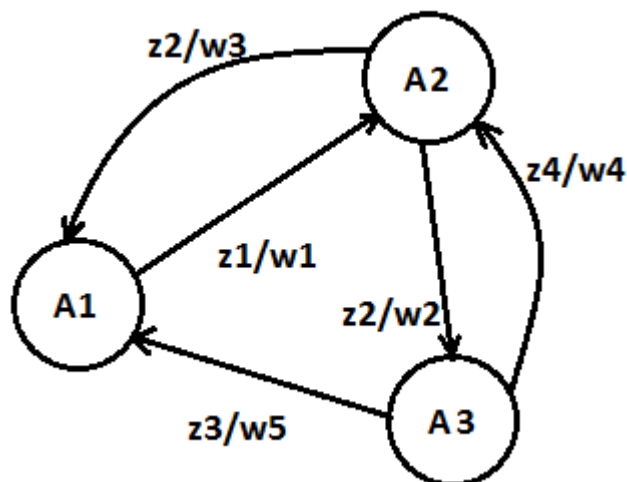


Рис. 1 – Граф состояний автомата

Опишем состояния устройства:

A1 – выключено;

A2 –отображение времени;

A3 –корректировка времени.

Представим кодирование входных и выходных сигналов:

- входные сигналы:
 - Z1 – сигнал от первой кнопки «вкл»;
 - Z2 – сигнал от кнопки «корректировка»;
 - Z2 – сигнал от кнопки «заккрыть окно»;
- выходные сигналы:
 - W1 – включить;
 - W2 – отобразить корректировку;
 - W3 – выключить;
 - W4 – принять корректировку;

- W5 – выключить из корректировки.

Функциональные возможности модели показана на рис. 2, 3, 4. После запуска программы модель часов находится в состоянии «выключено» (рис.2). Нажатие на кнопку «ВКЛ» переводит систему в режим отображения времени (рис.3). Кнопка «редактировать» предназначена для работы в состоянии «корректировка времени» (рис.4).

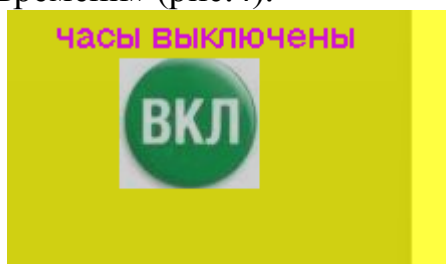


Рис. 2 – Форма состояния «выключено»

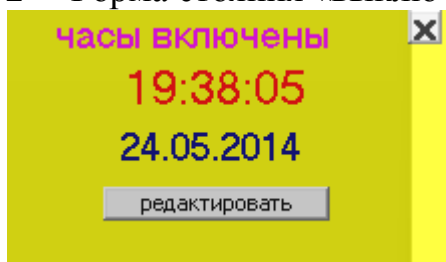


Рис. 3 – Форма состояния «отображение времени»

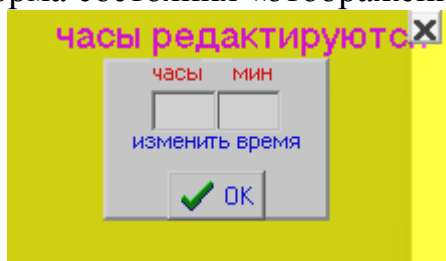


Рис. 3 – Форма состояния «корректировка времени»

Switch-технология базируется на программировании переключений. В системе Delphi такое можно организовать через применение оператора case. Покажем фрагмент кода программирования автомата по управлению часами, реализованный в процедуре avtomat.

```

procedure TForm1.avtomat;
begin
  case (st) of // выбор по состоянию
    1: case (k) of // выбор по входному сигналу в состоянии A1
        1: begin // обработка входного сигнала Z1 в состоянии A1
            Label5.caption:='часы включены'; // выходной сигнал W2
            ...
            st:=1; // переключение состояния в A2
          end;
        end;
      end;
  ...
end;

```

Состояния хранятся в переменной st, входные сигналы в переменной k. Подпрограммы выполнения (выходные сигналы) W1-W5 в виду простоты (Label5.caption:='часы включены'; ...) реализованы внутри автоматной процедуры avtomat.

Покажем использование применение автоматной процедуры в обработке события ButtonClick на кнопке «включить», то есть получение входного сигнала и вызов автомата.

```
procedure TForm1.Button1Click(Sender: TObject);  
begin  
    k:=2;  
    avtomat;  
end;
```

Таким образом, была разработана модель цифрового автомата для управления устройством «часы» на основе switch-технологии. Представленный пример можно использовать для обучения программированию по теории автоматов.

Использованные источники:

1. Хопкрофт Дж., Мотвани Р., Ульман Дж. Введение в теорию автоматов, языков и вычислений. М.: Вильямс, 2002. 528 с.
2. Лазарев В. Г., Пийль Е. И. Синтез управляющих автоматов. М.: Энергоатомиздат, 1989. 328 с.
3. Поликарпова Н. И., Шалыто А. А. Автоматное программирование. СПб.: Питер, 2009. 176 с.
4. Меньших В. В., Петрова Е. В. Применение методов теории автоматов для моделирования информационных процессов // Вестник Воронежского института МВД России. 2009. № 1. С. 121-130.
5. Плешкова М. В., Лямин А. В. Программирование электронного курса на основе автоматного подхода // Научно-технический вестник информационных технологий, механики и оптики. 2008. № 56. С. 96-103.
6. Татарчевский В. Применение switch-технологии при разработке программного обеспечения для микроконтроллеров // Компоненты и технологии. 2006. № 65. С. 118-121.
7. Баженов Р. И., Афанасьева М. А. Разработка программной модели контроля дверей холодильника на основе теории автоматов // Журнал научных публикаций аспирантов и докторантов. 2014. №4(94). С. 306-308.
8. Баженов Р. И. Методические рекомендации для выполнения курсовой работы по дисциплине «Теория автоматов». Биробиджан: Изд-во ДВГСА, 2008. 20 с.
9. Баженов Р. И. Интеллектуальные информационные технологии. Биробиджан: ПГУ им. Шолом-Алейхема, 2011. 176 с.
10. Баженов Р. И., Гринкруг Л. С. Информационная система Абитуриент-Деканат ФГБОУ ВПО «Приамурский государственный университет им. Шолом-Алейхема» // Информатизация и связь. 2013. № 2. С. 97-99.

11. Баженов Р. И., Гринкруг Л. С. Информационная система по расчету и распределению нагрузки профессорско-преподавательского состава ФГБОУ ВПО «Приамурский государственный университет им. Шолом-Алейхема» // Информатизация и связь. 2012. №5. С. 75-78.
12. Баженов Р. И., Векслер В. А. Анализ потребительских корзин в 1С: Предприятие на примере ABC-анализа // Информатизация и связь. 2013. №5. С. 117-123.
13. Баженов Р. И., Векслер В. А. Реализация XYZ-анализа в программном коде внутреннего языка программирования 1С: Предприятие 8.3 // Информатизация и связь. 2014. №1. С. 35-40.
14. Баженов Р. И., Корнилков А. П., Лопатин Д. К. Проектирование web-ориентированной информационной системы университета на основе клиент-серверных технологий // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2014. №4.
15. Баженов Р. И., Лопатин Д. К. О применении современных технологий в разработке интеллектуальных систем // Журнал научных публикаций аспирантов и докторантов. 2014. № 3 (93). С. 263-264.
16. Гуров В.С., Мазин М.А., Нарвский А.С., Шалыто А.А. Uml. Switch-технология. Eclipse // Информационно-управляющие системы. 2004. №6. С. 12-17.
17. Reddy U. S. Automata-Theoretic Semantics of Idealized Algol with Passive Expressions // Electronic Notes in Theoretical Computer Science. 2013. Vol. 298. Iss. 4. P. 325-348.
18. Torkestani J. A., Meybodi M. R. A cellular learning automata-based algorithm for solving the vertex coloring problem // Expert Systems with Applications. 2011. Vol. 38. Iss. 8. P. 9237-9247.

Берік С. Б.

студент

Маусымбаева С.Б.

студент

Карабалина Р.М.

студент

специальность Информатика

Кудубаева С.А., к.т.н.

научный руководитель, доцент

КГУ им. А. Байтурсынова

Республика Казахстан, г. Костанай

ПРОЕКТИРОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ УЧЕТА УСЛУГ УЧЕБНОГО ЦЕНТРА

Аннотация

В данной статье описываются этапы проектирования информационной системы учета услуг учебного центра. Программа разработана в среде

Delphi, и предназначена для автоматизации некоторых процессов, например, прием сотрудников на работу, формирование приказов, начисление заработной платы.

Ключевые слова: информационная система, базы данных, автоматизация, формы.

В связи с постоянным и очень быстрым развитием информационных технологий возникает необходимость автоматизации различных сфер жизнедеятельности человеческого общества. В настоящее время системы автоматического управления нашли свое применение в социальной сфере, промышленности, строительстве и т.д.

Вся необходимая информация должна быть упорядочена и содержаться в одной базе данных. Удобство представления данных и их редактирование явились одной из важнейших задач.

Программа автоматизации процесса работы сотрудника предназначена для тех работников, которые занимаются приемом сотрудников на работу, формированием приказов, начислением заработной платы.

Программа позволяет облегчить, упростить и ускорить весь процесс работы.

Структура программы

Программа автоматизированного рабочего места включает в себя одну форму с вкладками (Рисунок 1).

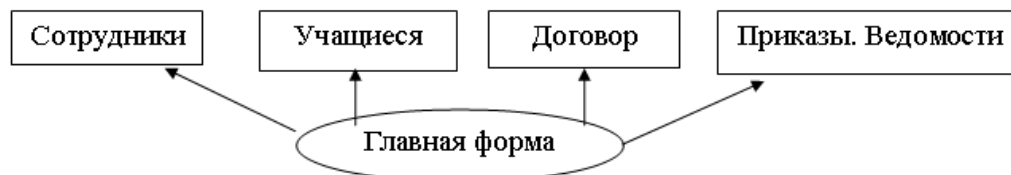


Рисунок 1. Главное меню

Вкладка «Договор» - это отдельная вкладка, которая содержит поля для ввода данных договора. Содержит поля: дата договора; ФИО учащегося; адрес учащегося; номер удостоверения; сумму оплаты; курс обучения;

Вкладка «Учащиеся» - это отдельная вкладка, которая содержит поля для ввода и редактирования данных об учащихся. Содержит поля: дата договора; ФИО учащегося; адрес учащегося; номер удостоверения; сумму оплаты; курс обучения;

Вкладка «Сотрудники» - это отдельная вкладка, которая содержит поля для ввода и редактирования данных о сотрудниках. Содержит поля: ФИО сотрудника; адрес сотрудника; номер удостоверения; должность; заработная плата; телефон. Во вкладке «Сотрудники» предусмотрено добавление нового сотрудника и редактирование данных об уже имеющихся сотрудниках.

Вкладка «Приказы. Ведомости» - это отдельная вкладка, которая содержит: приказ о запуске группы; приказ о выпуске группы; ведомость по экзамену; формирование расписания.

Руководство пользователя

После заставки появляется основная форма. На ней расположены 4 вкладки: «Договор», «Учащиеся», «Сотрудники», «Приказы. Ведомости».

Вкладка «Договор» предназначена для формирования договора на зачисление в группу для обучения, как показано на рисунке 2.

№	Фамилия	Имя	Отчество	Дата рождения	Адрес	Телефон	№ удос...
1	555	5	55	55.55.555	5	5	
2	4	5	5	08.04.2012	5	5	
3	123	123	123	22.04.2012	135465431	12	
4	123	123	123	03.05.2012	323	3	
5	1	1	1	03.05.2012	12	1	

Рисунок 2. Вкладка «Договор»

Рисунок 3. Вкладка «Учащиеся»

После того, как данные занесены в базу, они появляются во вкладке «Учащиеся».

Вкладка «Учащиеся» служит для изменения данных об учащихся выборки нужного учащегося и фильтрации по необходимому полю, экспорта в Excel, сортировки, как показано на рисунке 3.

Вкладка «Сотрудники» служит для изменения данных о сотрудниках и добавления новых сотрудников.

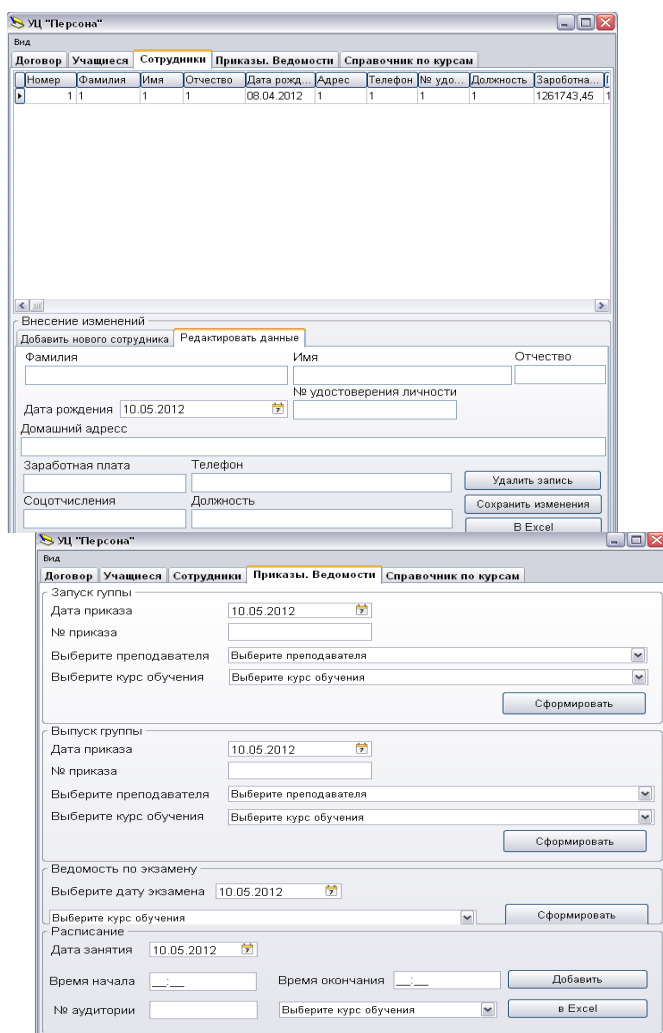


Рисунок 4. Вкладка «Сотрудники» Рисунок 5. Вкладка «Приказы. Ведомости»

Вкладка «Приказы. Ведомости» служит для формирования приказов о выпуске и запуске групп по курсу обучения, формирует ведомость по экзамену и файл Расписание.xls.

Вкладка «Справочник по курсам» служит для добавления, редактирования и удаления информации о курсах обучения.

Современная степень развития коммуникационных ресурсов предъявляет к программным продуктам требования качества и актуальности. Для решения задач при работе с большим количеством штата сотрудников и обучающихся необходима возможность увеличения скорости работы и уменьшения фактора ошибок человеческого характера. Решение этих требований реализовано в программе и приводится в данной статье.

Результат проделанной работы – программа автоматизации процесса работы сотрудников учебного центра «Персона». Она имеет достаточно простой и понятный интерфейс, удобна в использовании и не возникает необходимости в установке никаких компонентов и дополнений для запуска и работы программы. Для работы с программой достаточно скопировать ее

на подходящий по емкости накопитель и пользоваться на любом компьютере.

Булачев Г.П.

студент

Всероссийская академия внешней торговли

Россия, г. Москва

ПЕРСПЕКТИВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ЭКСПОРТА ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИЗ РОССИИ

В статье рассмотрены основные направления специализации российских разработчиков программного обеспечения, а также отмечены перспективные направления экспорта программного обеспечения из России.

Ключевые слова: экспорт программного обеспечения, информационные технологии.

Выявление и обоснование современных направлений и перспектив развития российского экспорта программного обеспечения (ПО) и услуг по его разработке имеет большое значение на современном этапе развития экономики страны. Отрасль информационно-коммуникационных технологий в целом и сектор программного обеспечения в частности является одним из приоритетных направлений развития и модернизации нашей страны, что было отмечено в различных Федеральных законах (см., в частности, ФЗ №149), Указах Президента, стратегиях и государственных программах. Становление России, как одного из ведущих игроков на мировом рынке ПО, позволит сформировать представление о России как о высокотехнологичном государстве.

На текущий момент Россия занимает скромные позиции на мировом рынке программного обеспечения и услуг по его разработке. В 2012 г. на долю России приходилось около 2,5% мирового рынка, тем не менее, доля постепенно растёт [2].

В отличие от таких стран, как Индия, Китай и Малайзия, которые ориентированы в первую очередь на экспорт услуг по разработке и доработке несложного ПО, российская индустрия ПО уверенно себя чувствует в сегменте высокотехнологичных разработок, где ей и стоит наращивать свою компетенцию. Инженерный и алгоритмический потенциал российских специалистов, а также накопленные знания советской и российской технической школы позволили российским специалистам проявить себя в следующих сферах:

- Анализе большого объёма неструктурированных данных;
- Разработке сложного программного обеспечения для банковской сферы;
- Программы, а также программно-аппаратные комплексы по обеспечению информационной безопасности (ИБ);
- Приложения для бизнес-аналитики;

- Высокотехнологичное инженерное программное обеспечения.

Что касается сегментарных направлений для экспорта, то у российских компаний есть ряд возможностей в различных сегментах.

В настоящее время в России проявляется возрастающая тенденция по разработке мобильных приложений. По данным экспертов в 2012 году в России существовало около 2300 компаний, занимающихся разработкой мобильных приложений [5]. Вследствие того, что разработчики мобильных приложений в основном ориентированы на мировой рынок, прогнозируемый сценарий показывает нам, что экспорт данного рода продуктов будет увеличиваться со средними темпами в 60-70% роста в год [2]. В настоящее время в экспорте готовых программных продуктов доля мобильных приложений составляет 5-10%, хотя в случае увеличения спроса на мировом рынке мобильных приложений доля данного продукта может существенно возрасти.

Перспективным направлением экспорта программного обеспечения может стать ПО, основанное на спутниковой системе ГЛОНАСС. Это связано с тем, что российские компании-экспортеры терминалов и приложений, которые обеспечивают мониторинг движущихся объектов и анализ полученной информации, имеют несомненное преимущество над зарубежными конкурентами. Так, например, одним из стратегических планов развития российской компании НИС ГЛОНАСС является захват 20% рынка профессионального навигационного оборудования Индии до 2017 года, а в последующие года – занять долю в 20-30% мирового рынка данного сектора (по оценкам экспертов на 2013 год, рынок профессионального навигационного оборудования имеет объем в 60-90 млрд. долл. США) [4].

Увеличению прироста экспорта могут способствовать достаточно крупные российские софтверные компании, деятельность которых была нацелена ранее на рынки России и СНГ. Большая часть из них имеет планы на начало деятельности в дальнем зарубежье.

Информационная безопасность является одним из наиболее многообещающих направлений на рынках программного обеспечения развивающихся стран. В данной области российские игроки имеют признание в мировом масштабе. Согласно анализу экспертов, мировой рынок программных средств информационной безопасности составил 67,2 млрд. долларов США в 2013 году [6].

Ведущими российскими компаниями в сфере информационной безопасности являются Лаборатория Касперского и «Доктор Веб». Обе эти компании уже имеют свои представительства, а также партнерские сети в различных развивающихся странах. Наиболее перспективными рынками эти компании выделяют рынок Китая и Индии, поэтому в данный момент наращивают свое присутствие в данных регионах. Так, например, Лаборатория Касперского является лидером по количеству проданных лицензий на рынке Китая [3].

Таким образом, на текущий момент в российской индустрии программного обеспечения существует ряд перспективных направлений, по которым ожидается существенный прирост экспорта при условии должной поддержки со стороны государства.

Использованные источники:

1. Федеральный закон «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» № 149-ФЗ от 27 июля 2006 г. (ред. от 28 декабря 2013 г.).
2. Десятое ежегодное исследование российской индустрии экспортной разработки программного обеспечения. [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.russoft.ru/files/RUSSOFT_Survey_10_ru.pdf.
3. Евгений Касперский награжден Национальной премией дружбы Китайской Народной Республики. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.kaspersky.ru/news?id=207733080>.
4. НИС ГЛОНАСС рассчитывает в скором будущем занять 20% мирового рынка навигаторов. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://gnsystems.net/news/glonass/1960--20-.html>.
5. Рынок разработки мобильных приложений, август 2013. [Электронный ресурс] Режим доступа: http://web.json.ru/poleznye_materialy/free_market_watches/analytics/rynok_razrabotki_mobilnyh_prilozhenij/.
6. Gartner Says Worldwide Security Market to Grow 8.7 Percent in 2013. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.gartner.com/newsroom/id/2512215>.

Вдович С.А.

ассистент

*кафедра «Прикладная информатика в
экономике и управлении» Смелова Е.М.*

студент

*специальность «Информационные
системы в бухгалтерском учете и аудите»*

ФГБОУ ВПО «ОГУ»

Россия, г. Оренбург

СППР ОПРЕДЕЛЕНИЯ РЕНТАБЕЛЬНОСТИ АВИАРЕЙСОВ НА ПЛАТФОРМЕ 1С:ПРЕДПРИЯТИЕ 8

Система поддержки принятия решений или СППР (Decision Support Systems, DSS) — это компьютерная система, которая путем сбора и анализа большого количества информации может влиять на процесс принятия решений организационного плана в бизнесе и предпринимательстве[1]. Интерактивные системы позволяют руководителям получить полезную информацию из первоисточников, проанализировать ее, а также выявить существующие бизнес-модели для решения определенных задач. С помощью

СППР можно проследить за всеми доступными информационными активами, получить сравнительные значения объемов продаж, спрогнозировать доход организации при гипотетическом внедрении новой технологии, а также рассмотреть все возможные альтернативные решения. Система поддержки решений СППР решает **две основные задачи**:

- выбор наилучшего решения из множества возможных (оптимизация),
- упорядочение возможных решений по предпочтительности (ранжирование).

В обеих задачах первым и наиболее принципиальным моментом является выбор совокупности критериев, на основе которых в дальнейшем будут оцениваться и сопоставляться возможные решения (будем называть их также альтернативами). Система СППР помогает пользователю сделать такой выбор.

Для анализа и выработок предложений в СППР используются разные методы. Это могут быть: информационный поиск, интеллектуальный анализ данных, поиск знаний в базах данных, рассуждение на основе прецедентов, имитационное моделирование, эволюционные вычисления и генетические алгоритмы, нейронные сети, ситуационный анализ, когнитивное моделирование и др. Некоторые из этих методов были разработаны в рамках искусственного интеллекта. Если в основе работы СППР лежат методы искусственного интеллекта, то говорят об интеллектуальной СППР, или ИСППР. Близкие к СППР классы систем — это экспертные системы и автоматизированные системы управления[2].

Ключевая задача аналитического отдела современной авиакомпании состоит в предварительной оценке и дальнейшем качественном прогнозе объема собственных перевозок и перевозок конкурентов. Заранее спланированное число авиарейсов позволяет рационально распределить ресурсы компании, не задевая при этом интересов пассажира. Подобная политика приводит к исключению неприбыльных "холостых" рейсов и к повышению рейтинга компании благодаря полному соответствию потребностям клиентов.

Прогнозирование объема перевозок – неотъемлемая часть процесса принятия решений; это систематическая проверка ресурсов компании, позволяющая более полно использовать ее преимущества и своевременно выявлять потенциальные угрозы. Компания должна постоянно следить за динамикой объема перевозок и альтернативными возможностями развития ситуации рынка авиаперевозок с тем, чтобы наилучшим образом распределять имеющиеся ресурсы и выбирать наиболее целесообразные направления своей деятельности.

Нами была разработана СППР, позволяющая определять низко рентабельные рейсы для последующего улучшения пассажирооборота организации.

Программа разработана в среде 1С Предприятие 8, поскольку на её базе возможно и удобно создавать абсолютно любые приложения вне зависимости от специфики. Платформа 1С:Предприятие имеет широкие возможности по масштабируемости прикладных решений от однопользовательской версии до работы в масштабах большой компании с холдинговой структурой. Масштабируемость реализуется за счет средств самой платформы 1С:Предприятие, а прикладные решения остаются незатронутыми. Таким образом, время на внедрение расширенной версии максимально сокращается. Администраторам прикладных решений платформы 1С:Предприятие доступны все виды контроля над происходящим в системе и предоставлены широкие возможности управления работой пользователей. Пользователи имеют доступ только к тем данным и прикладным решениям, в которых они должны работать в соответствии с должностными обязанностями [3].

Для получения информации о низко рентабельном рейсе, экспертом необходимо ввести параметры отбора. В зависимости от расставленных пользователем приоритетов программа рассчитывает эффективность рейса. В качестве входных параметров были включены следующие:

- средняя заполняемость рейса пассажирами
- средний объем перевозки почты
- средний расход топлива на рейсе
- средний налет судна
- средняя стоимость билета
- средняя стоимость питания
- зарплата сотрудникам
- опытность персонала

Заполняемость рейса пассажирами. В кассе авиакомпании продаются билеты на вылет. По одному рейсу может осуществляться несколько вылетов. По каждому вылету рассчитывается процент проданных билетов от общей вместительности самолета, и в качестве параметра *Заполняемость рейса пассажирами* берется среднее значение по всем вылетам, относящимся к данному рейсу.

Объем перевозки почты. По каждому вылету рассчитывается процент загруженной почты от общей вместительности самолета, и в качестве параметра *Объем перевозки почты* берется среднее значение по всем вылетам, относящимся к данному рейсу.

Расход топлива на рейсе. На каждый Вылет выписывается Наряд, в котором указывается самолет, осуществляющий данный вылет, экипаж пилотов и бригада обслуживания самолета. В зависимости от модели самолета изменяется расход топлива на один вылет. Таким образом, расход

топлива по вылету рассчитывается как расход топлива самолета, умноженный на расстояние между пунктами назначения. Параметр *Расход топлива на рейсе* рассчитывается как среднее между значениями, полученными по вылетам данного рейса.

Налет судна. Для каждого борта самолета рассчитывается общее время пребывания судна в воздухе. Параметр рассчитывается как среднее значение из общего налета самолетов, выполняющих вылеты по данному рейсу.

Стоимость билета. Стоимость билета зависит от класса места в самолете и рейса. Параметр рассчитывается как среднее значение из цен по каждому классу, установленных на данный рейс.

Стоимость питания. Среднее значение по типам питания стоимость питания на текущую дату, установленная в авиакомпании.

Зарплата сотрудникам. Каждый сотрудник за один вылет получает определенный оклад, указанный в трудовом договоре. Параметр рассчитывается как среднее значение из окладов сотрудников данного рейса.

Опытность персонала. Для каждого сотрудника рассчитывается общее пребывания в самолете во время осуществления рейса. Параметр рассчитывается как среднее значение из общего рабочего времени сотрудников, выполняющих вылеты по данному рейсу.

Таким образом, параметры отбора должны принимать значения:

- 1 Заполняемость рейса пассажирами → *max*
- 2 Объем перевозки почты. → *max*
- 3 Расход топлива на рейсе. → *min*
- 4 Налет судна → *min*
- 5 Стоимость билета. → *max*
- 6 Стоимость питания → *min*
- 7 Зарплата сотрудникам. → *min*
- 8 Опытность персонала → *max*

СППР реализуется методом аддитивной свертки критериев. Данный метод заключается в образовании функции вида $F_i = \sum_{j=1}^n \lambda_j \hat{a}_{ij}$ $i = \overline{1, n}$, где λ_j – весовые коэффициенты, n – число альтернатив, $\hat{a}_{ij}$ – нормированные оценки альтернативы i по критерию j . Нормализация оценок заключается в том, что оценки становятся безразмерными величинами в диапазоне (0,1) [4].

Разработанное приложение имеет гибкий интерфейс, который позволяет настраивать СППР индивидуально для каждого лица, принимающего решение. Экранная форма СППР определения рентабельности авиарейсов представлена на рисунке 1.

1С:Предприятие - Конфигурация

...

...

...

...

?

Рентабельность рейсов

Рейс	Рентабельность
Оренбург-Ираклион	0.47962705066088656551489651063351...
Ираклион-Оренбург	0.453333333333333333333333333333333333...

Данные по рейсам

Рейс	ЗаполняемостьПассажир...	Почта
Оренбург-Ираклион	0.2127659574468085106382...	
Ираклион-Оренбург	0.1418439716312056737588...	

Почта

РасходТоплива

СтоимостьБилета

НалетСудна

СтоимостьПитания

ЗаполняемостьПассажира

ЗарплатаСотрудникам

ОпытностьПерсонала

Определить рентабельность

Самый рентабельный

Оренбург-Ираклион

Низкорентабельный

Ираклион-Оренбург

Рисунок 1 – Экранная форма документа «Рентабельность авиарейсов»

Эксперт выбирает параметры отбора исходя из степени их значимости, параметр, отобранный ранее будет недоступен для отбора в следующих списках. Параметры отбора представлены на рисунке 1 в правом углу экранной формы. После выставления всех параметров, необходимо нажать кнопку «Определить рентабельность» и система, исходя из расставленных пользователем приоритетов, на основе алгоритма аддитивной сверки критериев рассчитает рентабельность имеющихся в системе рейсов. Показатель рентабельности рейсов отражается в таблице, а наименования рентабельного и низкорентабельного рейса отражаются в отдельных полях, представленных на рисунке 1.

Таким образом, можно планировать число авиарейсов и рационально распределить ресурсы компании, не задевая при этом интересов пассажира.

В результате работы была разработана СППР, позволяющая определять низко рентабельные рейсы для последующего улучшения пассажирооборота организации.

Программа разработана в среде 1С Предприятие 8, поскольку на её базе возможно и удобно создавать абсолютно любые приложения вне зависимости от специфики.

Разработанное приложение имеет гибкий интерфейс, который позволяет настраивать СППР индивидуально для каждого лица, принимающего решение.

Использованные источники:

- 1 Смирнова, Г.Н. Проектирование экономических информационных систем: учебное пособие . / Г.Н. Смирнова, А.А. Сорокин, Ю. Ф. Тельнов – М.: Финансы и статистика, 2000.
- 2 Габец А.П. 1С: Предприятие 8.1. Простые примеры разработки. Справочное пособие/ А.П. Габец, Д.И. Гончаров: СПб. : Питер: М. 1С-Паблишинг, 2008.
- 3 Возможные подходы к автоматизации проектирования систем поддержки принятия управленческих решений / Е. А. Паршикова // Информационные технологии, 2013. - № 8. - С. 40-44.
- 4 Катулев А.Н. Математические методы в системах поддержки принятия решений. Учебное пособие [Электронный ресурс] / Катулев А.Н., Северцев Н.А. – Высшая школа, Арбис, 20012

*Витевская О.В., к.э.н.
доцент*

*кафедра экономики и организации производства
ФГБОУ ВПО «Поволжский государственный университет
телекоммуникаций и информатики»
Россия, г. Самара*

ИНФОРМАТИЗАЦИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

Информатизация и компьютеризация учебного процесса является закономерным этапом развития информатизации образования и совершенствования педагогической системы. Процесс обучения, протекающий в рамках педагогической системы, как и любая другая деятельность, основывается на выработанных долголетней практикой принципах.

Проблема информатизации решается на стыке ряда наук. Это и информатика, и педагогика, и теория управления.

Анализ тенденций компьютеризации учебного процесса позволяет сформулировать дополнительные принципы информатизации образовательного процесса.

В первую очередь это относится к принципу опережающей компьютерной подготовки обучающихся. Нарастание темпов информатизации общества, внедрение компьютерных технологий в образовательные учреждения, быт ведет к быстрому их освоению молодым поколением.

Повышение общей информационной культуры, инвариантность информатики по отношению ко всем научным сферам требуют скорейшего освоения компьютерных технологий обучающими с тем, чтобы умело осуществлять учебный процесс в условиях информатизации образования.

В настоящее время новое качество образования может быть достигнуто в условиях значительного расширения информационного пространства студентов и преподавателей, его содержательного и

структурного обновления, а также в условиях открытости и доступности источников информации.

Сегодня успехи в информатизации учебного процесса в вузе есть один из показателей высокого уровня развития его научного и учебно-методического потенциалов. Достижения в технологической оснащенности любого высшего учебного заведения на базе широкого использования средств ИКТ свидетельствуют о его экономической конкурентоспособности, поскольку являются показателем успешной интеграции в консорциум вузов, включенных в процессы разработки учебных ресурсов нового поколения и предоставления населению на этой основе различных образовательных услуг [1].

Модернизация системы образования на основе широкого использования новых информационных технологий обучения не устраняет необходимость решения его традиционных проблем. Но благодаря уникальной специфике новой информационной среды использование ИКТ обеспечивает более высокое качество их решения.

Назовем основные сферы применения ИКТ, обеспечивающие качество образования:

- нормативное обеспечение использования ИКТ в образовательном процессе вуза;
- включенность направлений освоения и использования ИКТ в учебные планы и программы подготовки студентов;
- информационное обеспечение учебного процесса;
- наличие лекционных и учебных лабораторий, приспособленных для полномасштабного и комплексного использования компьютерной техники в образовательной деятельности подразделений вуза;
- наличие и темпы развития программного обеспечения учебного процесса;
- доступ к глобальной информационной сети Интернет и сетевым средствам коммуникации;
- уровень квалификации преподавателей, включая уровень владения новыми технологиями обучения с использованием ИКТ.

Большинство специалистов едино во мнении, что информационные технологии приносят в обучение студентов многие важные преимущества, в числе которых:

- интенсификация учебного процесса;
- освобождение студентов от рутинных вычислений;
- освобождение преподавателей от рутинной работы по формированию учебных заданий и проверки результатов;
- возможность частого оперативного контроля знаний обучаемых.

В истории компьютеризации высшего профессионального образования значительным и перспективным направлением стал процесс по объединению

компьютеров в сетевые системы. В настоящее время все высшие учебные заведения имеют локальные компьютерные сети, с возможностью оперативного подключения к Интернет. Это, вместе с тенденцией к обучению как можно большего количества студентов без значительного увеличения численности преподавательского состава, вызвало необходимость изучения потенциала локальных компьютерных сетей с целью создания на их основе интегрированной обучающей среды и ее эффективного использования для организации управляемой преподавателем самостоятельной работы студентов

Внедрение информационных технологий в различные области современной системы образования принимает все более масштабный и комплексный характер и обеспечивает достижение двух стратегических целей. Первая из них заключается в повышении эффективности всех видов образовательной деятельности на основе использования информационных и телекоммуникационных технологий. Вторая – в повышении качества подготовки специалистов с новым типом мышления, соответствующим требованиям информационного общества.

Современные электронные технологии облегчают образовательный процесс, делая его более гибким и интересным для студентов, позволяют повысить объективность оценки знаний студентов, используя электронные тесты.

Однако стремительная компьютеризация учебного процесса в вузах заставляет обратить самое серьезное внимание на важнейший элемент этого процесса - самого обучающегося. Массовое воздействие на психику потока непривычных и сложных форм обучения вызывает у студентов неоднозначную реакцию и даёт не всегда положительные результаты с точки зрения углублённого постижения изучаемых дисциплин и формирования творческого потенциала. Очень часто происходит требуемая машинными методиками схематизация, как в оформлении, так и в подаче материала. Это может служить серьёзным минусом в изучении гуманитарных дисциплин. Акцент на общении с машиной существенно сокращает объём обучающей информации, к которой, несомненно, следует относить и личное воздействие преподавателя на студента.

Поэтому, применяя компьютер в вузе, необходимо следить за тем, чтобы студент не превратился в автомат, который умеет мыслить и работать только по предложенному ему алгоритму.

Для достижения положительных результатов использования компьютеров в обучении не достаточно просто внедрить их в учебный процесс путем локального применения к любой традиционной программе, а целесообразно разработать новые предметные программы, которые предусматривали бы использование компьютерных технологий на протяжении всего процесса обучения [2].

Использованные источники:

1. Витевская, О.В. Компьютеризация учебного процесса как одно из условий обеспечения качества образования [Текст] / О. В. Витевская // Тезисы докл. I Рос. науч.-метод. конф. проф.-препод. состава, науч. сотрудников и аспирантов. – Самара, 2013.
2. Витевская, О.В. Проблемы компьютеризации учебного процесса [Текст] / О. В. Витевская // Тезисы докл. II Рос. науч.-метод. конф. проф.-препод. состава, науч. сотрудников и аспирантов. – Самара, 2014.

*Горячева О.Н., к.ф.н.
научный руководитель, доцент*

*Волкова Д.В.
студент 5 курса*

*кафедра «Массовые коммуникации»
Набережночелнинский институт ФГОУ ВПО
«Казанский (Приволжский) федеральный университет»
Россия, г. Набережные Челны*

СУЩНОСТЬ PR-СОПРОВОЖДЕНИЯ

Аннотация: В данной статье рассматривается понятие термина «PR-сопровождение», подходы к его определению с теоретической и практической стороны.

Ключевые слова: PR-сопровождение, связи с общественностью, имидж, репутация, PR-технологии, мероприятия, PR-деятельность, СМИ.

Термин «PR-сопровождение» является базовым научным понятием в рамках данной работы. PR-сопровождение как формат деятельности по связям с общественностью имеет комплексную природу, воплощенную во всем спектре инструментария PR.

В научной библиографии термин употребляется нечасто. Классические учебники (А. Векслер, С. Бровко, М. Горкина, А. Чумиков, М. Коханова, Г. Тульчинский, С. Лашко и др.) не дают определение PR-сопровождения и даже зачастую его не употребляют. В тоже время несколько научных работ заслуживают внимания в рамках выработки базового определения термина.

Диссертация Е. Плешаковой напрямую затрагивает проблематику PR-сопровождения. Однако автор делает акцент на определение понятия «политическое решение». Определение понятия как «PR-сопровождение» отсутствует. В тоже время указаны некоторые характеристики. Так, в самом общем виде термин понимается как «рациональная организация коммуникативных и информационных процессов [1]. Такое понимание, несомненно, помогает понять сущность явления, но не отражает его специфических свойств.

В рамках другой работы PR-сопровождение в общем виде трактуется как «работа по созданию, поддержанию, укреплению и продвижению имиджа корпорации» [2]. Ориентация на имиджевую составляющую,

безусловно, важна. Тем не менее, определение нуждается в доработке и более конкретном наполнении.

Наконец, термин встречается в пособии Н. Радиной. Несмотря на отсутствие определения, специфика PR-сопровождения, по мнению автора, «предполагает не только выбор средств, форм и методов связей с общественностью, но и разработку целостной стратегии, которая зависит от ряда внутренних и внешних условий» [3]. Данное высказывание не может претендовать на статус научного определения, однако в нем ценен стратегический подход.

Итак, в гносеологическом плане понятие PR-сопровождения разработано слабо. Имеющиеся определения не могут быть полноправно названы научными. Для более целостного понимания сущности явления обратимся к трактовке PR-сопровождения в практической деятельности.

В ходе анализа рассмотрено 15 организаций, которые оказывают услугу «PR-сопровождение». На основании этого эмпирического материала попробуем определить сущность явления, его объекты и инструментарий. Полученные сведения помогут выработать собственное определение PR-сопровождения.

Прежде всего, попробуем понять сущность PR-сопровождения. Для этого обратимся к рабочим, прикладным определениям термина как услуги в профессиональном сообществе.

Е. Морено-Пальи, начальник дирекции по связям с общественностью компании «Висант» понимает PR-сопровождение как «комплекс услуг, которые готово предложить агентство клиенту с целью эффективного управления информацией; создания конкурентных преимуществ с помощью PR-технологий; создания и поддержания благоприятного имиджа предприятия и формирования репутации» [4].

Стоит отметить, что комплексный подход соответствует в целом тенденции практикующих специалистов. В качестве основного инструмента выделено информационное сопровождение. Действительно, большинство агентств отдают приоритет по связям со СМИ, но это направление деятельности в рамках PR-сопровождения не единственное. Введение терминов «имидж», «репутация» в определение симптоматично.

По мнению Т. Дранник, менеджера по маркетинговым коммуникациям ООО «ТД ABC Farben», PR-сопровождение представляет «комплекс мероприятий, направленный на поддержание и развитие бренда, повышение уровня узнаваемости и доверия к предприятию и обеспечивающий постоянное присутствие в информационном поле» [4].

Данное определение также ориентируется на комплексную природу понятия. Такие категории, как доверие, узнаваемость, развитие бренда соответствует духу PR-деятельности в целом.

Дмитрий Орищенко, руководитель коммерческой службы «Агентства Бизнес Информации» отмечает многостороннюю направленность: «PR-

сопровождение» может иметь огромное количество направлений – начиная от консультирования по развитию бизнеса, выстраивание отношений с органами власти и лоббирование тех или иных интересов предприятия и заканчивая формированием деловой репутации руководителя, продвижение необходимой информации в бизнес и политической элите и повышению эффективности рекламных компаний предприятия».

Отсюда следует вывод, что задачи и инструменты для их решения в рамках PR-сопровождения разнообразны. Тем не менее, каждое направление может пониматься как специфика PR-сопровождения конкретных проектов, а значит, выделение всего спектра направлений в определении термина обязательно.

Интересен подход Л. Ильиной, ведущего специалиста по связям с общественностью ОАО завод «Водмашоборудование». По ее мнению, основной задачей при PR-сопровождении должно быть «интегрирование интересов предприятия (миссии) в интересы общества, для которого оно работает: стать своим среди своих, найти свое направление в проявлении общественной активности, которое адекватно характеризует корпоративные ценности и стратегию развития предприятия» [4].

Опора на миссию компании, ее продвижение среди групп общественности вполне соответствует социально значимым доминантам PR-деятельности. В таком случае, PR-сопровождение представляется как способ трансляции ценностей организации во внешнюю среду. Несмотря на некоторую абстрактность, данный тезис вызывает интерес.

Специалисты компании «PR2BGroup» отмечают еще одну особенность PR-сопровождения, а именно «соответствие стратегическим и маркетинговым целям и задачам организации» [5]. Эта характеристика кажется очевидной, но не сказать о ней было бы методологической неточностью.

Еще одну важную черту выделяет рекламное агентство «SEO-Advertising»: «PR-сопровождение рассчитано на обширное и длительное воздействие на аудиторию, оно позволит постепенно сформировать желаемый образ в глазах потенциальных клиентов» [6]. В этом заключается одно из основных отличий PR-сопровождения от рекламного: длительность воздействия во многом предполагает отложенный эффект и долгосрочность воздействия.

Таким образом, к ключевым характеристикам сущности PR-сопровождения можно отнести: комплексность, многообразие направлений и инструментов, опора на имидж организации, интеграция с ценностями компании, соответствие основным целям организации, долгосрочность. При том, что перечисленные особенности, несомненно, помогают понять сущность явления, нельзя забывать о группах целевой общественности, на которых как раз и направлены усилия компании. К ним можно отнести и клиентов, и инвесторов, и представителей органов власти, и СМИ, и

сотрудников компании, и акционеров и др. Настаиваю, включение в определение слов о группах целевой общественности более характеризует PR- сопровождение.

Итак, попробуем предложить собственное понимание термина. PR-сопровождение – это коммуникативный процесс, реализуемый технологическим субъектом, состоящий из комплекса разнонаправленных PR-инструментов, нацеленный на оптимизацию имиджа базисного субъекта за счет достижения конкретных целей в его интересах, а также интересах целевых групп общественности и общества в целом.

Использованные источники:

1. Плешакова Е.А. Информационное и PR- сопровождение политических решений в системе государственного управления: автореферат дис. ... кандидата политических наук. Саратов, 2006 г. С. 4
2. Худоренко Е.А. PR-технологии российских корпораций ТЭК: монография. – М., 2008. С.71
3. Радина Н. К., Телефон доверия: организация, работа с волонтерами, PR-сопровождение – 2009. С 151.
4. «RuPoR», Интернет-газета о развитии бизнес- коммуникаций. №10 от 30.07.2009 г. Режим доступа: <http://regionpr.ru/>
5. «PR2BGroup», рекламное агентство. Режим доступа: <http://pr2b.ru/>
6. «SEO-Advertising», рекламное агентство. Режим доступа: <http://seo-advertising.com/>

Горячева О.Н., к.ф.н.

доцент

Смирнова Е.

студент

Набережночелнинский институт ФГОУ ВПО

«Казанский (Приволжский) федеральный университет»

Россия, г. Набережные Челны

ПРОВОКАЦИИ В РЕКЛАМЕ

Аннотация: В статье сообщается об оригинальном способе привлечения внимания целевой аудитории к товарам или услугам посредством обращения к шокирующей рекламе. Выделенные технологии провокационного маркетинга анализируются и подкрепляются примерами. Выявленные особенности в рекламных обращениях европейского, российского, татарского PR свидетельствуют о ментальных, этнокультурных, социальных отличиях потребителей.

Ключевые слова: шокирующая реклама, креативные инсталляции, провокационный маркетинг, PR технологии, вирусное распространение.

Под рекламой в маркетинговых коммуникациях понимается оплаченное сообщение о товаре или услугах, с целью привлечения внимания к объекту рекламирования, формирование или поддержание интереса к нему.

Задача рекламы — побудить представителей целевой аудитории к действию. Рекламных технологий изобретено немало: от обычных объявлений до креативных инсталляций. Также в практике рекламы появляется психоанализ и это тоже целая психологическая наука, которая учит воздействовать и манипулировать людьми посредством рекламы. Примером такой рекламы является провокация и шок. Цели этой рекламы, конечно, могут быть разными, но одна из них очевидна - это атипичный и очень сильный сенсорный сигнал, буквально проламывающий состояние сенсорной апатии у потребителя[1].

Провокация и шок позволяет выделиться из общего рынка своей нестандартностью. Важно знать, что прием, который получился у одного, может не выйти у другого. Провокационная реклама – это своеобразный рекламный подход, целью которого является заинтересовать потенциальных потребителей своеобразной игрой «угадай, кто я». Задача рекламистов в данном случае – удивить любыми способами.

В качестве примера рассмотрим рекламную кампанию сети магазинов молодежной одежды French Connection United Kingdom, которая строилась на аббревиатуре FCUK. Слово, написанное шрифтом arial, появилось на витринах магазинов и биллбордах. После посыпавшихся жалоб реклама была признана неподходящей для размещения. Но за это время прибыль сети магазинов выросла с 6,4 миллиона до 19 миллионов фунтов. Это один из немногих примеров удачного использования «шока», который стал успешным благодаря правильному выбору целевой аудитории, но такое случается редко[2].

Существуют несколько типов провокационного маркетинга:

1. WOM-technology - технология вирусного распространения информации за счет эффекта, имеющего название «сарафанное радио» Люди становятся свидетелями каких-либо странных событий, а затем рассказывают о них друзьям, родственникам, знакомым, не подозревая того, что стали объектом провокационного маркетинга; фото и видеоматериалы стихийно распространяются в интернете. При этом следует осознавать, что над вирусным посевом трудится целая команда специалистов, которые дают первый «толчок» для распространения информации в интернете.

2. City-teaser- эта технология городских провокаций. Teaser - загадка, интрига. На этом этапе цели рекламной кампании и само имя бренда держатся в тайне. Представители целевой аудитории становятся свидетелями неких странных, необъяснимых, привлекающих внимание событий, но не понимают их истинного значения. Затем организаторы акции провокационного маркетинга, бренд и смысл «странных событий» открываются целевой аудитории и средствам массовой информации.

Примером послужит рекламная кампания художественного фильма «Дура» [3]. Группа девушек в странной одежде, ключевой элемент которой – жакет с надписью «ДУРА» во всю спину, выбирают на парковке самый

дорогой, красивый автомобиль и на глазах изумленной публики производят жестокий акт вандализма: автомобиль густо намазывается клеем и заклеивается стикерами с надписью «ДУРА». Едва завидев «разъяренного владельца» авто, девушки убегают. «Арт-Объект» некоторое время стоит на месте происшествия, вызывая самые разнообразные реакции у общества, после чего «несчастный автовладелец» забирает автомобиль на эвакуаторе.

3. Scandal-strategy - технология провокационного маркетинга, основанная на скандальных, шоковых ситуациях, которые оказывают глубокое эмоциональное воздействие на аудиторию и получают широкий резонанс. Как правило, используется в жизненно важных сферах, например, в творческой идее агентства M&C Saatchi лобовое стекло автомобиля выступило как скорбный счетчик жертв. На картинке изображено лобовое стекло машины, на котором очень много мух. При внимательном рассмотрении и увеличении принта, то можно увидеть, что вместо мух на лобовом стекле изображены люди. Рекламный слоган кампании: «На дороге люди мрут как мухи» [4].

В России, прием шоковой рекламы использовался в видеоролике, снятом по заказу ГИБДД, который в кровавых подробностях изображал аварию со смертельным исходом. Вместе со слоганом «Пристегнитесь, или пристегнут вас» [5], сопровождавшимся показом того, как «пристегивают» к носилкам жертву аварии, реклама действительно вызвала довольно острую реакцию испуга.

4. Sexvertising - технология использования в качестве рекламоносителей точек «интереса» полов. Провокация, построенная на эксплуатации сексуальных мотивов, так же имеет достаточно узкую сферу применения. Приведем примеры такой рекламы: в Татарстане была широко распространена реклама пылесосов на биллбордах, с рекламным слоганом: «Сосу (пыль) за копейки» [6], видится «сексуально-порнографический уклон. Но хоть эта кампания и скандальна, она рекламирует скорее себя, чем продукт. На плакатах фраза «Сосу за копейки» написана черными буквами на желтом фоне, а слово «пыль» выполнено другим шрифтом и розовым цветом, сливающимся с фоном. А без этого слова плакат выглядит вульгарно.

Компания Domo рассчитывала запустить новые рекламные ролики в поддержку очередной акции «У нас очень маленькие... цены». На рекламном плакате, разделенном на две половины, с одной стороны изображался телевизор или любая другая техника, с другой футболисты, стоявшие в позе для пробития штрафного удара. Все это сопровождалось рекламным слоганом: «У нас очень маленькие...!»[7]. Но в Татарстане, к превеликому сожалению Domo, на телеканалах данные ролики назвали оскорбительным и запретили запуск в эфир, ссылаясь на закон о рекламе ст.5 п.6.

Шок и провокация в рекламе очень эффективна и заставляет привлекать к себе внимание. Но идея должна быть уникальна. Все должно быть броско, тонко, ярко. Границ для применения провокационного маркетинга нет. Нужно лишь, чтобы потребитель понял скрытый смысл. В выигрыше будет та фирма, которая не только использует рекламу, ориентированную в первую очередь на потребительские предпочтения, но и найдет новые методы рекламных воздействий, нешаблонные и нетрадиционные каналы распространения информации. Главное не переусердствовать, чтобы Вашу рекламу не признали неэтичной.

Использованные источники:

1. Ценев В. Психология рекламы (реклама, нлп и 25-й кадр) М.: ООО «Бератор», 2003, с. 187.
2. Шокирующая и эпатирующая реклама. Режим доступа: <http://advip.ru/review/shokiruyushaya-i-epatiruyushaya-reklama/> (Дата обращения 24. 04.2014)
3. Городские провокации «ДУРА». Режим доступа: <http://www.advertology.ru/article16818.htm> (Дата обращения 24. 03.2014)
4. На дороге люди мрут как мухи. Режим доступа: <http://www.adme.ru/social/na-doroge-lyudi-mrut-kak-muhi-8066/> (Дата обращения 25. 04.2014)
5. Пристегнитесь или пристегнут вас. Режим доступа: <http://rutube.ru/video/1cc66c4371c9339ea94f1ffb28080739/> (Дата обращения 08. 04.2014)
6. Пылесосы LG сосут пыль. Но могут и отдаться за копейки. Режим доступа: www.compromat.ru (Дата обращения 12. 04.2014)
7. «У нас очень маленькие...» Режим доступа: <http://www.retailer.ru/item/id/11099/> (Дата обращения 22. 04.2014)

Гарифуллина А.Ф., канд. полит. н.

доцент

Гарипов Б.Р.

студент 6-го курса

ФГБОУ ВПО «Башкирский государственный аграрный университет»

Россия, г. Уфа

ИНФОРМАЦИОННЫЕ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ЗАКУПОК

Несовершенство системы госзакупок становится причиной низкой степени эффективности использования бюджетных средств и результативности мероприятий в области государственного управления. Применение информационных и коммуникационных технологий в сфере государственных закупок товаров (работ, услуг) для нужд субъектов Российской Федерации и муниципальных образований позволяет устранять существующие недостатки.

Сегодня госзакупки по-прежнему предполагают исключительно «бумажный» документооборот, что значительно снижает их эффективность.

Электронные системы госзакупок создаются в рамках федеральной целевой программы «Электронная Россия».

Создание системы конкурсных торгов на базе сетевых технологий чрезвычайно актуально для сегодняшней России. Публикация в Сети всей открытой информации о проводимых торгах и их результатах дает выигрыш в оперативности и общедоступности.

Одной из основных задач развития системы государственных закупок в России является создание единой электронной системы госзаказа.

Общедоступным ресурсом являются только объявления с предложениями о проведении конкурсных торгов по госзакупкам в бумажном издании "Конкурсные торги". Электронные версии этих объявлений о госзакупках, существующие на Web - сайтах в Интернете не полны, не имеют единой справочной системы и, главное, не имеют законодательно - правового статуса.

Таким образом, анализ показывает, что в настоящее время в России отсутствует единая государственная система формирования и использования информационных ресурсов по госзакупкам, содержащих информацию обо всех контрактах и субконтрактах на государственные закупки и об отчетах по их исполнению. Без такой системы невозможно эффективное выполнение требований существующих федеральных законов, регулирующих порядок закупок и поставок продукции для государственных нужд, не обеспечиваются условия для открытости процедур и результатов государственных закупок и для обеспечения права каждого на доступ к открытым государственным информационным ресурсам. В связи с этим невозможным представляется создание эффективной системы электронных торгов и внедрение наиболее передовых информационных технологий.

Необходимы также правовые нормы, направленные на регулирование отношений субъектов, связанных с формированием и использованием информационных ресурсов по госзакупкам с ограниченным доступом, определяющие права доступа к этим ресурсам и обеспечение защиты этих информационных ресурсов от несанкционированного доступа.

Использованные источники:

1. Федеральный закон от 5 апреля 2013г. N 44-ФЗ "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд"
2. Абдрахимов Д.А. Пути формирования нормативно-правовой базы проведения конкурсов // Конкурсные торги. 2009г. Январь. С 34-38.
3. <http://zakupki-tendery.ru> - Электронная система торгов.
4. <http://zakupki.gov.ru/epz/main/public/home.html> - Официальный сайт РФ в сети Интернет для размещения информации о размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг.

*Гурьянова И.В.
старший преподаватель
Лабутина И.М.
магистрант
Белгородский государственный национальный
исследовательский университет
Россия, г. Белгород*

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ПРИНЦИПЫ ПРИ ПРОЕКТИРОВАНИИ ИНФОРМАЦИОННЫХ САЙТОВ

Аннотация

В данной статье рассказывается о принципах построения самого процесса проектирования сайтов. Процесс проектирования сайта включает в себя несколько важных этапов.

Ключевые слова: проектирование сайтов, организационные принципы, целевая аудитория, прототипирование.

Проектирование — это один из самых важных и сложных этапов разработки сайта, от которого зависит эффективность дальнейших работ и конечный результат.

Процесс проектирования сайта можно разделить на несколько основных этапов. При этом важно учитывать, что каждый последующий этап очень сильно зависит от предыдущего. Другими словами, изменение какого-то решения, принятого на предшествующей стадии, в большинстве случаев влечёт за собой необходимость переработки решений, принятых позднее. Можно выделить ряд последовательных, взаимосвязанных этапов, которые необходимо учитывать при проектировании сайтов.

1. Целеполагание — процесс выбора цели с установлением параметров допустимых отклонений для управления процессом осуществления идеи. Это самый важный процесс — старт всего проекта.

В первую очередь требуется выяснить, какие цели ставятся перед проектом, и что в итоге хочет получить заказчик (инициатор проекта). Помимо этого, нужно чётко сформулировать критерии оценки достижения целей, они не всегда очевидны. Цели создания проекта должен генерировать как проектировщик, так и инициатор проекта.

2. Выбор целевой аудитории.

Целевая аудитория сайта — группа интернет-пользователей, на которую сфокусировано содержание сайта; круг посетителей, заинтересованных в информации, товарах или услугах, представленных на сайте [1]. На этапе глубокого изучения целевой аудитории требуется понять, кто является целевой аудиторией и какие задачи ставятся перед каждой целевой группой.

Целевую аудиторию сайта можно классифицировать, разбив на четыре группы характеристик: социально-демографические, психографические, поведенческие и географические. Это очень полезный приём для дальнейшей генерации идей, так наиболее чётко формируется понимание, кто является целевой аудиторией.

3. Изучение группы конкурентов.

Для анализа конкурентов есть разные методы: опрос участников, изучение рейтингов, обзорные статьи, интернет-сёрфинг.

Самым универсальным методом оценки является SWOT-анализ. Он позволяет увидеть сильные и слабые стороны конкурентов, а что ещё важнее — возможности для своего проекта.

4. Выдвижение требований к сайту.

Специфические требования к проекту опираются на данные, полученные в результате выполнения предшествующих этапов проектирования. Требования можно классифицировать по следующим признакам:

- требования к системе управления;
- требования к графическому дизайну;
- требования к лингвистическому обеспечению;
- требования по стандартизации и унификации;
- требования к эргономике;
- требования к эксплуатации.

5. Создание Mind map.

Mind map (диаграмма связей) позволяет визуализировать идеи и выстраивать логические взаимосвязи. На этом шаге задача проектировщика привести всё в единую систему. Для формализации диаграммы связей можно использовать специальное программное обеспечение, например, Xmind.

Для начала все идеи необходимо разбить на глобальные блоки (разделы). Например, при проектировании сайта вуза, глобальными блоками могут быть: структура вуза, научная деятельность, творческая деятельность, ресурсы и т.д. Все идеи требуется распределить по этим глобальным блокам, а взаимоисключающие идеи объединить. Общее количество блоков должно соответствовать будущим разделам сайта. У каждого раздела могут быть сформированы подразделы. В каждом блоке формируются логические цепочки.

6. Проектирование структуры сайта.

На данном этапе проектирования необходимо разработать концептуальную схему, отражающую информационную архитектуру и интерактивные процессы сайта.

Только после создания диаграммы связей, на которой видны основные разделы и подразделы, составляется структура сайта. Структуру сайта можно формализовывать, используя необходимое программное обеспечение, например, редактор диаграмм Microsoft Visio.

Очень важно показать все основные разделы сайта на главной странице, кроме того, сгруппировать все подразделы так, чтобы пользователь понимал, где именно и что именно находится, и имел возможность попасть в любую важную часть сайта. На сайте может быть реализовано два уровня навигации: основная и вспомогательная.

Важно отметить, что информационная архитектура сайта определяет порядок расположения материалов сайта относительно друг друга.

7. Прототипирование.

Один из ключевых этапов — создание прототипов интерфейса.

На начальном макете необходимо спроектировать общий каркас: главное меню, шапку, подвал и т.д. В первую очередь традиционно проектируется меню. На этом шаге определяется, будет ли одно меню или несколько, будут ли оно многоуровневым, и как оно будет представлено. Проектировать интерфейс сайта не всегда нужно с главной страницы, например, проектирование интернет-магазина обычно начинают со страницы товара, а социальные сети с профиля пользователя [2].

Существует специальное программное обеспечение для создания прототипов и спецификаций сайтов и приложений. Удобным инструментарием обладает программа Axure RP.

Результаты проектирования сайта отражаются в специальном документе — техническом задании, которое является неотъемлемой частью договора на разработку сайта.

Использованные источники:

1. Эффективные приёмы бизнес-коммуникаций в электронном пространстве // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.hse.ru/data/2011/05/23/1213975766/2Lavrov_Business_comm_on_Web.pdf
2. Все этапы проектирования качественного сайта // [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.e-xecutive.ru/knowledge/announcement/1819446/>

Дуганова Д.Д.

*Белгородский государственный национальный
исследовательский университет*

ОСОБЕННОСТИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СО СМИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

С возникновением в России пресс-служб государственная власть и средства массовой информации перешли на новый уровень взаимоотношений. Теперь их взаимодействие носит официальный, более чётко регламентированный характер. Для государственного управления создание пресс-служб выгодно с той точки зрения, что они позволяют ему повысить свой имидж и на высоком профессиональном уровне проинформировать прессу о деятельности властей. Кроме того, пресс-

служба в какой-то мере отражает направленность информационной политики, определённой государством, и контролирует её реализацию в печатных и электронных средствах массовой информации. СМИ рассматривают пресс- службу в качестве официального представителя государства, а также как посредника во взаимоотношениях с различными органами власти. Пресс- служба для масс-медиа выступает носителем официальной идеологии и своего рода катализатором, своевременно реагирующим на политические изменения. Все средства массовой информации, даже самые оппозиционно настроенные, заинтересованы в сотрудничестве с пресс-службами, так как это единственный официальный источник информации государственной важности и наиболее простой доступ к её непосредственным носителям. При этом очевидно, что пресс-служба не только официальный рупор властей, но и реальный игрок на информационном поле, формирующий через СМИ необходимое властям общественное мнение, используя для этого как финансовые рычаги, так и иные способы воздействия на принятие решений редакциями. Функции пресс-служб органов власти иногда выходят за рамки прописанных положений и ограничиваются лишь потребностями самой власти, всегда стремящейся к созданию своего положительного образа в массовом сознании. В условиях разносторонних и противоречивых взаимоотношений между государством и средствами массовой информации одним из факторов их оптимизации выступает именно пресс-служба. На это указывает стремительное распространение и совершенствование работы пресс-служб не только в центре, но и на региональном уровне, а также значительное повышение их статуса в системе региональных СМИ.

Деятельность пресс-служб проявляется как на стадии сотрудничества, когда основной задачей пресс-службы является предоставление информации государственной значимости, так и в условиях конфликта. В последнем случае пресс-службы отстаивают интересы власти, используя отработанные методики урегулирования конфликтов. От качественного и профессионального выполнения пресс-службами органов государственной власти своих функций во многом зависит эффективность взятого информационного курса и, как следствие, характер протекания политического процесса.

В настоящее время структура рынка СМИ Белгородской области представлена печатными и электронными средствами массовой информации (рис. 1).

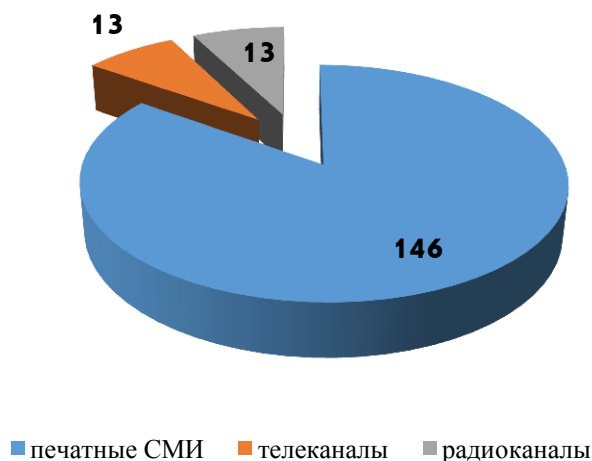


Рис.1. Структура рынка СМИ Белгородской области на 01.01.2013 года

Бурное развитие СМИ в последнее время в регионе отразилось и на структуре их функционирования: 76,2% из них имеют стаж менее 5 лет, 16,5% имеют стаж работы в интервале 5-10 лет и лишь 7,3% - стаж более 15 лет.

В соответствии с пониманием роли СМИ в качестве источника и канала информации региональные органы исполнительной власти определяют свою стратегию и тактику взаимоотношений с массмедиа. Особенности взаимоотношений зависят от целей власти и степени их определенности, социально-политического и экономического контекста, а также профессионализма специалистов, ответственных за качество информационно-коммуникативных связей с населением.

Взаимодействие государственных гражданских служащих со СМИ на территории Белгородской области осуществляется в рамках действующего регламента взаимодействия органов государственной власти области с представителями средств массовой информации. Регламент определяет принципы взаимодействия органов государственной власти области с представителями средств массовой информации по организации информационного сопровождения основных направлений социально-экономического развития области и своей деятельности в федеральных, межрегиональных, региональных (областных, городских и районных) печатных средствах массовой информации, телерадиовещательных компаниях, информационных агентствах и в сети Интернет.

Взаимодействие органов государственной власти области с представителями средств массовой информации включает в себя следующие виды:

- письменный запрос редакции средства массовой информации о предоставлении информации;
- телефонный запрос от журналиста;
- пресс-конференция (брифинг);

- запрос о подготовке интервью руководителя органов государственной власти области для печатных средств массовой информации;
- запрос о комментарии от электронных средств массовой информации (телевидение, радио);
- приглашение журналистов на мероприятие органов государственной власти области и их структурных подразделений;
- обращение журналистов с просьбой о присутствии на мероприятии представителей органа государственной власти области.

В рамках исследования, проводившегося в 2013 году в Белгородской области, была предпринята попытка оценить сложившееся информационное взаимодействие между региональным органом исполнительной власти и средствами массовой информации с позиции чиновников. Опрос проводился среди государственных гражданских служащих Белгородской области (n = 50). Деятельность 94 % опрошенных связана с обработкой и использованием информации, и 36 % респондентов непосредственно участвуют в организации взаимодействия со средствами массовой информации.

В ходе опроса выяснилось, что чиновники, в целом оценивая роль СМИ в цепочке «власть - общество» акцентировали внимание на посреднических функциях масс-медиа в процессе построения диалога власти и населения (98 % от общего числа опрошенных).

При определении цели сотрудничества органов власти со СМИ 70 % считают, что СМИ призваны наиболее полно и открыто освещать деятельность органов власти, способствовать установлению диалога между населением и властными структурами, и 28 % выделяют информационное сопровождение деятельности органов управления.

Важной характеристикой взаимодействия органов управления и СМИ является оценка участниками коммуникативного процесса уровня независимости средств массовой информации. По результатам проведенного опроса чиновники чрезвычайно низко оценивают уровень независимости центральных и региональных средств массовой информации. Так, ту или иную степень зависимости выделили 80 % респондентов. И лишь 6 % опрошенных считают, что СМИ абсолютно независимы. При этом 54 % респондентов считают, что средства массовой информации выражают интересы местных властей (38 %) и государства (16 %). С другой стороны, достаточно большое количество чиновников (32 %), затруднившихся оценить уровень независимости региональных СМИ, может свидетельствовать о том, что они не захотели реально оценить ситуацию со СМИ, поскольку данный вопрос затрагивает их корпоративные интересы.

В оценке различных видов общения с журналистами, чиновники, в качестве довольно часто используемых структурными подразделениями областной администрации форм, называют совместные с журналистами

поездки и посещения различных объектов (66 %), интервью представителей администрации СМИ (54 %), подготовка и рассылка пресс-релизов (36 %), обсуждение проблем на страницах печатных СМИ (30 %). Однако при личном интервьюировании журналистов автором было выявлено, что этих видов сотрудничества недостаточно и предлагают дополнительно проводить круглые столы, открытые дискуссии на телевидении, организовывать специальные программы или рубрики в СМИ, где высокопоставленные чиновники отвечали на вопросы населения. То есть, журналисты хотят получать не только и не столько дозированную информацию (на пресс-конференциях, в «показных» поездках), а иметь возможность самим задать вопросы на интересующие их вопросы и дать такую возможность населению.

В оценке возможности доступа журналистов к интересующей их информации, ответы чиновников разделились практически поровну. 44 % респондентов полагают, что журналисты могут свободно получить любую информацию о деятельности органов власти, а 46 %, что не могут. В то же время 24,49 % респондентов утверждают, что предоставление такой информации зависит от желания самих чиновников. Препятствует свободному доступу к информации также недостаточный уровень профессионализма журналистов (12,24 %), не отработанный механизм предоставления такой информации СМИ (10,20 %).

При оценке журналистских материалов государственные гражданские служащие отмечают, в основном, удовлетворенность их качеством. 56 % скорее удовлетворены, 4 % удовлетворены в полной мере; 28 % скорее неудовлетворены и только 2 % неудовлетворены. Основными причинами низкого качества журналистских материалов чиновники выделяют: низкий уровень профессионализма самих журналистов (23,26 %), недостоверность информации (18,60 %), предвзятое толкование фактов (13,95 %).

Таким образом, для сложившегося коммуникативного взаимодействия между органом исполнительной власти на региональном уровне и журналистами свойственен высокий уровень зависимости СМИ от власти, от «настроений» чиновников. Государственные структуры предпочитают предоставлять четко дозированную, позитивную и официозную информацию, контролируя возможность доступа журналистов к основным ньюсмейкерам.

*Захарова О.И., к.т.н.
доцент
кафедра ИСТ ПГУТИ
Россия, г. Самара*

ПРИНЯТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ НА ОСНОВЕ ИДЕНТИФИКАЦИИ И ВЫЯВЛЕНИЯ СКРЫТОЙ СУЩНОСТИ ОБЪЕКТА

Аннотация: Социальная и экономическая деятельность неразрывно связана с переработкой и использованием существующей информации. Те сферы, в которых используются количественные оценки, применяют ЭВМ не только как «счетную машину», но и как инструмент, позволяющий сравнивать и выбирать наиболее приемлемый вариант решения при анализе экономических проблем. Статья посвящена решению многих экономических, социальных и технических задач в рамках принятия управленческих решений, связанных с функционированием различных систем и объектов, с оценкой эффективности их функционирования, прогнозированием их поведения. Особое значение в этих рассуждениях отводится понятию «скрытая сущность» и ее категории качества.

Ключевые слова: идентификация, сущность объекта, принятие управленческих решений, скрытая сущность.

Социальная и экономическая деятельность неразрывно связана с переработкой и использованием существующей информации. Те сферы экономики, в которых используются количественные оценки, применяют ЭВМ не только как «счетную машину», но и как инструмент, позволяющий сравнивать и выбирать наиболее приемлемый вариант решения при анализе экономических проблем.

Такой анализ тесно связан с использованием новых информационных технологий, формирующих оценки гипотез о принадлежности клиента к тому или иному сегменту рынка. В первую очередь такие технологии связаны с концепциями CRM (Customer Relation Management), Data Mining и т.д. Онтология отношений в системе «клиент-компания» как альтернатива гносеологии изобилует многочисленными практическими деталями, далеко выходящими за рамки чисто математических моделей. В этом смысле аспекты онтологического знания не имеют четкой формализации, часто опираются на эвристический подход, и, к сожалению, лишены строгой математической основы [1].

Разработка и принятие управленческих решений происходит в каждой из этих сфер деятельности и имеет отличительные особенности, связанные со спецификой деятельности[4].

С ростом и развитием современных информационных технологий выросло количество информационных потоков, обрабатываемых в процессе работы компаний в сфере экономики, в связи с чем наиболее актуальным

становится вопрос разработки интеллектуальных систем поддержки принятия решений.

Решение многих экономических, социальных и технических задач в рамках принятия управленческих решений, связанных с функционированием различных систем и объектов, с оценкой эффективности их функционирования, прогнозированием их поведения, требует строгого учета. К таким задачам можно отнести задачи идентификации объектов и их скрытой сущности.

При углубленном изучении термина «сущность» было выявлено, что этот термин обозначает информацию, достаточную для определения связи. У данного термина существует несколько обозначений в русском языке, одним из них является «определенная характеристика, позволяющая описать объект с определенной точки зрения» и в переводе на английский язык звучит как «essence», что довольно близко к слову «качество». Таким образом можно выявить определение слова «качество» - это характеристика описывающая Объекты и процессы взаимодействия между ними. Следовательно, информация об объекте это информация, о его возможных качествах. Описание качества составляет информацию, имеющую сложную структуру. Объекты могут не просто описываться но и сравниваться по своим качествам.

Идентификация – это процесс сравнения различных признаков, принадлежащих конкретному объекту, с заложенной о нем информацией.

Каждый объект, свойство или явление обладает набором признаков, которые определяют его сущность и, благодаря этому, выделяют данный объект из множества других, часто похожих объектов.

Количество информации необходимой для идентификации в различных задачах отличается и может составлять минимальный набор сведений, например для простейшей идентификации товара.

Для получения наиболее точной идентификации может использоваться максимальный набор, в который добавляется информация по всем характеристикам объекта.

Такой набор общей идентификации может быть представлен в виде анкеты – опросника и в дальнейшем, в виде таблицы 1.

Таблица 1

Свойства и категории качеств				
Свойства	Категории качества			
1	1_1	1_2	...	1_m
2	2_1	2_2	—	—
...	...	...	—	—
n	n_1	n_2	..	n_m

Структура табл. 1 в программной реализации обладает большой гибкостью. В процессе эксперимента по оценке поведения клиентов можно

добавлять новые свойства, интегрировать категории (столбцы), детализировать их, добавляя новые столбцы и т.п.

Идентификация представляет собой в итоге не только характеристику одного отдельно взятого объекта, - в общем случае эта аббревиатура представляет собой стереотип, который рассматривается как множество объектов со схожими свойствами.

Особое значение в этих рассуждениях отводится понятию «скрытая сущность» и ее категории качества. Примером можно назвать сущностное свойство клиента банка – «Претендовать на получение кредита». В этом случае важно знать сущность клиента, - к какой категории его отнести: либо его следует идентифицировать как исправного плательщика, аккуратно выплачивающего кредит, либо как ненадежного. В итоге имеем две категории сущности:

1. «неплательщик»;
2. «надежный плательщик».

Основная схема описываемого подхода связана с переопределением байесовских вероятностей на основе получения фактов, определяющих идентификацию скрытой сущности: «априорная ситуация» -> «констатация фактов» -> «апостериорная ситуация» -> «новая априорная ситуация».

В практических реализациях эта схема приводит к устойчивой оценке гипотез и практически снимает проблему априоризма и субъективизма.

Использованные источники:

1. О.И.Бедняк, М.А.Кораблин, А.А.Салмин, С.С.Таев. Прогнозирование рыночных отношений на основе категориального анализа клиентов//Проблемы управления и моделирования в сложных системах, XI Международная конференция, 2009, стр. 179 – 185.
2. Б. В. Гнеденко, А. Я. Хинчин. Элементарное введение в теорию вероятностей. – М.: Главная редакция физ.-мат. литературы изд-ва «Наука», 1976. – 168 с.
3. Г. Секей. Парадоксы в теории вероятностей и математической статистике: пер. с англ. – М.: Мир, 1990. – 240 с.
4. О.И.Бедняк, М.А.Кораблин. Категориальный анализ как метод оценки кредитоспособности клиента – физического лица//Научно-практический и аналитический журнал «Экономический анализ. Теория и практика», ИД «Финансы и кредит», Москва, №6 (171)-2010, стр. 18 – 24.
5. Кораблин М. А., Бедняк О. И. Категориальный анализ как метод оценки кредитоспособности клиента – физического лица// Экономический анализ: теория и практика, № 6, 2010, с. 18-24.
6. Бернштейн С. Н. Теория вероятностей. Изд. Второе доп. – М.:Л.: 1934. 200 с.
7. Бедняк О.И. Решение задач идентификации скрытой сущности объекта в процессе принятия управленческих решений с помощью категориального

анализа// «Системы управления и информационные технологии», выпуск «Перспективные исследования», № 1.1(43), 2011, с. 108-112.

8. Бедняк О.И. Категориальный анализ в задачах идентификации скрытой сущности объекта на примере скоринга // «Информационные технологии моделирования и управления», № № 1(66), 2011, с. 37-43.

9. Бедняк О.И., Кораблин М.А., Салмин А.А., Таев С.С. Категориальный анализ и оценка поведения клиентов для прогнозирования рыночных отношений // «Информационные технологии», 11, 2009, с. 47-50.

10. Захарова О.И., Кораблин М.А. Инкапсуляция свойств при решении задач проверки гипотез // «Информационные технологии моделирования и управления», № 2(86), 2014, с. 126-131.

11. [Электронный ресурс] URL: [http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc_philosophy/1075], свободный доступ.

12. Формула полной вероятности и формула Байеса: Учебник по теории вероятностей. [Электронный ресурс]. URL: http://www.matburo.ru/tvbook_sub.php?p=par16, свободный доступ.

Зиннатуллина В.М.

Рымар В.С.

*Финансовый университет при
Правительстве РФ Липецкий филиал
Россия, г. Липецк*

ЖЕНСКИЕ ОБРАЗЫ В РЕКЛАМЕ

У каждого человека существует некая модель мира — субъективное представление о внешнем окружении. Эта модель состоит из десятков тысяч образов. Они могут быть простыми, как отражение облаков, плывущих по небу, а могут носить характер умозрительных абстракций.

Рекламный образ способен обогащать свой первоначальный смысл и обретать большую наполненность, выходящую за пределы авторской выразительности.

Известно, что красивые, привлекательные женщины — это один из основных способов привлечения внимания в современной рекламе. Женский образ — наиболее часто используемый и, более сказать, эксплуатируемый тип образа в рекламной коммуникации. Однако остается открытым вопрос, как российская аудитория реагирует на те или иные женские образы и роли, предлагаемые женщине рекламой? Каким должен быть женский образ в рекламе, чтобы она полностью соответствовала запросам требовательной аудитории? Именно эти вопросы определили выбор объекта и цели.

Рекламный образ есть художественный образ, адекватно отражающий сущность рекламного послания потребителю в рамках рекламной концепции. «Образ женщины» как форма рекламного конструирования на протяжении долгого времени является эффективным инструментом для создания эмоционально насыщенного сообщения. Однако актуальный

рекламный образ женщины XXI в. кардинально отличается от образов, которые визуализировали в прошлом веке. Например, в 1960-х гг. самым распространенным женским образом, который эксплуатировали печатные издания, был образ домохозяйки, а в 1980-х наиболее актуальным представлением женщины в рекламе был образ деловой девушки.

Первая группа — это образ — женщина соблазнительная, который автор разделяет на два варианта: в первом случае дополняющим элементом выступает природа, а во втором — им представляется открытая женская соблазнительность без дополнительных элементов.

Ко второй группе наиболее распространенных, по мнению автора, современных женских образов относится женщина естественная. В этом образе транслируется идея о том, как женщине можно быть привлекательной, используя естественность и натуральность. Для данного образа характерно изображение девушки без косметики, в естественном положении и привычном окружении.

И последний образ, который автор считает актуальным в XXI в., — женщина агрессивная. Агрессия в образе может проявляться в «звериных» позах, выражении лица или с помощью визуальных атрибутов, свойственных мужчинам. Образ женщины агрессивной со временем претерпел ряд изменений — например, теперь агрессия в рекламных образах все чаще завуалирована.

На наш взгляд, данная классификация не в полной мере отражает все современные женские рекламные образы. Поэтому мы сочли возможным дополнить ее еще одной группой образов, предложенных И.В. Трошевым. И.В. Трошев выделяет следующие женские образы: фотомодель/кинозвезда; соблазнительная; простодушная; хорошая хозяйка/заботливая мать; мудрая подруга; работающая женщина.

Совмещая данные классификации, мы выделяем четыре основных женских образа, наиболее популярных в современной печатной рекламе: образ домохозяйки, соблазнительной женщины, беззаботной девушки, бизнес-леди.

Женщина-домохозяйка — один из самых распространенных и старых образов в рекламе. Под этим типом объединены несколько женских прообразов: женщины-матери, женщины — хранительницы домашнего очага, женщины — заботливой и верной жены. Как правило, образы женщин-домохозяек используются в рекламе продуктов, созданных для дома и семейного потребления. Такие женщины в рекламе обычно хозяйственные, заботливые, создают тепло и уют в доме; у них дружная семья: муж — глава семьи и очаровательные дети. Чаще таких женщин изображают симпатичными, но не более. У них правильные черты лица, неброская одежда. Женщины-домохозяйки всегда четко следуют социальным ожиданиям. Основная задача такой женщины: готовить, стирать, гладить, чистить — делать жизнь мужчины светлее и лучше. Они во всем должны

ориентироваться на главу семьи, все свои усилия направлять на поддержание положительной атмосферы в семье, а не на себя.

Следующий популярный образ — образ беззаботной девушки. Сегодня этот образ очень часто встречается в рекламе косметики и парфюмерии, безалкогольных напитков, отдыха и развлечений. Его героиня — молодая, жизнерадостная девушка, которая не обременена никакой ответственностью, у нее еще нет ни семьи, ни работы. Ее основные занятия — забота о собственной привлекательности, шопинг, отдых, вечеринки и разговоры с подругами. Ярко выраженная черта образа — эгоцентричность, стремление всегда быть в центре внимания окружающих людей (как мужчин, так и завидующих женщин-соперниц).

Не менее популярный образ — образ женщины как объекта мужского внимания, т.е. соблазнительницы.

Такие девушки в рекламе чаще всего независимы и раскрепощены, для них нет ничего запретного. Их внешность ярка и безупречна. Они обладательницы красивой фигуры, кожи, волос, черт лица. Очень часто подобные образы используются в рекламе парфюмерных средств, косметики, шоколада. Однако если в рекламе, направленной на женскую аудиторию, они демонстрируют то, какой должна быть девушка, показывают идеал, к которому, по мнению создателей, должна стремиться современная женщина, то в рекламе, например, шоколада, этот образ призван формировать и олицетворять желание. Ставка делается на визуальное изображение, несущее на себе огромную нагрузку для обеспечения успеха рекламы.

В образе деловой женщины на первый план выходят такие качества, как уверенность в себе, независимость, контроль над ситуацией. Женщина в рекламе чаще изображена в деловом костюме, с решительным взглядом. Возраст здесь не играет существенной роли при характеристике адресата. Это может быть и молодая девушка, и женщина постарше.

Женский образ чрезвычайно трансформируем. Сегодня встречается реклама, в которой можно увидеть женщину за рулем дорогого автомобиля или мужчину, участвующего в домашних делах, ухаживающего за ребенком, — все это примеры развития женского образа, изменяющего прежние стереотипные (ограничительные, по сути) представления. Такие сюжеты отражают тенденции демократизации преодоления гендерного дисбаланса современного общественного устройства. В визуальной и вербальной характеристиках женского образа актуализируются прежде всего ее волевые качества. Сферой женских интересов становится и работа, и забота о доме и себе, своем внешнем облике.

Использованные источники:

1. Гуревич П.С. Психология рекламы. – Ростов н/Д: Феникс, 2009. – 78 с.
2. Зюзина Н.Н. Маркетинг на предприятии. Учебное пособие[Текст]// Зюзина Н.Н. – Липецк, ЛКИ. – 2011. – 84 с.

3. Зюзина Н.Н. Современный рынок в описании внешней среды организации / Н.Н.Зюзина// Материалы международной научно-практической конференции «Актуальные вопросы социально-экономического развития современного общества в условиях реформ», Саратов, 2011. – 7 с.

*Кабиров А.И.
студент
специальность ПИЭ
ФГБОУ ВПО Башкирский Государственный
Аграрный Университет
Россия, г. Уфа*

ПЕРВЫЙ ШАГ К АВТОМАТИЗАЦИИ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ

Ключевые слова: автоматизация бизнес-процессов, CRM-система

Аннотация: в статье рассматриваются доводы в пользу автоматизации бизнес-процессов и первый шаг к ней.

На сегодняшний день автоматизация бизнес-процессов является необходимым мероприятием для организаций.

Более того следствием автоматизации бизнес-процессов предприятия выступают:

- увеличение производительности труда и снижение трудозатрат;
- увеличение скорости выполнения процессов, связанных с разного рода учетом;
- понижение количества ошибок в документации и отчетах;
- повышение эффективности учета, которая приводит к увеличению рентабельности предприятия;
- организованная работа с сотрудниками и клиентами;
- повышенная эффективность рабочего процесса.

Все эти перечисленные пункты - являются значимыми доводами в пользу выполнения автоматизации бизнес-процессов предприятия.

Давайте рассмотрим наиболее распространенный бизнес-процесс на предприятии:

- 1) Менеджер принимает заявку и вносит в список;
- 2) Специалист получает заказ, согласовывает его и начинает выполнять заявку;
- 3) Специалист докладывает о выполнении заявки;
- 4) Менеджер сдает заказ клиенту;
- 5) Бухгалтер принимает оплату за выполненную заявку.

Если бы бизнес-процесс происходил так же быстро в реальности, как и читается. Но на деле же появляются затруднения, и руководству организации становится сложно отследить все затруднения от начала до конца и решить их.

А ведь с помощью автоматизации в приведенном примере можно многое решить. Как можно заметить в приведенном примере не один процесс не обходится без работы с данными.

Поэтому главной задачей автоматизации бизнес-процессов является автоматизировать работу с данными. Эта задача решается путем создания базы данных и интерфейсом управления этой базы данных.

На сегодняшний день существует огромное множество приложений осуществляющих автоматизацию бизнес-процессов. Такие приложения называют CRM-системами. CRM-система – это прикладное программное обеспечение для организаций, предназначенное для автоматизации стратегий взаимодействия с заказчиками (клиентами), в частности, для повышения уровня продаж, оптимизации маркетинга и улучшения обслуживания клиентов путём сохранения информации о клиентах и истории взаимоотношений с ними, установления и улучшения бизнес-процессов и последующего анализа результатов.[1]

CRM-системы продаются как для больших компаний, так и для малых. С соответствующими возможностями и соответствующей ценой.

Иногда для некоторых организаций нужны специализированные crm-системы или нужны только для автоматизации одного или нескольких бизнес-процессов. Чтобы не платить за ненужные функции, нанимают или дают заказ специалисту, который создает crm-систему с необходимыми функциями.

Как говорилось уже CRM-система, позволяет обеспечить автоматизацию бизнес-процессов, в том числе и приведенный выше пример. CRM-система позволяет снизить время на обработку данных до минимума и убирает ошибки созданные человеком во время бизнес-процесса.

Таким образом, в данной статье были рассмотрены значимые доводы в пользу автоматизации бизнес-процесса, но и первый шаг к автоматизации бизнес-процессов во всей организации.

Использованные источники:

1.[Электронный ресурс] URL: [http://ru.wikipedia.org/wiki/Система_управления_взаимоотношениями_с_клиентами], свободный доступ.

*Кадырова А.Ф.
студент*

*Шарафутдинов А.Г., к.э.н.
доцент*

*Баширский государственный аграрный университет
Россия, г. Уфа*

АВТОМАТИЗАЦИЯ АВТОТРАНСПОРТНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Современные технологии заставляют предприятия совершенствовать свои системы, обновлять их для более быстрой и автоматизированной

обработки данных. Для автотранспортных предприятий довольно трудно найти такую программу, которая бы полностью отражала все операции, проводимые на предприятии.

Программа «1С: Бухгалтерия 8» только частично отражает все операции, происходящие в автотранспортном предприятии. Поэтому на базе программных продуктов фирмы «1С», создан такой продукт, как ««1С Управление автотранспортом 8». Он предназначен для автоматизации управленческого и оперативного учета.

Продукт может работать как самостоятельно, так и в составе других конфигураций: «1С:Бухгалтерия 8», «1С:Управление производственным предприятием». Объединение «1С:Управление автотранспортом 8» в единую информационную базу с выше перечисленными конфигурациями позволит использовать функции сразу двух продуктов и обеспечить использование общих справочников. Кроме этого в конфигурации 1С:Управление автотранспортом существует возможность выгрузки данных по начисленной заработной платы водителей в «1С:Зарплата и Управление Персоналом 8».

Условно конфигурацию можно разбить на несколько модулей. Рассмотрим модули 1С:Управление автотранспортом более подробно:

1 Модуль для автоматизации диспетчерской службы транспортного предприятия.

В системе можно вводить как заказы на автотранспорт для покупателей, так и на внутреннее использование. В заказе указываются требования к автотранспорту и маршруты. На основании данных о заказах, графиках работы водителей автоматически можно сформировать разнарядку на день с учетом статуса автомобильного парка. Разнарядку так же можно заполнить вручную или отредактировать полученные данные. На основании разнарядки можно автоматически запустить выпускку путевых листов с уже заполненной информацией, что очень удобно для больших транспортных предприятий, которым требуется автоматизация.

В 1С Управление автотранспортом можно выписать следующие путевые листы:

- Грузового автомобиля повременный (Форма №4-П);
- Грузового автомобиля сдельный (Форма №4-С);
- Специального автомобиля (Форма №3 спец);
- Междугородного автомобиля (Форма №4-М);
- Строительной машины (ЭСМ2);
- Автобуса не общего пользования (форма №6 спец);
- Легкового автомобиля (Форма №3)

После сдачи путевого листа водителем, исходя из введенных данных о показаниях спидометра, режима работы, сезонности, наличие дополнительного оборудования, происходит расчет нормы топлива. А водителям в случае сдельной оплаты труда – начисление заработной платы исходя из заданного тарифного плана.

2 Модуль для автоматизации производственно-технического отдела автотранспортного хозяйства.

В программе в удобном виде отображаются, все транспортные средства с индикацией о просроченных документах или времени прохождения ТО.

В карточку транспортного средства заносится подробная информация об автомобиле, документах, экипаже, установленного оборудования, информация об установленных шинах и аккумуляторах. Программа контролирует износ шин исходя из данных о пробеге занесенных в путевой лист. Нормы расхода топлива и прохождения ТО задаются для каждой модели. Нормы могут быть заданы вручную так и загружены из классификатора.

3 Модуль учета ГСМ в автотранспортном хозяйстве.

Расход топлива осуществляется по путевым листам. Нормативный расход считается согласно нормам расхода, которые настраиваются в справочнике «Модели транспортных средств». Все алгоритмы расчета реализованы в точном соответствии с приказом министерства транспорта и позволяют рассчитывать следующие виды расхода топлива:

- линейный расход на пробег;
- расход на транспортную работу и на изменение собственного веса;
- расход на работу отопителя;
- расход на работу спец. оборудования;
- расход дополнительные операции;
- расход на запуск двигателя;
- расход на пробег при выполнении специальной работы;
- расход на простой с включенным двигателем;

Информация о заправке топлива может быть введена как при закрытии путевого листа, так и отдельно. В программе реализованы возможности оформления заправок следующих видов: со склада, за наличные, по пластиковой карте, по талонам, от поставщика.

В конфигурации существует возможность автоматические загрузить данные по заправкам из процессинговые центров в различных форматах.

4 Модуль управления ремонтами и обслуживания автотранспорта.

Данный модуль предназначен для автоматизированного учета заявок на ремонт, выполнения ремонта автомобилей, как собственными силами, так и силами сторонних организаций, списанием запчастей на ремонт и замены шин и аккумуляторов. Причем если водитель участвует в ремонте, то эта информация отображается в таблице учета рабочего времени.

5 Модуль взаиморасчетов транспортной компании с контрагентами

Прейскурант за оказанные услуги может быть задан просто для определенного заказчика фиксированной суммой, так и иметь разную

стоимость в зависимости от: контрагента, договора, транспортного средства, модели транспорта, типы транспорта, маршрута, перевозимого груза.

6 Модуль учета зарплаты водителей автотранспортной компании.

Расчет зарплаты водителей происходит на основании данных в путевых листах, а так же в ремонтах листах. На основании этих данных строится табель учета рабочего времени.

Заработная плата водителей может начисляться различными способами:

- Сдельный заработок от выработки;
- Процентом от выручки;
- Процентом от видов начислений;
- Фиксированной суммой;
- Доплата за ночные часы;

Какие начисления и с какими параметрами используются для расчета заработной платы водителей задаются в тарифных планах. Тарифы могут быть как простые, так и зависимые по шкале.

Взаимодействие с конфигурациями «1С:Бухгалтерия 8», «1С:Управление производственным предприятием».

При совместном использовании с типовыми конфигурациями в конце месяца выполняются регламентированные операции, которые формируют первичные документы на основании данных блока автотранспорта. Например, на основании путевых листов формируется документ «Выработка ОС» для начисления нелинейной амортизации, а на основании заправок ГСМ в зависимости от типа документы «Перемещение товаров», «Авансовый отчет». Так же существует возможность выгрузки данных для «1С:Бухгалтерия 8» через файл, в том случае если конфигурации используется отдельно.

Исходя из всего вышесказанного, можно сделать вывод, что новый продукт «1С: Управление автотранспортом 8», автоматизирует обработку и ввод данных, а так же сэкономит время для решения наиболее важных проблем.

Казаков К.П.
Крюкова А.А., к.э.н.
доцент

кафедра электронной коммерции
ФГОБУ ВПО «Поволжский государственный университет
телекоммуникаций и информатики»
Россия, г. Самара

МУЛЬТИАГЕНТНАЯ СИСТЕМА ДИСТРИБУЦИИ ПРОДОВОЛЬСТВЕННЫХ ТОВАРОВ

Аннотация

Актуальность данной работы заключается в поиске, анализе и проектировании нового и эффективного канала дистрибуции продовольственной продукции на основе мультиагентной системы.

Целью данной работы является моделирование бизнес-модели мультиагентной системы дистрибуции продовольственных товаров и анализ экономических и практических методов ее реализации.

Ключевые слова

Электронная коммерция, информационные технологии, интернет-технологии, автоматизация, управление процессами, управление отношениями с клиентами..

Современные условия ведения бизнеса диктуют свои правила для всех участников данного процесса. И на сегодняшний день, ярко прослеживается тенденция разрушения, складывавшихся долгие годы, устоев на рынке продовольствия. Дистрибьюторы продовольственных товаров последние годы активно уступают свои доминирующие позиции розничным сетям. Таким образом, в вопросе, кто влиятельнее - оптовик или розничная сеть, пальму первенства активно завоёвывают розничные сети. Вследствие этого, доходность оптовиков уменьшается, и для сохранения позиций, оптовые базы продовольственных товаров активно совершенствуют свой сервис. Дистрибьюторы отчетливо понимают, что если не подстроиться под розничную торговлю, то вполне можно перестать быть конкурентоспособным.

Из всего выше сказанного следует, что в современном обществе назрела необходимость поиска новых каналов сбыта продовольственной продукции, которые бы позволили выжить небольшим производственным компаниям и дистрибьюторам, а так же были интересны потребителю с точки зрения конкурентных преимуществ и его предпочтений. Актуальность нахождения подобного канала достаточно высока.

На сегодняшний день дистрибуция продовольственных товаров осуществляется с участием большого количества посредников. Перед тем как товар попадает к потребителю от производителя, он проходит через несколько звеньев сбытовой цепи. Все это, несомненно, сказывается на его цене. Основная наценка на товар осуществляется непосредственно в

розничной сети, будь то небольшой тонар или же огромный супермаркет. Важно отметить и то, что наценка в розничной сети на разные группы товаров различная и варьируется от 15% до 200%, не смотря на существующее законодательство. Это вызвано в первую очередь желанием розничного продавца покрыть риски и неопределенности реализации скоропортящегося товара. Также в цену товаров на полках магазина входит оплата аренды торговых площадей, оплата работы персонала торговой точки, оплата электроэнергии и других коммуникаций и многие другие, не относящиеся к самому товару, издержки. Таким образом, потребитель вынужден платить не только за сам товар, но и за все те услуги, которые сопутствуют его продаже, включая полученную от реализации товара прибыль владельца торговой точки. Все это достаточно больно бьет по кошельку рядового потребителя. К тому же, из-за существующей монополии федеральных торговых сетей, цены контролируются несколькими большими сетями и устанавливаются ими же.

В данной работе рассматривается вариант изменения существующего положение дел на рынке продовольственных товаров. Это возможно осуществить путем создания системы мультиагентной дистрибуции продовольственных товаров, суть которой заключается в создании прямого канала сбыта продукции от производителя или дистрибутора до конечного пользователя, минуя розничную сеть. Это может быть достигнуто путем создания системы коллективных закупок продовольственных товаров напрямую у производителя или дистрибутора, на основе объединения потребителей в кластеры.

Данная мультиагентная система может быть реализована в виде интернет-портала (рис.1), на котором будут регистрироваться производители и прямые дистрибуторы и предлагать свои товары по оптовой цене.



Рисунок 1- Макет главной страницы портала

На сегодняшний день системы подобного класса прямой дистрибуции продовольственных товаров отсутствуют на рынке. Существующие системы доставки продуктов на дом неконкурентны данной системе, так как из-за большого количества посредников они в определенной мере способствуют повышению цены продукции, даже по отношению к розничным сетям.

Создание подобного канала сбыта позволит выжить и более эффективно функционировать небольшим региональным производственным компаниям и дистрибуторам, которые вытесняются с рынка федеральными продуктовыми сетями. В тоже время данная система позволит снизить затраты потребителя на продовольственные товары и повысить качество сервиса при реализации продукции. Таким образом, будет получена эффективная система взаимодействия производителя, дистрибутора и потребителя, минуя посреднические звенья.

На основе выше сказанного, можно сделать вывод, что создание мультиагентной системы дистрибуции продовольственных товаров повысит эффективность бизнес-процесса дистрибуции и значительно снизит цену на продукцию.

По итогам работы выявлено, что создание мультиагентной системы дистрибуции продовольственных товаров, является перспективным и высоко прибыльным проектом, не смотря на высокую стоимость и трудность его реализации. К тому же данный проект имеет достаточно высокую социальную значимость для всего общества в целом, так как позволяет сделать продовольственные товары более доступными и менее зависимыми от наценок розничных сетей.

В тоже время, и государство заинтересованно в нормализации положения дел в данной сфере, так как бесконтрольный рост цен на продовольственные товары не раз беспокоил правительство страны. Таким образом, данный проект позволит реализовать данные намерения правительства на практике, сделав данную сферу более открытой.

*Горячева О.Н., кандидат филологических наук
научный руководитель, преподаватель*

Камалетдинова. Г. Ф.

студент 5 курса

*Набережночелнинский институт ФГОУ ВПО
Казанского (Приволжского) Федерального Университета*

России, г. Набережные Челны

**ПРОВЕДЕНИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ
ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ФИРМЫ ПЛАСТИКОВЫХ ОКОН ООО
«МЕГАПЛАСТ-М»**

Аннотация: в данной статье представлены результаты исследования целевой аудитории. В результате исследования были выявлены целевая

аудитория фирмы пластиковых окон и проведен анализ и оценка ценностей и интересов предпочтений аудитории ООО «МЕГАПЛАСТ-М»

Ключевые слова: целевая аудитория, респонденты, производственная фирма, ООО "МЕГАПЛАСТ", пластиковые окна, собственно-случайная выборка, анкетирование,

Проблемой, которая решается в рамках данного исследования, является изучение целевой аудитории предприятия

Актуальность проводимого исследования заключается в том, что изучение целевой аудитории предприятия необходимо для продвижения предприятия, следовательно, для увеличения узнаваемости фирмы; привлечение новых клиентов.

Целью исследования является выявление социально-демографических характеристиках аудитории, ее предпочтений, ценностей и интересов целевой аудитории.

В соответствии с указанной целью были поставлены следующие задачи:

- 1) провести исследование по выявлению целевой аудитории фирмы пластиковых окон ООО «МЕГАПЛАСТ-М»;
- 2) осуществить анализ и оценку ценностей и интересов предпочтений аудитории производственно-монтажной фирмы пластиковых окон ООО «МЕГАПЛАСТ-М»;

Объектом исследования является целевая аудитория производственно-монтажной фирмы пластиковых окон ООО «МЕГАПЛАСТ-М».

Предметом исследования являются субъективные характеристики аудитории производственно-монтажной фирмы пластиковых окон ООО «МЕГАПЛАСТ-М».

Если будут выявлены субъективные характеристики аудитории читателей, рекламодатель сможет более эффективно воздействовать на целевую аудиторию, знание аудитории позволит прогнозировать воздействие сообщения на потребителя.

Методический раздел программы

Стратегический план носит описательный характер. Сбор информации о аудитории производственно-монтажной фирмы пластиковых окон ООО «МЕГАПЛАСТ-М» осуществляется путем проведения анкетирования.

Обоснование системы выборки и ее расчет

Исследование целевой аудитории проводится в г. Набережные Челны, генеральной совокупностью является все население города, численность которого составляет 519000 жителей. Для проведения исследования целевой аудитории из всей генеральной совокупности методом собственно-случайной выборки.

Расчет объема выборки

$N=519\,000$ (генеральная совокупность);

Формула для определения объема выборки при собственно случайном бесповторном отборе:

$$N = \frac{z^2(pq)}{e^2}, \quad (3.1.)$$

где: z – нормированное отклонение $z=1,96$ для 95%, p – найденная вариация для выборки, $q = 100-p$, N – объем генеральной совокупности, e – заданная ошибка.

Таким образом, требуемый размер выборки – 138 респондента

3. Описание основных методов и процедур сбора, обработки и анализа результатов.

Метод сбора информации - анкетирование будет производиться по различным районам г. Набережные Челны, а именно ТЦ Омега, ТЦ Глобус, ТЦ Сити Молл, ТЦ Тулпар. Вопросы анкеты представлены в Приложении 1.

С помощью собственно-случайной выборки, всего было опрошено 138 человека.

Анализ опроса показал, что большинство опрошенных (57%) – женщины, а меньшинство (43%) – мужчины (рисунок 1).

Больше всего опрошенных исследования служащие (19%), значительное число респондентов рабочие (16%), чуть меньше опрошенных являются инженерно-техническими работниками (рисунок 2).

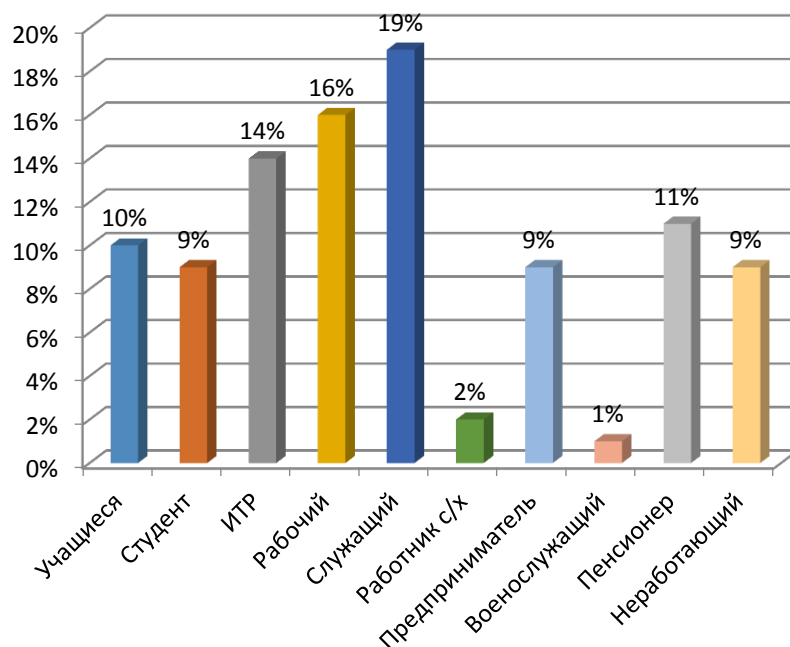


Рисунок 2.2 Род занятий опрошенных г. Набережные Челны (2014)

Большинство аудитории в возрасте от 46-55 лет (26%), значительное количество опрошенных в возрасте от 36-45 лет (23%), достаточно большой сегмент респондентов в возрасте от 25-35 лет (21%) (рисунок 3).

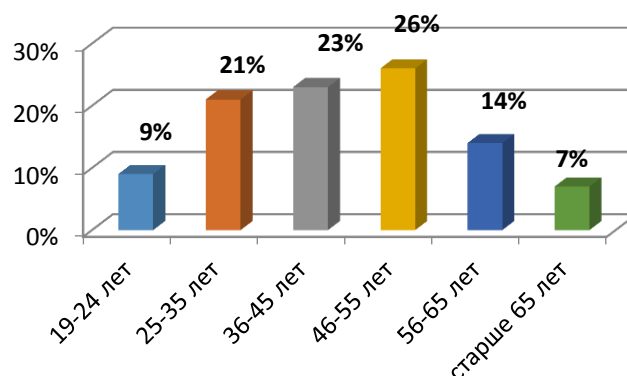


Рисунок 2.3 Возраст респондентов г. Набережные Челны (2014г.)

Большинство потребителей выбирают «Баварские окна»(33%), достаточно известна фирма «Окна XXI века» (24%) на третьем месте по узнаваемости является «Компания О.К.Н.А»(15%) (рисунок 3).

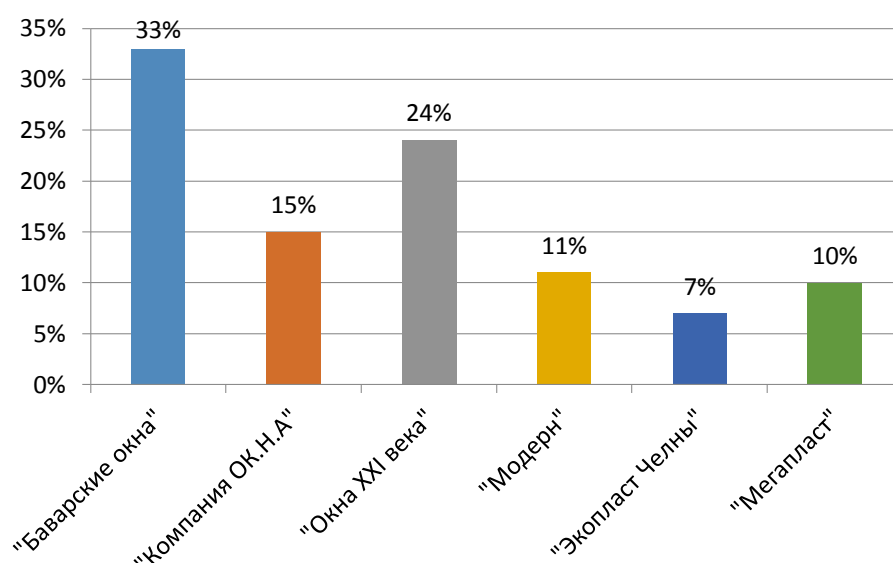


Рисунок 2.4 Известность компаний по производству и монтажу окон г. Набережные Челны (2014г.)

Потребители предпочитают покупать окна в кредит(46%), но достаточная часть предпочитает наличный расчет (31%)(рисунок 5).

Анализ опроса показал, что наиболее предпочитаемый канал «Первый» (24%), достаточно высок процент респондентов выбравших «СТС» (18%) .

Анализ опроса показал, что наиболее предпочитаемой радиостанцией является Русское радио (20%), значительное количество потребителей слушают Ретро FM (18%) и Авторадио (17%) .

Потребители предпочитают читать журнал «Я покупаю»(18%), «Выбирай» (16%) и «Вечерние Челны» (15%).

Потребители предпочитают читать журнал «Я покупаю»(18%), «Выбирай» (16%) и «Вечерние Челны» (15%).

Таким образом, в результате опроса было выявлено, что большинство опрошенных (57%) – женщины, а меньшинство(43%) – мужчины. Больше всего опрошенных исследования служащие (19%), достаточное количество (16%) рабочие. Большинство аудитории в возрасте от 46-55 лет (26%), значительное количество в возрасте 36-45 лет(23%). Большинство потребителей выбирают «Баварские окна»(33%), достаточно известна фирма «Окна XXI века» (24%). ООО «МЕГАПЛАСТ» выбирают только 10%. Потребители предпочитают покупать окна в кредит(46%), но достаточная часть предпочитает наличный расчет (31%). Наиболее предпочитаемый канал «Первый» (24%) у респондентов, достаточно высок процент выбравших «СТС» (18%). Анализ опроса показал, что наиболее предпочитаемой радиостанцией является Русское радио (20%), значительное количество потребителей слушают Ретро FM (18%) и Авторadio (17%) (рис. 2.2.7). Потребители предпочитают читать журнал «Я покупаю»(18%), «Выбирай» (16%) и «Вечерние Челны» (15%).

Приложение 2

АНКЕТА

«Исследование целевой аудитории производственно и монтажной фирмы пластиковых окон ООО «МЕГАПЛАСТ» г. Набережные Челны»

Уважаемые респонденты!

1. Укажите свои личные сведения:

- пол:

- ☐ мужской
- ☐ женский

- возраст: _____

2. Образование (выберите одно):

- ☐ неоконченное общее среднее
- ☐ общее среднее
- ☐ начальное профессиональное (среднее специальное)
- ☐ среднее профессиональное
- ☐ высшее профессиональное
- ☐ неполное высшее профессиональное
- ☐ послевузовское образование

3. Род деятельности:

- ☐ учащийся
- ☐ студент
- ☐ служащий частного бизнеса
- ☐ работник культуры, образования, здравоохранения
- ☐ домохозяйка
- ☐ менеджер среднего звена

- ☐ государственный служащий
- ☐ служащий банка или офиса
- ☐ безработный
- ☐ предприниматель
- ☐ рабочий
- ☐ пенсионер
- ☐ работник сферы услуг

4. Семейное положение:

- ☐ холост/ не замужем
- ☐ женат/ замужем
- ☐ разведен/ разведена
- ☐ вдовец/ вдова

5. Собираетесь ли вы в ближайшее время поменять окна?

- ☐ да
- ☐ нет

6. Меняли ли вы окна дома?

- ☐ да
- ☐ нет

7. Если меняли окна, как давно?

- ☐ 1-5 лет
- ☐ 5-10 лет
- ☐ 10-20 лет
- ☐ 20-30 лет
- ☐ Более 30 лет

8. Если меняли окна недавно, помните ли вы услуги, какой фирмы вы использовали?

- ☐ да
- ☐ нет

9. Если помните название фирмы как она называлась?

- ☐ «Модерн»
- ☐ «Мегапласт»
- ☐ «Окна XXI века»
- ☐ компания ОК.Н.А
- ☐ «Унипласт»
- ☐ «Экопласт Челны»

Свой вариант _____

- ☐ не помню

10. Какие фирмы по производству и монтажу окон вы знаете?

- ☐ «Унипласт»
- ☐ «Окна XXI века»
- ☐ «Модерн»
- ☐ компания ОК.Н.А
- ☐ «Экопласт Челны»

☐ «Мегапласт»

Свой вариант _____

Не знаю _____

11. Количество членов Вашей семьи: _____ чел.

12. Место Вашей работы (название организации) _____

13. Служебное положение?

☐ Владелец бизнеса

☐ Руководитель

☐ Служащий

☐ Рабочий

☐ Домохозяйка

☐ Студент

☐ На пенсии

Другое _____

14. Как вы предпочитаете проводить свободное время?
(отметьте не более 2-х вариантов ответа)

☐ на даче

☐ на природе

☐ в ночном клубе

☐ дома

☐ в кафе

☐ на улице с друзьями

☐ хожу по магазинам

☐ занимаюсь спортом

☐ на рыбалке или охоте

☐ путешествую

Свой вариант: _____

15. Какой ТВ-канал Вы чаще всего смотрите?

☐ СТС

☐ Первый

☐ Россия

☐ НТВ

☐ Перец

☐ Домашний

☐ Ю

☐ RU-TV

☐ ТВ3

☐ РБК

☐ Челны ТВ

☐ Рен-ТВ

☐ 2x2

16. Какую радиостанцию Вы чаще всего слушаете?

☐ Record

- ☐ МИР
- ☐ Милицейская Волна
- ☐ Хит FM
- ☐ Энерджи
- ☐ Авторадио
- ☐ Европа - плюс
- ☐ Русское радио
- ☐ Брежнев FM
- ☐ Романтика
- ☐ Шансон
- ☐ Юмор FM
- ☐ Кунел
- ☐ Другое _____
- ☐ не слушаю

17. . Какую газету/журнал Вы чаще всего читаете?

- ☐ Челны ЛТД
- ☐ Я покупаю
- ☐ Стольник
- ☐ Выбирай
- ☐ Вечерние Челны
- ☐ Авто сити
- ☐ Из рук в руки
- ☐ Капитал закамье
- ☐ Единство
- ☐ Полезная газета
- ☐ Челнинские известия
- ☐ Другое _____
- ☐ Не читаю
- ☐

18. . Какой интернет-сайт Вы чаще всего посещаете?

19. . Совокупный месячный доход Вашей семьи?

- ☐ До 25 000 рублей
- ☐ 25-50 000 рублей
- ☐ 50-75 000 рублей
- ☐ больше 75 000 рублей

Спасибо за участие!

*Горячева О.Н., кандидат филологических наук
научный руководитель, преподаватель
Камалетдинова. Г. Ф.
студент 5 курса*

*кафедра «Массовые коммуникации»
Набережночелнинский институт Казанского (Приволжского)
Федерального Университета
России, г. Набережные Челны*

SWOT-АНАЛИЗ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ФИРМЫ ПЛАСТИКОВЫХ ОКОН ООО «МЕГАПЛАСТ-М»

Аннотация: в данной статье представлены результаты SWOT-анализа для выявления конкурентной производственной фирмы пластиковых окон позиции ООО "МЕГАПЛАСТ. В результате анализа были установлены сильные, слабые сторонами предприятия, а так же угрозы и возможности на рынке производства услуг.

Для выявления конкурентной позиции ООО "МЕГАПЛАСТ" на рынке пластиковых окон был использован метод SWOT-анализа.

Первичная информация представлена следующими источниками: внутренняя документация компании, техническая документация продукции, данные о клиентской базе, товарная номенклатура, данные об объемах продаж в отрасли. Первичная информация была получена также в ходе экспертного опроса. Инструментом сбора информации являлся опросный лист, состоящий из 35 показателей.

Объектом исследования являются эксперты в различных областях: директор, инженер-конструктор; заместитель директора, менеджер по продажам и бухгалтер.

Участники экспертной группы подбирались таким образом, чтобы была возможность рассмотреть одну и ту же проблему с разных сторон.

Экспертам предлагалось оценить по десятибалльной шкале перечень предоставляемых показателей представлена в таблице 1.1

Показатели	эксперт 1	эксперт 2	эксперт 3	эксперт 4	эксперт 5	Сред. балл
широкий, глубокий ассортимент;	8	8	4	8	7	35
цены значительно выше по сравнению с ценами фирм-конкурентов	5	5	4	5	6	25
стимулирование персонала фирмы;	7	5	7	4	5	28
стереотип о небезопасности пластиковых окон	6	7	4	4	7	28
спонсирование городских мероприятий;	5	7	4	6	7	29
собственная сбытовая сеть;	8	6	7	8	8	37
снижение цены на товар вне сезона.	8	4	8	4	7	31

снижение себестоимости за счет использования более дешевого сырья;	8	6	8	4	6	32
своевременная доставка и установка;	8	9	8	8	5	38
рост числа фирм-конкурентов;	4	4	6	5	5	24
рост цен у поставщиков;	6	7	5	4	4	26
рост цен на услуги рекламных агентств;	5	4	5	5	4	23
рост доходов покупателей;	6	7	9	8	9	39
реклама товара	4	5	4	4	4	21
реклама	6	8	4	5	7	30
расширение дизайнерских новинок;	7	9	4	6	7	33
расширение ассортимента у конкурентов;	5	5	4	5	6	25
расположение фирмы вблизи трамвайной и автобусной остановок.	6	6	9	7	7	35
разнообразие форм и размеров;	7	6	5	9	7	34
прием заказов от крупных строительных компаний;	6	7	4	7	6	30
повышение цен у конкурентов;	7	8	7	9	4	35
повышение покупательской активности в летний период;	4	9	6	7	8	34
оформление кредитов;	8	6	8	7	9	38
организация выбора и заказа через Интернет;	6	7	6	7	5	31
обеспечение доставки на дом и в организации;	9	9	9	8	6	41
неизвестность марки;	4	5	4	4	4	21
индивидуальный подход к каждому заказу;	8	9	5	6	5	33
индивидуальный заказ окон	9	6	9	5	7	36
износ оборудования	6	7	4	4	7	28
завоевание рынка других областей фирмами-конкурентами.	4	4	4	5	4	21
завоевание других сегментов рынка	7	7	9	6	8	37
достаточно высокий уровень доходов населения;	7	8	5	9	7	36
гибкая система скидок, наличный и безналичный расчет;	6	7	9	8	9	39
выход на рынки других городов области;	6	4	9	4	6	29
выход на новые рынки соседних областей	6	7	6	7	6	32
высокие расходы на рекламу;	4	4	4	5	4	21
возможность заказа по каталогам фирмы;	8	6	4	9	4	31
вероятность расширения ассортимента конкурентами	6	7	5	4	4	26
более гибкая система скидок у конкурентов	4	7	6	5	4	26
рост курса доллара;	5	6	5	5	4	25

Результаты SWOT-анализа. Анализ сильных и слабых сторон в деятельности организации с целью приспособления их к изменяющимся возможностям и угрозам внешней среды.

При выходе на рынок необходимо отследить сильные и слабые стороны товара, а также возможности и угрозы для фирмы (таблица 1.2).

Таблица 1.2

SWOT-анализ фирмы «Мегапласт»

Сильные стороны	Возможности
- широкий, глубокий ассортимент; - разнообразие форм и размеров; - своевременная доставка и установка; - индивидуальный заказ окон - гибкая система скидок, наличный и безналичный расчет; - оформление кредитов; - достаточно высокий уровень доходов населения;	- расширение дизайнерских новинок; - прием заказов от крупных строительных компаний; - повышение цен у конкурентов; - снижение себестоимости за счет использования более дешевого сырья; - рост доходов покупателей; - завоевание других сегментов рынка - организация выбора и заказа через
Слабые стороны	Угрозы
- неизвестность марки; - цены значительно выше по сравнению с ценами фирм-конкурентов - износ оборудования - вероятность расширения ассортимента конкурентами - реклама товара	- расширение ассортимента у конкурентов; - стереотип о небезопасности пластиковых окон - рост цен у поставщиков; - высокие расходы на рекламу; - рост курса доллара; - более гибкая система скидок у конкурентов
	- рост числа фирм-конкурентов; - завоевание рынка других областей фирмами-конкурентами. - рост цен на услуги рекламных агентств; - реклама фирм-конкурентов более эффективная.

Ключевые слова: SWOT-анализ, эксперты, производственная фирма, ООО "МЕГАПЛАСТ", пластиковые окна, сильные стороны, слабые стороны, возможности фирмы, угрозы внешней среды.

*Катаева Н.Н., кандидат экономических наук
доцент
кафедра маркетинга и стратегического планирования
ФГБОУ ВПО "Вятская государственная сельскохозяйственная
академия"
Россия, г. Киров*

ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕРЧАНДАЙЗИНГА

Аннотация. Статья посвящена вопросам оценки эффективности мерчандайзинга, как одного из средств системы маркетинговых коммуникаций.

Ключевые слова: эффективность, мерчандайзинг, POS-материалы.

Розничная торговля за последнее десятилетие претерпела серьезные структурные изменения. Менеджерам торговых предприятий приходится принимать сложные решения, касающиеся разработки стратегий, выбора и формирования торгового ассортимента, вопросов ценообразования,

продвижения и представления товаров в магазине. Поэтому такие технологии в системе организации торговли чрезвычайно важны, одна из них - технология мерчандайзинга [1].

Мерчандайзинг - это комплекс мероприятий, производимых в торговом зале или предприятии сферы услуг, направленных на продвижение того или иного товара или услуги с конечной целью стимулирования желания потребителей выбрать и купить предлагаемый товар.

Данное определение объединяет два различных подхода: с одной стороны, подготовка товара к продаже для привлечения внимания потребителя, с целью удовлетворения его нужд и потребностей; а с другой стороны, совокупность средств и способов влияния на потребителя с конечной целью максимизации прибыли.

Таблица 1 - Показатели, характеризующие эффективность мерчандайзинга

Направления мерчандайзинга			
1. Коммерческая деятельность по формированию ассортимента	2. Организация торгово- технологического процесса магазина	3. Результативность использования POS- средств и проведения промо-акций	4. Качество и культура торгового обслуживания
Коэффициент широты ассортимента	Коэффициент эффективности использования общей площади магазина	Эффективность POS- материалов	Экономия времени покупателей на приобретение товаров
Коэффициент полноты ассортимента	Доля товарных запасов, размещаемых в торговом зале	Эффективность проведения промо- акций	Коэффициент завершенности покупки
Коэффициент устойчивости ассортимента	Коэффициент установочной площади		Доля импульсивно купленных товаров
Коэффициент обновления ассортимента	Коэффициент экспозиционной площади		Коэффициент привлекательнос ти
	Коэффициент демонстрационной площади		Коэффициент подхода к отделу
	Коэффициент ёмкости оборудования		Уровень профессиональн ой квалификации работников торгового зала

1. Первая группа – показатели, характеризующие коммерческую деятельность фирмы по формированию ассортимента:

Широта ассортимента определяется количеством товарных групп и оценивается коэффициентом широты:

$$K_{ш} = \frac{\Gamma_{\phi}}{\Gamma_{н}}, \quad (1)$$

где Γ_{ϕ} — количество групп товаров на момент определения, ед.;

$\Gamma_{н}$ — общее количество групп товаров, ед.

Полнота ассортимента — это соответствие фактического наличия видов товаров разработанному ассортиментному перечню, существующему спросу.

Выражают полноту ассортимента через коэффициент полноты $K_{п}$ ассортимента, который определяют по формуле:

$$K_{п} = \frac{В_{\phi}}{В_{н}}, \quad (2)$$

где $В_{\phi}$ — фактическое количество видов товаров на момент обследования (проверки), ед.;

$В_{н}$ — количество видов, предусмотренное ассортиментным перечнем, договором поставки, стандартами и пр., ед.

Устойчивость (стабильность) характеризует постоянное наличие товара соответствующего вида (разновидности) в продаже. Коэффициент устойчивости $K_{ст}$ определяется по формуле:

$$K_{ст} = 1 - (P'_{\phi 1} + P'_{\phi 2} + \dots + \frac{P'_{\phi n}}{P_{н} \times n}), \quad (3)$$

где $P'_{\phi 1}, P'_{\phi 2}, \dots, P'_{\phi n}$ — фактическое количество разновидностей (видов) товаров, из предусмотренных ассортиментным перечнем и отсутствующих в продаже в момент отдельных проверок, ед.;

$P_{н}$ — количество разновидностей (видов) товаров, предусмотренное ассортиментным перечнем, ед.;

n — количество проверок.

Новизна характеризует появление новых разновидностей товаров за определенный период времени и оценивается коэффициентом новизны $K_{о}$:

$$K_{п} = \frac{P_{о}}{P_{\phi}}, \quad (4)$$

где $P_{о}$ — количество новых разновидностей товаров, появившихся в момент проверки, ед.;

P_{ϕ} — среднее количество разновидностей, ед.

2. Вторая группа характеризует организацию торгово-технологического процесса магазина:

Одним из инструментов мерчендайзинга является планирование магазина, поэтому для начала можно обозначить оценки эффективности использования торгового пространства с точки зрения соотношения торговой и установочной площадей к общей площади магазина [2].

Оценить эффективность использования площади магазина достаточно просто. В общей теории магазиностроения её определяет коэффициент эффективности использования общей площади магазина и чем выше полученное значение, тем эффективнее используется площадь магазина.

Формула для расчета коэффициента следующая:

$$K_{\text{э}} = \frac{S_{\text{т}}}{S_{\text{о}}}, \quad (5)$$

где $K_{\text{э}}$ - коэффициент эффективности использования общей площади магазина;

$S_{\text{т}}$ - торговая площадь (площадь торгового зала, занятая под основную деятельность предприятия - помещений для оказания услуг покупателям, площадь демонстрационного зала и т.д.);

$S_{\text{о}}$ - общая площадь (сумма торговой, рабочей и вспомогательной площади).

Если коэффициент $K_{\text{э}} < 0,6$ это означает, что торговая площадь используется неэффективно.

Также для оценки эффективности использования торгового пространства можно рассчитать коэффициент установочной площади оборудования. Данный показатель имеет особое значение. Он определяется по размерам внешних границ торгового оборудования или вспомогательных конструкций. Коэффициент позволяет определить эффективность размещения оборудования в торговом зале.

Коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_{\text{у}} = \frac{S_{\text{у}}}{S_{\text{т}}}, \quad (6)$$

где $K_{\text{у}}$ - коэффициент установочной площади;

$S_{\text{у}}$ - установочная площадь (площадь, занятая под торговым оборудованием).

Если коэффициент $> 0,35$ это означает, что торговый зал перегружен оборудованием, а то что есть используется неэффективно. В нём ограничены возможности выбора товара, напряжены потоки покупательских перемещений, затруднено обслуживание покупателей.

Помимо этого для розничного предприятия так же важна площадь для выкладки товаров, называемая экспозиционной или демонстрационной площадью. Она представляет собой сумму площадей всех плоскостей оборудования, используемых для показа товаров. Это могут быть как горизонтальные, так и вертикальные и наклонные плоскости, на которых размещаются товары.

Эффективность использования экспозиционной площади определяется коэффициентом эффективности, который определяется как отношение фактического коэффициента установочной (экспозиционной или демонстрационной) площади к оптимальному показателю. Его можно оценить, рассчитав коэффициент экспозиционной площади по формуле:

$$K_{\text{эксп}} = \frac{\sum P_{\text{эксп}}}{S_{\text{т}}}, \quad (7)$$

где $K_{\text{эксп}}$ - коэффициент экспозиционной площади;

$P_{\text{эксп}}$ – площадь элементов оборудования для выкладки товаров.

Считается, что наиболее приемлемым показателем для формата самообслуживания является 0,7-0,75.

Детальный анализ запасов должен обеспечивать получение данных о степени соответствия поддерживаемых запасов потребностям, а также определение объемов излишних, чрезмерных и труднореализуемых запасов [3].

Долю товарных запасов, размещенных в торговом зале можно выявить по формуле:

$$Дз = \frac{Зз}{S_{\text{т}}}, \quad (8)$$

где: $Дз$ - доля товарных запасов, размещенных в торговом зале

$Зз$ - товарные запасы в торговом зале

$Зт$ - товарные запасы в целом по магазину

Степень обновления ассортимента характеризует долю вновь поступивших в оборот товаров в их общем ассортименте. Она высчитывается по формуле:

$$K_{\text{нов}} = \frac{Н}{Шд}, \quad (9)$$

где: $Н$ - количество новых товаров в общем перечне;

$Шд$ - общее количество наименований товаров.

3. Следующая группа позволяет оценить результативность использования POS-средств и проведения промо-акций.

Для определения эффективности данных показателей чаще всего используют прирост объема продаж, прибыли и рентабельности, а также срока окупаемости затрат от размещения постоянных и временных POS-средств и проведения промо-акций.

Для начала прогнозируется возможный уровень финансовых показателей до проведения акций и размещения POS-средств, затем, уже после их осуществления, оценивается полученный эффект.

4. Помимо вышеперечисленного необходимо оценивать качество и культуру торгового обслуживания. Они оказывают существенное влияние на эффективность работы как целого магазина, так и отдела внутри него.

В первом случае можно использовать такие показатели, как количество чеков, сумма чеков и отдача с 1 м² магазина.

1. Количество чеков (проходимость торговой точки). Этот показатель отражает доступность магазина. Доступным считается магазин, в котором созданы определённые возможности для потребителей. Помимо этого на количество чеков влияет формат магазина, представленные товары, ценовая политика, структура населения, и прочие факторы.

2. Сумма среднего чека. Отражает количество товара, которое покупатель приобрел за одно посещение магазина. Высокий показатель достигается с помощью комплексных продаж в одном месте.

3. Отдача одного квадратного метра магазина – объем продаж с 1 кв. м площади. На этот показатель влияют расположение и соседство отделов.

В случае оценки мерчандайзинга по отделам внутри магазина, его эффективность отражают такие показатели, как:

а) Распределение покупок по категориям (количество чеков по категориям – число покупателей, которые пришли в магазин за товаром конкретного отдела, нашли и купили его);

б) Количество наименований товаров в покупке из одного отдела (отражает комплексную покупку внутри отдела);

в) Отдача одного квадратного метра отдела. Сравнение показывает популярные (с правильно подобранным ассортиментом и грамотно установленными ценами, удобным расположением товаров) и менее популярные отделы.

В случае оценки эффективности мерчандайзинга по отделам можно рассчитать ряд коэффициентов, позволяющих оценить данный показатель:

1. Коэффициент подхода к отделу:

$$K_n = \frac{n_n}{N_n}, \quad (8)$$

где K_n – коэффициент подхода к отделу;

n_n — количество посетителей, которые подошли к отделу за этот период, чел.;

N_n — общее количество посетителей за определенный период, чел..

2. Коэффициент покупки. Показывает, какая часть посетителей осуществила покупки в данном отделе:

$$K_y = \frac{n_y}{N_y}, \quad (9)$$

где K_y – коэффициент покупки;

n_y — количество посетителей, осуществивших покупки в отделе, чел.;

N_y - общее количество посетителей, осуществивших покупки, чел..

3. Коэффициент привлекательности указывает на предпочтительность варианта размещения отдела. Определяется как отношение коэффициента покупки (K_y) к коэффициенту подхода (K_n):

$$K = \frac{K_y}{K_n}, \quad (10)$$

где K - коэффициент привлекательности.

Коэффициент привлекательности показывает, что подход посетителя к отделу не приводит к обязательному совершению покупки. Но чем ближе этот коэффициент к единице, тем более привлекательным считается вариант размещения отдела.

Уровень профессиональной квалификации работников торгового зала можно оценить по следующим показателям:

1. Удельный вес работников, имеющих специальное образование, в общей численности персонала торгового зала;
2. Средний стаж работы в торговле персонала торгового зала;
3. Количество жалоб покупателей на невнимательное или грубое обращение персонала в определенном периоде.

Экономия времени покупателей на приобретение товаров оценивается через наличие следующих факторов:

1. Формат самообслуживание;
2. Возможность быстро сориентироваться в магазине и найти нужный товар;
3. Достаточность места для передвижения;
4. Достаточное количество касс, тележек, корзин;
5. Возможность парковки;
6. Доступное месторасположение магазина.

Помимо вышеперечисленных, можно дать оценку различным элементам, создающим благоприятную атмосферу внутри магазина: свет, цвет и рекламные материалы.

Мерчандайзинг - непрерывный процесс маркетинга и продвижения продукции. Он имеет решающее значение, когда покупатель знакомится с продукцией и принимает решение о её приобретении. Для этого необходимо знать свойства и возможности точки продажи.

Использованные источники:

1. Комплексная оценка эффективности коммерческой деятельности организации оптовой торговли [Текст] // Известия Санкт-Петербургского государственного аграрного университета, №17 – 2009. – Санкт-Петербург. – с. 154-158
2. Грегори Сэнд. В России нет лидеров мерчандайзинга [Электронный ресурс] // Sostsav.ru – 2011. – Режим доступа: <http://www.sostav.ru/news> - 20.04.2014
3. Мерчандайзинг — формирование импульса покупки [Электронный ресурс] // АС-маркетинг– Режим доступа: <http://www.ac-marketing.ru/o-marketinge/articles/merchandising/page4> - 21.04.2014

Князев М.Ю.

студент

специальность ПИЭ

ФГБОУ ВПО Башкирский Государственный Аграрный Университет

Россия, г. Уфа

КРИПТОГРАФИЧЕСКАЯ ЗАЩИТЫ ДАННЫХ.

Криптография - это наука о способах преобразования информации с целью ее защиты от незаконных пользователей. Криптография раздел включающий в себя большое количество терминов и понятий.

Необходимость применения криптографической защиты данных вытекает из условий, в которых происходит хранение и обмен информацией. В современных информационных системах очень часто происходит обмен данными в коллективах, члены которых не доверяют друг другу. В качестве примеров можно привести подписание контрактов или других документов, финансовые операции, совместное принятие решений и т.п. В таких ситуациях необходимы средства, гарантирующие, что в процессе обмена или хранения информация не будет подвергнута искажениям, или не будет подменена целиком. Такую гарантию может дать только применение научно обоснованных криптографических методов.

Рассмотрим некоторую организацию в целом, как информационную систему. Информация (данные), как известно, это сведения о чем либо, независимо от формы их представления. Важным критерием данных является "ценность". К примеру, информацию, можно продать или купить. Возникает вопрос о безопасности данной процедуры и защищенности самих данных. Для решения данного вопроса, стоит обратиться к рынку программного обеспечения.

Рынок программного обеспечения Российской Федерации в сфере защиты данных насчитывает большее количество решений. Сконцентрируем внимание на продукт компании «КРИПТО-ПРО», а именно на линейку программных продуктов КриптоПро CSP. Средство криптографической защиты КриптоПро CSP имеет сертификаты соответствия с *федеральным агентством правительственной связи и информации* (ФАПСИ), может использоваться для формирования ключей шифрования и ключей электронной цифровой подписи, шифрования и защиты данных, обеспечения целостности и подлинности информации, не содержащей сведений, составляющих государственную тайну. Программный продукт разработан в соответствии с криптографическим интерфейсом фирмы Microsoft – криптопровайдером.

Криптопровайдер (Cryptography Service Provider, CSP) - это независимый модуль, позволяющий осуществлять криптографические операции в операционных системах Microsoft, управление которым происходит с помощью функций CryptoAPI.

CryptoAPI — интерфейс программирования приложений, который обеспечивает разработчиков Windows-приложений стандартным набором функций для работы с криптопровайдером. Интерфейс позволяет шифровать и расшифровывать данные, а также работать с электронными сертификатами.

Выше описанное программное обеспечение соответствует определенным стандартам криптографии, следовательно, существует возможность спроектировать программное средство криптографической защиты данных лично или группой. Разработчику требуется иметь навыки работы в среде разработки, владеть набором функций для работы с криптографией и т.д.

Важным моментом в сфере криптографической защиты данных, является алгоритм шифрования. С помощью алгоритма обеспечиваются три состояния безопасности данных:

- конфиденциальность;
- целостность;
- идентифицируемость.

Исходя из трех состояний ясно, что шифрование используется для скрытия данных от неавторизованных пользователей при передаче или при хранении, используется для предотвращения изменения данных при передаче или хранении, а так же для аутентификации источника данных и предотвращения отказа отправителя от того факта, что данные были отправлены именно им.

В качестве вывода я акцентирую внимание на двух самых важных моментах данного обзора. Во-первых, криптографическая защита данных важное направление в сфере обеспечения безопасности. Выбор подбор программного обеспечения непосредственно влияет на уровень защиты, изначально необходимо отталкиваться от сферы применения и места. Данный критерий значительно влияет на выполнение решений. Во-вторых, разработка программного средства является трудоемкой задачей и должна быть обоснованна. Наличие уникальных функциональных возможностей программы, может значительно повлиять на конкурентоспособность.

В целом рассмотренная проблема криптографической защиты данных является актуальной, т.к. даже имея высокий *уровень безопасности*, нет гарантий *в его* достаточности.

Использованные источники:

1. Книга. Панасенко С. П. Алгоритмы шифрования. Специальный справочник СПб.:БХВ-Петербург, 2009. – 576 стр.
2. Методические указания для студентов механико-математического факультета. М.Г. Адигеев Введение в криптографию Ростов–на–Дону 2002 – 35 стр.
3. [Электронный ресурс] URL: [<http://ru.wikipedia.org/wiki/CryptoAPI>], свободный доступ.

*Косенкова А.Е.
бакалавр
направление подготовки «Экономика»
Польшакова Н. В., к.э.н.
доцент
кафедра ИТ
ФГБОУ ВПО Орловский государственный
аграрный университет
Россия, г. Орел*

БЕЗОПАСНОСТЬ ИНФОРМАЦИИ И ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ ПРИ ДИСТАНЦИОННОМ БАНКОВСКОМ ОБСЛУЖИВАНИИ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ СЕТЕЙ ОБЩЕГО ПОЛЬЗОВАНИЯ

Ключевые слова: дистанционное банковское обслуживание, информационные системы, информационная безопасность.

Аннотация: в статье рассматриваются основные проблемы защиты информации и информационной системы при осуществлении дистанционного банковского обслуживания в режиме on-line.

На сегодняшний день довольно широко распространено применение дистанционного банковского обслуживания. С учетом того, что данное обслуживание имеет высокую степень риска информационной безопасности при взаимодействии с сетью Internet, что является фундаментальной проблемой данного использования, банки готовы вкладывать огромные денежные ресурсы с целью обеспечения высокой защиты от данного рода угрозы. Самыми примитивными средствами защиты на сегодняшний день принято считать различные антивирусные средства, а также межсетевые экраны, наиболее высокую степень защиты способны обеспечивать современные криптографические средства защиты информации и иные инновационные технологии в области информационной безопасности. Системы дистанционного банковского обслуживания в современной российской банковской системе реализовывают защитные меры, обеспечивающие невозможность отказа от авторства проводимых клиентами операций и транзакций.

Для поддержания системы защиты на должном уровне в качестве оперативной меры используется мониторинг событий и инцидентов в СИБ. Менеджмент событий и инцидентов безопасности, полученных в результате мониторинга, позволяет избежать деградации и обеспечить требуемый уровень безопасности активов. В системах дистанционного банковского обслуживания реализованы механизмы информирования (регулярного, непрерывного или по требованию) клиентов обо всех операциях, совершаемых от их имен.

На сегодняшний день банковский платежный технологический процесс любого банка строго документирован, документально определены

перечни программного обеспечения, необходимого для выполнения конкретных банковских платежных технологических процессов.

На протяжении длительного времени не поддавалась разрешению проблема четкого бесконтрольного создания, авторизации, а также уничтожения и изменения платежной информации, а также проведения несанкционированных операций по изменению состояния банковских счетов. Практически беспрерывно ведется работа над искоренением данного аспекта, совершенствуются условия доступа и повышается уровень безопасности к дистанционным параметрам платежных систем.

Приоритетными направлениями и проектами современных разработок в области дистанционного банковского обслуживания выступает целый комплекс мер по обеспечению информационной безопасности банковского платежного технологического процесса. К данному комплексу смело можно отнести такое актуальное направление, как защиту платежной информации от искажения, фальсификации, переадресации, несанкционированного уничтожения, ложной авторизации электронных платежных сообщений, а также доступ работника организации банковской системы только к тем ресурсам банковского платежного технологического процесса, которые необходимы ему для исполнения должностных обязанностей или реализации прав, предусмотренных технологией обработки платежной информации.

Также следует брать во внимание и осуществлять поддержку для развития таким направлениям, как четкую аутентификацию входящих платежных сообщений (электронных), синхронизацию сверки выходных электронных платежных сообщений с соответствующими входными и обработанными электронными платежными сообщениями при осуществлении межбанковских расчетов. Также одним из приоритетных направлений является соблюдение и контроль за соблюдением правил пользования сетью Internet сотрудниками банковского сектора внутри организации.

Внутренний распорядок любого банка запрещает использование прямое подключение к сети Интернет. Наиболее актуальными мерами обеспечения защиты информационных систем при дистанционном банковском обслуживании является отлаженный процесс резервирования полного перечня каналов, предусмотренных для передачи данных и контроль за целостностью данных каналов. Дистанционное банковское обслуживание предусматривает соблюдение регламентированных норм и правил, которые заключаются в установлении соответствующего оборудования в помещениях, оснащенных системами пожаротушения, кондиционирования, видеонаблюдения и бесперебойного питания. Процесс администрирования различного рода сетевого оборудования должен обязательно быть возложен на непосредственно уполномоченных сотрудников, полномочия которых документально подтверждаются аттестационными документами и сертификатами.

Слаженная и бесперебойная работа дистанционного банковского обслуживания не может существовать без анализа состояния существующих сетей, которые обеспечивают автоматизированный реестр файлов журналов. Обеспечение контроля и мониторинга физических и логических интерфейсов сетевого оборудования, а также оповещение о происходящих изменениях тоже является залогом успешной работы дистанционных банковских систем.

Особое значение имеет состояние сети и различные ее изменения, которые отслеживаются в режиме on-line целью обнаружения и своевременной ликвидации возникающих угроз в области информационной безопасности информационных систем дистанционного обслуживания.

На современном этапе развития информационных технологий безопасности дистанционного банковского обслуживания огромную роль играет организация межсетевых узлов, которые организуются с помощью специализированного оборудования. Сейчас существенная доля банковского сектора использует такое оборудование, как Cisco, с помощью которого можно обеспечить разделение прав доступа для узлов внутри сети банка. Данный вид оборудования используется службами МЧС, МВД и прочие.

Пристальное внимание при осуществлении процесса безопасности дистанционного банковского обслуживания необходимо развивать в направлении развития всех соединений ресурсов того или иного, данное направление существенно способствует сокращению мошеннических действий и хакерских атак. Крупные и солидные банки создают с этой целью целые отделы, число сотрудников в которых может достигать до 200 человек.

Особый интерес представляет система парольной защиты информационных ресурсов, которая обеспечивает хранение и мониторинг учётных записей для использования пользователями, администраторами и иными лицами, а также различные технологические записи (учетные), которые не предусматриваются для работы с людьми. Для каждого Банка характерна индивидуальная система разработки паролей.

Сейчас, очень актуально удаленное использование on-line систем, с помощью которых происходит открытие и закрытие вкладов, безналичное перемещение денежных потоков и т.д.

К примеру, в Сбербанке России уже на протяжении четырех лет действует система открытия вкладов on-line, не выходя из дома. Для развития дистанционного обслуживания Сбербанк России предлагает открывать вклады on-line с повышенной ставкой, что зачастую служит существенным стимулом для клиентов.

Также довольно развита система дистанционного обслуживания у таких крупных и известных банков, как ВТБ 24, Тинькофф, Райффайзен Банки и иные.

Использованные источники:

1. Букато В.И., Львов Ю.И. Банки и банковские операции в России. М.: Финансы и статистика, 2011.- 356 с.
2. Правовое регулирование расчетных и кредитных отношений. В кн. Учебное пособие для судьи [Текст]: М., Юрайт, 2011
3. Правовое регулирование организации и деятельности банковской системы Российской Федерации в условиях рыночной экономики (исходные принципы). [Текст]: М., Межбанковский финансовый дом, 2011
4. Черкасова Е.А. Кийкова Е.В. Информационные технологии в банковском деле: учеб.пособие М.: Издательский центр «Академия», 2011
5. Шевелев А.В., Тютюнника А.П. Информационные технологии в банках/ Шевелев А.В., Тютюнника А.П. – М., Просвещение, 2011. – С. 48-67.
6. Предложения по модернизации кредитно-финансовой системы России [Текст]: // Финансы и кредит.- 2011.- № 3.
7. Павлодский Е.А. Правовое регулирование расчетных и кредитных отношений // Право и экономика. -2011.-. № 3-4.
8. Пашкус В.Ю., Пашкус Н.А., Хоменкова С.А. Банковское совершенство: проблемы, критерии, подходы/ Пашкус В.Ю., Пашкус Н.А., Хоменкова С.А. // Банковское дело. – М., 2010.- №11. - С. 7-14
9. Положение от 24 декабря 2004 г. N 266-П «Об эмиссии банковских карт и об операциях, совершаемых с использованием платежных карт» [электронный ресурс]: правовая система Гарант, 2012
10. Общие положения» [электронный ресурс]: правовая система Гарант, 2014

Кузнецов А.Ф., к.э.н.

доцент

Курганский Д.В.

студент

Кокулова А.А.

студент

Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарёва

Россия, г. Саранск

«ТЕХНОПАРК-МОРДОВИЯ»: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Аннотация: В статье проведен анализ деятельности Технопарка Мордовии, в результате которого определены основные проблемы его развития, рассмотрены диспропорции в структуре технопарка, а также предложен комплекс мер по их устранению и привлечению новых резидентов.

Ключевые слова: технопарк, компании-резиденты технопарка, энергосберегающая светотехника.

В наше динамичное время идеи, возникающие в сфере науки, должны очень быстро доходить до сферы производства и превращаться в товар. Мировой опыт показывает, что страны, желающие стать лидерами в избранной области техники и технологии, начинают производить знания в данной области у себя дома. Дело в том, что необходимо иметь минимально короткий инновационный цикл (время от рождения идеи, знания до воплощения идеи в продукте), а ускорить инновационный цикл удастся только за счет совместной работы ученых и технологов. В этой связи очень интересен опыт технопарков как одной из наиболее удачных форм интеграции науки и производства.

В соответствии с Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, а также Стратегией инновационного развития Российской Федерации до 2020 года, определены приоритеты инновационного развития, включающие в себя:

- улучшение взаимодействия между бизнесом, наукой, образованием и государством в целях формирования конкурентоспособного научно-технологического задела для внедрения прорывных инноваций;

- повышение инновационной активности существующего бизнеса и динамики появления новых инновационных компаний;

- радикальное повышение эффективности и результативности «проводящей» инфраструктуры, обеспечивающей коммерциализацию результатов научных исследований и освоение новых технологий;

- реализация политики по инновационному развитию регионов и создание сети территориально-производственных кластеров, реализующих конкурентный потенциал территорий, формирование ряда инновационных высокотехнологичных кластеров в европейской и азиатской части России[4].

Технопарки являются наиболее эффективной площадкой для развития высокотехнологичных отраслей экономики, создания и развития малых инновационных компаний, коммерциализации инновационных проектов [1, с. 156].

Учитывая специфику деятельности технопарков, основой развития и функционирования которого является множество компаний-резидентов, основные ресурсы, будь то материальные, финансовые или научные, направлены на поддержание и эффективное функционирование данных компаний. Сам технопарк является лишь площадкой, обеспечивающий благоприятную инфраструктуру для инновационных предприятий, вошедших в его состав.

Анализ компаний-резидентов является важным условием для понимания того, кто именно осуществляет технологический прогресс в его стенах и какие направления определяют результаты его деятельности.

Основные направления специализации АУ «Технопарк-Мордовия» следующие: энергосберегающая светотехника, электронное

приборостроение, оптоэлектроника и волоконная оптика, информационные технологии, нанотехнологии и наноматериалы.

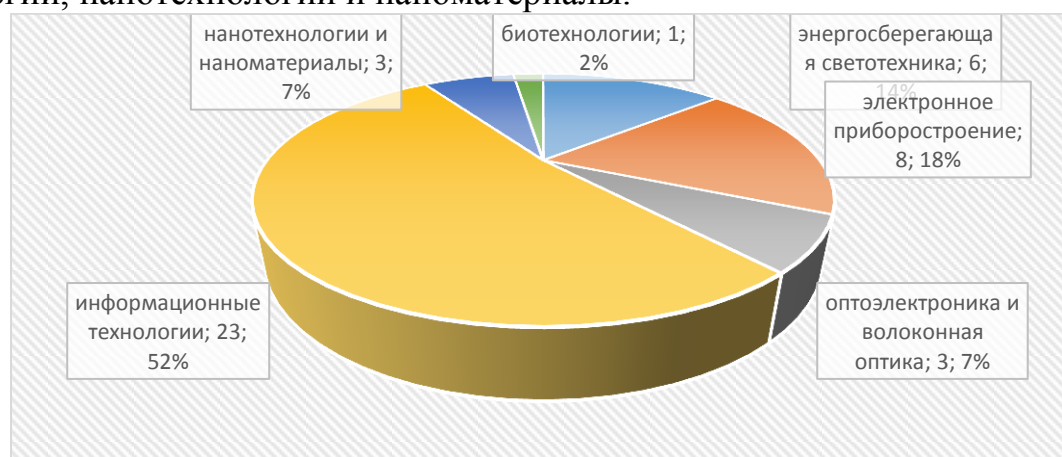


Рисунок 1 – Специализация компаний-резидентов АУ «Технопарк-Мордовия»

Сегодня большая часть резидентов Технопарка Мордовии не относится к ведущему в нашем регионе светотехническому кластеру. Доля предприятий направления «Энергосберегающая светотехника» от общего числа резидентов составляет 18%. Согласно рисунку 1, самая развитая область деятельности компаний-резидентов – информационные технологии (52%), доля которых составляет более половины от общего числа резидентов [2]. Сложившаяся ситуация, на наш взгляд, объясняется прежде всего тем, что сфера ИТ является в настоящее время одной из самых динамично развивающихся и популярных. Сегодня в области ИТ в РМ задействовано множество молодых разработчиков - студентов или недавних выпускников ВУЗов, у которых много инновационных идей. Однако вследствие молодости ИТ-специалистов, у многих из них отсутствует материальная база, необходимая для реализации их проектов. Инфраструктура Технопарка, а также льготы и гранты молодым разработчикам и привели к большому числу резидентов ИТ-специализации. Другие направления деятельности Технопарка, в частности, светотехнического кластера – «Энергосберегающая светотехника», в отличие от ИТ, являются более сложными в реализации, наукоемкими и как следствие, менее популярными.

Сравнивая направления специализации компаний-резидентов Технопарка Мордовии и технопарков Российской Федерации в целом, видно, что тенденция преобладания количества ИТ-компаний справедлива и для России в целом.

Необходимо отметить еще одну проблему АУ «Технопарк-Мордовия». План развития технопарка, размещенный в формате презентации на открытом Интернет-ресурсе <http://nptechnopark.ru/>, принадлежащем некоммерческому партнерству «Ассоциация технопарков в сфере высоких технологий», показал, что число компаний-резидентов по состоянию на 2014 год намного меньше планового. По данным одной из диаграмм презентации-плана число компаний-резидентов в 2013 году

должно было составлять 73 участника, в 2014 – 88 участников, тогда как реальные цифры по состоянию на 1 мая 2014 года – 44 компании-резидента [3].

Учитывая вышесказанное, а именно - преобладание компаний области ИТ (не относящихся к приоритетному региональному кластеру) и отставание реального количества резидентов от планового, по нашему мнению, Технопарку Мордовии следует усилить деятельность по привлечению резидентов, в первую очередь в сферу энергоэффективных технологий.

Этому способствовало бы, по нашему мнению, прежде всего, повышение мотивации предпринимательской деятельности студентов светотехнического факультета нашего Мордовского государственного университета им. Н.П. Огарёва. Именно учащиеся данного факультета изучают научные дисциплины, соответствующие светотехническому кластеру Республики Мордовия. Полезным, например, было бы объявление стипендии или грантов талантливым студентам и их научным руководителям.

Следует также, на наш взгляд, усилить работу по привлечению резидентов из других регионов и стран. Здесь нужно отметить, что успешным примером осуществления данного мероприятия можно считать привлечение в резиденты Технопарка Мордовии корейской компании «Непус-Рус».

Осуществление вышеперечисленных мер, мы считаем, поможет увеличить число резидентов АУ «Технопарк-Мордовия», в том числе резидентов приоритетного светотехнического кластера, что должно привести к созданию дополнительных рабочих мест, а также общему развитию энергоэффективных технологий в нашей Республике Мордовия.

Использованные источники:

1. Технопарки стран мира: *организация деятельности и сравнение* / под ред. В.А. Бариновой. — М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС. 2012. — 156 с.
2. Иванова И.А., Колантаева А.С. Эконометрическое исследование инновационной привлекательности регионов Российской Федерации/ Регионология. №4. 2013. С. 47 – 56.
3. Официальный сайт Технопарк Мордовия – Режим доступа: www.technopark-mordovia.ru/
4. Официальный сайт «Ассоциации технопарков в сфере высоких технологий» – Режим доступа: <http://nptechnopark.ru/>

*Любавина А. Г.
магистрант
Национальный исследовательский Томский
политехнический университет
Россия, г. Томск*

DISTINGUISHING FEATURES AND CONSTRAINTS OF AMBIENT MEDIA TECHNOLOGIES

Traditional advertising channels are over loaded, there is a process of the so-called media inflation and the parallel ban on the certain goods advertising in the traditional media. The current situation makes advertisers look for new approaches to their consumers. A new term is emerging in marketing communications - Ambient Media. New channels of influence on consumers are called Ambient Media, thanks to them advertising finds its viewers or listeners in the most unexpected places, making its way through the overall flow of advertising messages. A new media is beginning to emerge everywhere (for example, gas stations, pharmacies, supermarkets, food outlets, offices, places of study, cinemas, fitness centers, dressing rooms, beauty salons).

Ambient Media is one of the modern trends in social and commercial advertising. A distinguishing feature of this approach is the usage of the environment, where the greatest concentration of the target audience is. Ambient Media advertising can be called as ads beyond the scope of posters, placards and banners. Nowadays the advertising market is becoming increasingly saturated with information that consumers are simply unable to accept and comprehend properly. In order to solve this problem there is a need to find and use the unusual solution for the product campaign. Ambient Media solves such problems and offers unusual and effective approach.

The historical point of Ambient Media existence can be seen in the 90s of XX century in European cities. This term was first used during the second half of the 90s in the UK. However, Ambient Media has had the greatest popularity since the last decade. The phrase "Ambient Media" tells about external (surrounding) media, which differs from the traditional media by the following characteristics:

- inclusion in the advertising space of the environment that surrounds the target audience;
- using of other non-standard media advertising;
- planning special factors of effectiveness and reporting.

Ambient Media is designed to evoke a sense of wonder in people, to penetrate into the everyday life that promotes the best perception and memorization of showed information. Traditional media can not boast of such abilities. This is the main feature of Ambient Media. Due to advertising market oversupply and saturation people have learned to ignore most of the standard information media. Ambient Media stands out from the other ads by following features:

- getting into the target audience atmosphere (advertising on the floor in WC, on the trolley handles in stores, on the handles in public transport);
- having a high degree of creativity and innovation that helps to attract attention;
- having possibility of good planning;
- making emphasize not on the coverage of a large audience but on the most effective contacts with potential clients [1].

Let's take the common example of non-standard advertising - placing information in the restrooms. This approach arouses interest and curiosity. In addition, advertising in WC can cover a very restricted audience. In night clubs these are students and young people who don't watch television a lot. In restaurants, these are wealthy people. Youth and middle-aged people are in cinemas and middle-income people are in cafes and inexpensive restaurants. In large shopping centers a visitor often goes to the restroom, where often goes to the washbasins and notices that inscription: "Beer X is a great non-alcoholic beer". Restrooms are new and effective channels of communication.

In West such non-standard media are considered primarily as an opportunity to make vivid and cheap advertising campaign. In Russia large customers require national coverage from Ambient Media but they are willing to invest no more than 5-10% of the advertising budget. At the moment the level of Ambient Media development is low, large advertisers are trying to use the standard means of communication in a non-standard way. In outdoor advertising these can be extenders, 3D-design or lighting.

Russian level of Ambient Media technology is at the stage that the Western markets have been back in the 90s. According to Anna Yakovleva, CEO of media agency Initiative, most Russian advertisers still aim to reach the widest possible audience through marketing communications in order to introduce the existing brand. Only traditional media can currently perform this task. It should be noted that existing Ambient Media operators who could build a network in the capital, have a good chance of attracting the budgets of national brands and developing in the regions at their own expense. The closest operators for meeting the needs of today's advertisers are Indoor TV operators. This technology involves the placement of advertising on monitors in supermarkets. Western experts identified supermarkets as a separate media a long time ago, because they have undeniable advertising opportunities, companies that sell advertising in cinemas and toilets in locations with the highest concentration of the audience are also included in this category.

In Russian market, Indoor TV technologies have been existing for nearly four years. Three major operators are engaged in this business: "Magitel", IMTV and "The Seventh Continent" (about 2500 monitors in supermarkets in Moscow and St. Petersburg). But unfortunately their potential advertising opportunities are not fully developed and are not in demand according to the operators and the total volume of the market barely reaches \$ 8.6 million [2].

In spite of all advantages of Ambient Media technologies there are some development constraints. Firstly, the electronic media broadcast (monitors in supermarkets, beauty salons, transport) does not occur centrally, i.e. in different stores a content can be quite different. To avoid disturbing visitors in many supermarkets and beauty salons advertising is broadcasted without sound (the sound could become one of the competitive advantages of the media). A significant disadvantage of Russian Ambient Media technologies is the existence of various formats. Unique format for each channel or media does not allow to integrate quickly into the overall campaign.

Another limiting factor is the pricing system for the media usage. Price determination is formed on the basis of internal seller's sensations. Advertisers recognize that the main reason for accessing to new media is determined by a human factor: seller will or will not be able to convince the customer in effectiveness of its new advertising channel.

And finally the market development is greatly interfered by the lack of proper monitoring of the development and modern methods introduction of marketing communications. An advertiser is willing to spend a lot of money on standard media (advertising on television, radio or print media) as there is an adopted measurement panel as a standard. Although panel researches do not provide qualitative answers to many questions of the advertiser, they already exist and are available for a reasonable fee. The only way to measure the effectiveness of new media technologies today are ad hoc. This tool requires a separate research, which is oriented on studying the effectiveness of various advertising media. Such measurements, in comparison with the results of syndicated measurements, are better and more detailed but they are also more expensive. Customers are not always willing to pay for the newest media measurement and researchers are not ready yet to arrange appropriate panel measurements.

Research is conducted by the Ambient Media operators. For example, Romir Monitoring studies showed that advertising in cinema toilets was noticeable for 64 % of the 100 respondents more than half of the respondents who saw an advertisement in the restrooms and remembered the advertised product. Other 28 % of the respondents indicated that they noticed advertising on the door and next to the sink. Twenty percent of respondents remembered only ads placed next to the sink.

Brand "A.Korkunov" in addition to traditional media is regularly experimenting with advertising on airline tickets of air company "Aeroflot". The brand also decided to advertise its products on million tickets. The company says that sales are increased by 30%. But the company could not answer what types of advertising had brought the company more profits.

Today innovative solutions are becoming the most effective communication with the consumer both in the commercial and the social advertising market. To draw attention of the modern human by means of advertising is currently quite difficult and Ambient Media is a very effective tool in this situation. Now

Ambient Media is the most popular technology in Europe. For Russia this is quite a new phenomenon, but it has managed to interest large companies and organizations. Time shows how effective and successful the further Ambient Media development in Russia will be. In West Ambient Media networking was started by small companies. But as soon as the efficiency of the media has been proved, large multinational corporations began to use it. The Russian market is moving in the same direction.

References:

1. Ambient Media как эффективное решение продвижения продуктов на современном российском рекламном рынке [электронный ресурс] : статья - URL: <http://elib.krasu.ru/bitstream/2311/6471/1/s019-014.pdf> (Дата обращения: 14.10.2013г)
2. Помогает ли Ambient Media российской рекламе [электронный ресурс]: статья - URL: <http://m-marketing.ru/articles/info/article106.html> (Дата обращения: 18.10.2013г)

*Мансурова Т.Г., к.э.н.
доцент*

*Абдуллина Э.И., к.э.н.
доцент*

*Набережночелнинский институт
Казанский (Приволжский) федеральный университет
Россия, г. Набережные Челны*

ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ КАК ФАКТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА

Последнее десятилетие характеризуется возрастанием роли информационных ресурсов, интеллектуальных факторов в развитии экономики и общества. Ни земля, ни капитал, ни природные ресурсы не могли сравниться с информацией и знаниями по степени влияния на общественно-экономическое развитие. Страны, которые определили своими приоритетами интеллектуальные ресурсы, информационно-коммуникационные технологии, добились чрезвычайно высоких результатов.

Скорость интенсивного экономического роста на современном этапе построения информационного общества, а также скорость перевода экономики региона на инновационный путь развития определяется основными тенденциями применения информационных ресурсов, которые представляют собой важнейший инфраструктурный элемент экономики. Многие процессы в современной экономике без их использования не просто затруднены, а практически невозможны. Широкомасштабное использование информационных ресурсов приводит к важным социальным и экономическим эффектам, меняющим облик современного общества, расширяющим возможности экономических агентов.

Информатизация представляет собой социально-экономический и научно-технологический процесс массового применения ИКТ во всех сферах человеческой деятельности (экономика, политика, культура, образование, наука, оборона и т.д.) для кардинального улучшения условий труда и качества жизни населения, значительного повышения эффективности всех видов производства [1, С.14]. В своих работах профессор Р.М. Юсупов раскрывает «доминирующее положение информации в информационном обществе по отношению к традиционным видам ресурсов обусловлено специфическими свойствами информации как ресурса и сложившимися в настоящее время условиями развития общества».

Информация и информационные ресурсы выделяются в отдельный рынок со своими поставщиками, покупателями, инфраструктурой. Те регионы, которые первыми получают доступ к достоверной, актуальной, значимой информации, имеют больше преимуществ по сравнению с другими для своего дальнейшего развития.

Воздействие информационных ресурсов на экономическое развитие идет по двум основным направлениям. Первое – производство товаров и услуг информационно-коммуникационных технологий (сектор ИКТ) – является одним из самых инновационных и динамичных секторов экономики и вносит значительный вклад в экономику региона. И второе, но не менее значимое направление, – использование информационных ресурсов в экономике и других сферах стимулирует инновационное развитие, приводит к повышению производительности труда, сокращению издержек, появлению новых видов экономической деятельности и повышению качества жизни региона.

Под информационной отраслью в инновационной экономике одни авторы понимают совокупность трех составляющих: производство информационных средств, производство информации и информационные услуги [1]. В Стратегии развития информационных технологий под отраслью информационных технологий понимается совокупность российских компаний, осуществляющих следующие виды деятельности: разработка тиражного программного обеспечения; предоставление услуг в сфере информационных технологий, в частности заказная разработка программного обеспечения, проектирование, внедрение и тестирование информационных систем, консультирование по вопросам информатизации; разработка аппаратно-программных комплексов с высокой добавленной стоимостью программной части; удаленная обработка и предоставление информации, в том числе на сайтах в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет") [5].

Остановимся на краткой оценке сектора ИКТ в целом по экономике Российской Федерации. По прогнозам компании McKinsey, к 2020 г. доля ИКТ-сектора в мировом ВВП может достигнуть 9%. ИКТ-сектор в Российской Федерации в 2000-2007 гг. имел среднегодовые темпы роста

около 20 %. Его вклад в ВВП страны в этот период вырос с 3 % до 4,6 %. В 2008-2012 гг. темпы роста этого сектора в России замедлились, но потенциал роста, по оценкам экспертов, остается высоким. По предварительным данным Минкомсвязи России, объем российского рынка ИКТ в 2011 г. вырос на 8,6 % – до 2,087 трлн рублей, хотя доля ИКТ-сектора в ВВП России снизилась с 4,3 % в 2010 г. до 3,9 % в 2011 г. Аналогичная тенденция — некоторое сокращение доли сектора ИКТ — характерна и для мировой экономики в целом [2,3].

За последние годы в России было принято большое количество государственных концепций и программ в области развития высоких технологий, в том числе и в сфере ИКТ. Стратегией развития информационного общества в России, утвержденной в 2008г. в качестве одного из приоритетных направлений ее реализации обозначено развитие экономики Российской Федерации на основе использования ИКТ, где особо уделено внимание региональным аспектам развития данной сферы.

Проблема заключается не только в отставании России по уровню инновационного развития, по объему сектора ИКТ от ведущих западных стран, но и в резкой дифференциации регионов страны по данным показателям. Об этом свидетельствуют многочисленные рейтинговые оценки субъектов Российской Федерации по показателям научно-технического и инновационного развития, по показателям использования информационных и коммуникационных технологий [4].

Таблица 1.

Разрыв в развитости регионов по показателям использования ИКТ,
2012 г.

	Показатель по стране	Наибольшее значение	Наименьшее значение	Разрыв, раз
Затраты на ИКТ, млн.руб.	842673,9	242833,4 (Москва)	25,7 (Ингушетия)	9448,8
Удельный вес организаций деятельность, которых связана с производством ИКТ-оборудования, % к общему количеству	10,5	11,9 (Санкт-Петербург)	1,1 (Ингушетия)	11
Удельный вес организаций, использующих системы электронного документооборота, %	60,4	80,6 (Курганская область)	48,5 (Тверская область)	1,7
Удельный вес домохозяйств, имевших персональный компьютер, % к общему количеству:	66,5	87,5 (ХМАО-Югра)	16 (Чеченская республика)	5,5

в том числе имеющих доступ к сети Интернет	55,1	76,8 (Москва)	15,6 (Чеченская республика)	4,9
Удельный вес организаций, имеющих веб-сайт, %	37,8	76,4 (Москва)	18,9 (Чеченская республика)	4
Число организаций, выполнявших НИОКР	3566	710 (Москва)	1 (Чукотский АО)	710

Источник: рассч. автором по Регионы России. Социально-экономические показатели, 2013.

Анализ данных таблицы 1 показывает, что показатели использования ИКТ выше в регионах с преобладанием городского населения и относящихся к Центральному федеральному округу. Часть населения живет в новой информационной эпохе (крупные городские центры); часть – на территориях, динамику развития которых определяет хронологическое и биологическое время. Причины отставания регионов России в области информатизации и развития информационного общества, инновационной экономики и ее информационной отрасли хорошо известны. Это, в частности,

- сохраняющийся приоритет развития сырьевого и финансового секторов экономики,
- деиндустриализация и деформирование структуры экономики в девяностых,
- низкая востребованность результатов научных исследований в стране,
- реальная недооценка роли науки в развитии инновационной экономики,
- значительная недооценка человеческого капитала,
- невысокая информационная и управленческая культура части государственных чиновников, не отвечающий современным требованиям,
- уровень развития компьютерной и коммуникационной (Интернет) инфраструктуры,
- несовершенство налоговой системы и нормативно-правовой базы в области ИКТ,
- недостаточное инвестирование отрасли ИКТ,
- географическая неравномерность развития ИКТ (цифровое неравенство),
- низкая востребованность результатов научных исследований (в том числе в области информатики и ИКТ) отечественных ученых в России,
- высокий уровень зависимости отечественного рынка от зарубежной ИКТ-продукции,

– низкая эффективность реализации ФЦП «Электронная Россия (2002-2010 годы)» и т.д.

Учитывая сложившуюся реальную социально-экономическую ситуацию в стране и обобщая современные тенденции информационного обеспечения социально-экономической деятельности, можно констатировать, что в качестве основных направлений информационного обеспечения наибольший интерес представляют:

– социально-экономическая деятельность промышленных предприятий, отраслевых и региональных научных организаций;

– инфраструктура социально-экономической деятельности (включая специализированные фирмы, оказывающие посреднические услуги по внедрению инноваций, материально-техническому снабжению, информационному обеспечению информационных процессов, финансово-кредитные и правовые услуги, а также опытную и материально-техническую базу науки, и т.п.

– новые организационные формы информационной деятельности, включая финансово-промышленные группы, межрегиональные и международные инновационно-технологические центры, виртуальные предприятия и т.п.);

– деятельность администраций регионов, городов, районов и отраслей в становлении и развитии инноваций и инновационной деятельности.

Расширение процессов, свойственных инновационной экономике, а внутри нее – процессов сетевой экономики не только сохраняет, но и усиливает асимметрию пространственно-временной организации экономики региона. Так, российское пространство (и его слагаемые – региональные пространства) «оказалось разорванным и переструктурированным между сетями динамичных городских ядер, в конечном счете связанных с глобальной экономикой, и огромной территорией внутри и вокруг городов, но главным образом в сельской местности и провинции, которые, будучи локализованными и сегментированными, обратились к своим собственным местным/региональным стратегиям выживания, тем самым спасаясь в своей маргинальности» [6].

Использованные источники:

1. Юсупов Р.М. Роль информационных технологий в развитии экономики информационного общества // Региональная информатика (РИ-2012). Юбилейная XIII Санкт-Петербургская международная конференция «Региональная информатика (РИ-2012)». Санкт-Петербург, 24-26 октября 2012 г.: Труды конференции. / СПОИСУ. – СПб, 2013. – С. 13-21.
2. Индикаторы информационного общества: 2013: статистический сборник. – М.: НИУ «Высшая школа экономики», 2013.
3. ИКТ-компетенции как фактор социально-экономического развития России / Под ред. Ю.Е. Хохлова, С.Б. Шапошника – М.: Институт развития информационного общества, 2012. – 70 с.

4. Мансурова Т.Г. Воздействие институциональной среды на воспроизводственную структуру// Научная жизнь. – №2. – М.: Наука-Алкор, 2009. – С. 42-46.
5. Стрелец, И. А. Общество сетевых структур и информационный ресурс как сетевое благо / И. А. Стрелец // Вестник МГУ. Сер. 6. Экономика. –2003. – № 5. – С. 3-18
6. Стратегия развития отрасли информационных технологий в Российской Федерации на 2014-2020 годы и на перспективу до 2025 года. Распоряжение Правительства РФ от 1 ноября 2013 г. № 2036-р [Электронный ресурс] //сайт Министерства коммуникаций и связи. – Режим доступа: http://minsvyaz.ru/ru/doc/?id_4=1033. – Загл. с экрана: 06.04.2014.

Менищикова А.О.

магистрант

Вихман В.В., к.т.н., к.п.н.

доцент

НГТУ

Россия, г. Новосибирск

РИСКИ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ КАК ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ В БАНКОВСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Деятельность любого банка связана с рисками, а риски нарушения информационной безопасности (далее – риски нарушения ИБ) являются их составной частью. Управление рисками, их обработка и минимизация до приемлемого уровня – одна из основных областей обеспечения информационной безопасности в банках.

Большинство современных отечественных и международных стандартов, описывающих систему менеджмента информационной безопасности (ISO 27001, СТО БР ИББС-1.0-2010, PAS99 и т.д.), базируется на следующих принципах:

- риски – это объективная реальность, и понизить их можно лишь до определённого остаточного уровня;
- рисками необходимо управлять;
- система менеджмента информационной безопасности (далее – СМИБ) должна быть риск-ориентированной;
- риски нарушения информационной безопасности являются неотъемлемой частью операционных рисков банка.

В данном пункте речь пойдёт о внедрении системы управления рисками нарушения ИБ в рамках СТО БР ИББС-1.0-2010.

Стандарт Банка России (СТО БР ИББС-1.0-2010) предусматривает наличие в банке системы управления рисками и проведение оценки рисков нарушения ИБ для всех информационных активов области действия системы обеспечения информационной безопасности (СОИБ). Также наличие системы управления рисками подразумевают федеральный закон №161-ФЗ

от 27 июня 2011 года «О национальной платёжной системе», Постановление Правительства № 584 от 13 июня 2012 года и нормативные документы Банка России, в том числе Положение №379-П от 31 мая 2012 года.

Внедрение системы управления рисками нарушения ИБ в банке связано с решением определённых задач:

- выстраивание эффективного процесса управления рисками;
- подбор персонала (оценщиков рисков), обладающего необходимой квалификацией и опытом;
- взаимодействие с бизнес-подразделениями и подразделениями, занимающимися оценкой операционных рисков банка;
- определение (выбор) методики, по которой будет проводиться оценка.

Управление рисками нарушения ИБ включает в себя: определение области оценки рисков, их оценку и обработку, мониторинг и контроль, совершенствование. Это полностью соответствует модели Деминга «планирование – реализация – проверка – совершенствование», которая является основой модели менеджмента стандартов качества.

Система управления рисками нарушения ИБ даёт существенный положительный эффект при выстраивании СОИБ, выявлении уязвимостей ИБ и обосновании затрат на информационную безопасность, гарантируя принятие взвешенных решений в области СМИБ и контроль эффективности принятых при обработке рисков решений.

Внедрение системы управления рисками нарушения ИБ для банка – непростая задача, но её выполнение является первым шагом построения эффективной и комплексной системы защиты. В основе управления рисками лежат экспертные оценки и статистика. Цель – не предсказание будущего, а выстраивание эффективной системы менеджмента информационной безопасности.

*Мошкина К.А.
студент
специальность финансы и кредит
Шарафутдинов А.Г., к.э.н.
научный руководитель, доцент
Башкирский ГАУ
Россия, г. Уфа*

СЕТЕВЫЕ ТОПОЛОГИИ «ШИНА» И «ЗВЕЗДА»: ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ

Локальная вычислительная сеть — компьютерная сеть, покрывающая обычно относительно небольшую территорию или небольшую группу зданий (дом, офис, фирму, институт).

Шинная топология.

Сети с шинной топологией используют линейный моноканал (коаксиальный кабель) передачи данных, на концах которого устанавливаются оконечные сопротивления (терминаторы). Каждый компьютер подключается к коаксиальному кабелю с помощью Т-разъема (Т - коннектор). Данные от передающего узла сети передаются по шине в обе стороны, отражаясь от оконечных терминаторов. Терминаторы предотвращают отражение сигналов, т.е. используются для гашения сигналов, которые достигают концов канала передачи данных. Таким образом, информация поступает на все узлы, но принимается только тем узлом, которому она предназначена. В топологии логическая шина среда передачи данных используются совместно и одновременно всеми ПК сети, а сигналы от ПК распространяются одновременно во все направления по среде передачи. Так как передача сигналов в топологии физическая шина является широкоэмитательной, т.е. сигналы распространяются одновременно во все направления, то логическая топология данной локальной сети является логической шиной.

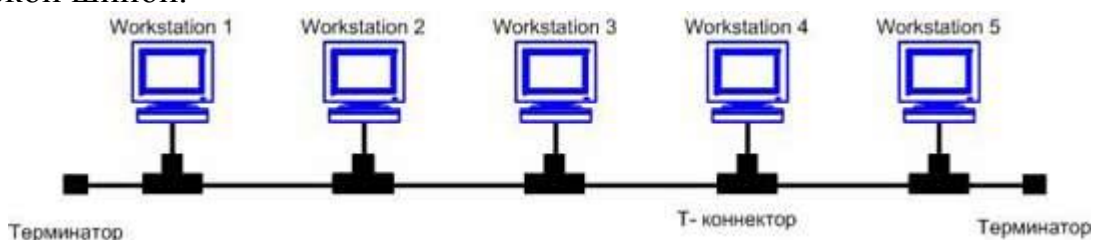


Рисунок 1 Схема топологии «шина».

Данная топология применяется в локальных сетях с архитектурой Ethernet (классы 10Base-5 и 10Base-2 для толстого и тонкого коаксиального кабеля соответственно).[1]

Преимущества сетей шинной топологии:

1. Отказ одного из узлов не влияет на работу сети в целом;
2. Сеть легко настраивать и конфигурировать;
3. Сеть устойчива к неисправностям отдельных узлов.

Недостатки сетей шинной топологии:

1. Ограниченная длина кабеля и количество рабочих станций;
2. Повреждение магистрального кабеля ведет к отражению сигнала и вся сеть в целом становится неработоспособной;
3. Трудно определить дефекты соединений.

Топология типа «звезда».

В сети, построенной по топологии типа «звезда» каждая рабочая станция подсоединяется кабелем (витой парой) к концентратору или хабу (**hub**). Концентратор обеспечивает параллельное соединение ПК и, таким образом, все компьютеры, подключенные к сети, могут общаться друг с другом.

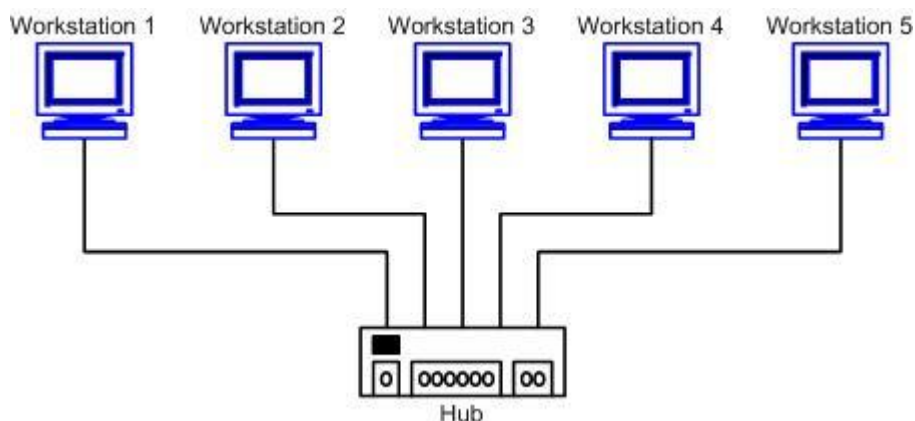


Рисунок 2 Схема топологии «звезда».

Данные от передающей станции сети передаются через хаб по всем линиям связи всем ПК. Информация поступает на все рабочие станции, но принимается только теми станциями, которым она предназначена. Так как передача сигналов в топологии физическая звезда является широковещательной, т.е. сигналы от ПК распространяются одновременно во все направления, то логическая топология данной локальной сети является логической шиной. Данная топология применяется в локальных сетях с архитектурой 10Base-T Ethernet.[2]

Преимущества сетей топологии звезда:

1. Легко подключить новый ПК;
2. Имеется возможность централизованного управления;
3. Сеть устойчива к неисправностям отдельных ПК и к разрывам соединения отдельных ПК.

Недостатки сетей топологии звезда:

1. Большая загруженность центральной аппаратуры;
2. Полная потеря работоспособности сети при отказе центральной аппаратуры;
3. Большая протяженность линий связи;
4. Возможности по наращиванию количества узлов в сети ограничиваются количеством портов концентратора;
5. Отсутствие гибкости в выборе пути передачи информации.

В реальных вычислительных сетях могут использоваться более сложные топологии, представляющие в некоторых случаях сочетания рассмотренных. Выбор той или иной топологии определяется областью применения ЛВС, географическим расположением ее узлов и размерностью сети в целом.

Использованные источники:

1. Олифер В.Г., Олифер Н.А. Компьютерные сети. Принципы, технологии, протоколы: Учебник для ВУЗов. 3-е изд. – СПб.: Питер, 2006. - 958 с.
2. Электронный ресурс <http://www.lessons-tva.info/>

*Никитина А.В.
студент 3 курса
Антипова Е.А.
ст. преподаватель
кафедра МИАЭП*

*ФГБОУ ВПО Орловский государственный университет
Россия, г. Орел*

МОДЕЛИРОВАНИЕ НОВОГО ОФИСА ПО КАДАСТРОВЫМ РАБОТАМ В Г. ОРЛЕ В PRIMEEXPERT

Ключевые слова: модель, имитационная модель, кадастровые работы, моделирование, инвестиционный анализ, финансовый анализ.

В статье рассматриваются основные проблемы, связанные с моделированием нового офиса по кадастровым работам. Некоторые модели, рассмотренные в статье, могут быть использованы для более эффективного моделирования.

Для успешного осуществления управленческой деятельности необходимо составить четкое представление о структуре организации, взаимодействии ее составных частей и связях организации с внешней средой. Одним из комплексных решений проблем в сфере кадастрового бизнеса является прогнозирование деятельности будущей фирмы, для дальнейшего её развития и эффективного функционирования.

Кадастровая деятельность в настоящее время претерпевает различные изменения, становится более автоматизированной. Сам процесс автоматизации офиса по кадастровым работам в настоящее время является выгодным, т.к. в дальнейшем его открытие и успешная работа приносит весьма значительную прибыль.

Централизованная схема существенно повышает оперативность и качество кадастровых услуг, качество и достоверность кадастровых данных, обеспечивает развитие информационного обмена и оперативного предоставления информации заинтересованным пользователям. Такая схема приводит к унификации процедур, формированию единого технологического процесса ведения кадастра, существенному снижению операционных затрат за счет сокращения числа кадастровых офисов и более высокой интенсивности работ.

Моделирование такой организации позволит нам определить, в какой период сможет окупиться организация и получить чистый доход, каков будет чистый доход организации, является ли новый проект рентабельным или он убыточен [1, с. 220].

Развитие информационных технологий кадастрового учета ограничений и обременений основывается на широком применении новейших компьютерных методов ведения кадастрового учета и невозможно без применения инновационных технологий. Внешней средой организации понимаются все условия и факторы, возникающие в окружающей среде,

независимо от деятельности конкретной фирмы, но оказывающие или могущие оказать воздействие на её функционирование и поэтому требующие принятия управленческих решений. Внешними факторами, влияющими на открытие нового офиса кадастровых работ, являются:

Во-первых, инфляция (в %) — это переполнение каналов денежного обращения избыточной денежной массой, проявляемое в росте товарных цен, которая представлена в таблице 1.

Таблица 1. Уровень инфляции.

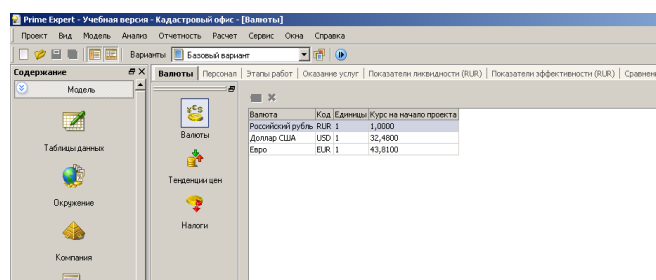
1.10.2013	1.10.2014	1.10.2015	1.10.2016
5,06	5,7	5,6	5,6

Во-вторых, налоги – это платежи, которые в обязательном порядке уплачивают в доход государства юридические и физические лица – предприятия, организации, граждане [5]. Данная информация о налогах представлена в таблице 2.

Таблица 2. Налоги и налоговая ставка.

Название налога	Налоговая ставка(в %)	Период выплаты
Налог на добавленную стоимость	18	Квартал
Налог на прибыль	20	Год
Социальные отчисления	34	Месяц
Налог на доходы физических лиц	13	Месяц

Курсы валют на начало проекта. В ходе работы курсы валют не изменяются[3].



Валюта	Код	Единица	Курс на начало проекта
Российский рубль	RUR	1	1,0000
Доллар США	USD	1	32,4800
Евро	EUR	1	43,8100

Рисунок 1 - Курсы валют на начало проекта (1.10.2013).

Ставка дисконтирования (25%) — это процентная ставка, используемая для перерасчёта будущих потоков доходов в единую величину текущей стоимости. Ставка дисконтирования применяется при расчёте дисконтированной стоимости будущих денежных потоков. Ставка постоянна. Шаг дисконтирования — месяц.

Проект открытия нового кадастрового офиса начинается 1.10.2013. Длительность данного проекта 3 года, то есть, данный проект заканчивается 1.10.2016 года. Цель проекта – понять, является ли данный проект рентабельным на протяжении данного периода, окупается ли данный проект или он является убыточным и не рентабельным.

Финансирование проекта. ИП «Карте», первичным капиталом которой является кредит «Бизнес-Оборот» Сбербанка России. Собственных средств у организации на начало периода, то есть – открытие данной организации, нет. Срок кредитования -3 года (36 месяцев). Процентная ставка по данному кредитованию составляет 5,4 % годовых [2].

Аренда помещения. К общим издержкам относится аренда помещения. Выплат происходят каждый месяц, цена аренды не изменяется в течении всего периода работы организации. Аренда помещения также включает в себя коммунальные платежи [4].

Внутренними факторами являются:

1) персонал – сотрудники данного предприятия. Заработная плата сотрудников в базовом варианте не изменяется с течением времени. Данные о сотрудниках данного предприятия заполнены идентично.

2) запасы – определенные материальные запасы, которые косвенно влияют на работы предприятия. Покупка данных ресурсов происходит ежемесячно, в одинаковом размере, по одной и той же оптовой цене.

3) ресурсы, используемые в процессе функционирования предприятия (организации). К данным ресурсам относится оборудование, непосредственно используемое в процессе функционирования организации. Амортизация да данное оборудование начисляется с помощью метода равномерного начисления, сроки полезной службы зависят от различных внешних воздействий, качества материалов, эксплуатации [6].

Открытие нового офиса кадастровых работ проходит в несколько этапов.

Первым этапом данного бизнес-процесса является , непосредственно-подбор и оценка помещения. На данном этапе происходит выбор наилучшего, выгодного варианта аренды помещения. Этот этап подразделяется на два подэтапа, которые протекают параллельно друг другу.

Разработка технологической планировки и разработка рабочего проекта, который согласовывается с руководителем проекта (организации, предприятия).

Вторым этапом является согласование рабочего проекта. На данном этапе непосредственно происходит утверждение, окончательный выбор из различных вариантов аренды офисов, окончательный выбор финансирования проекта.

Третий этап бизнес – процесса – получение всей разрешительной документации для открытия офиса. На этом этапе офису выдается лицензия и право на исполнение деятельности.

Четвертым этапом является поиск персонала. В данный этап входит обучение персонала.

Пятый этап проведение демонтажных и строительных работ в арендованном помещении.

Шестой этап закупка оборудования. На данном этапе происходит покупка оборудования для офиса.

Седьмой этап — этап, на котором происходит изготовление наружной рекламы, различных постеров, рекламы в интернете.

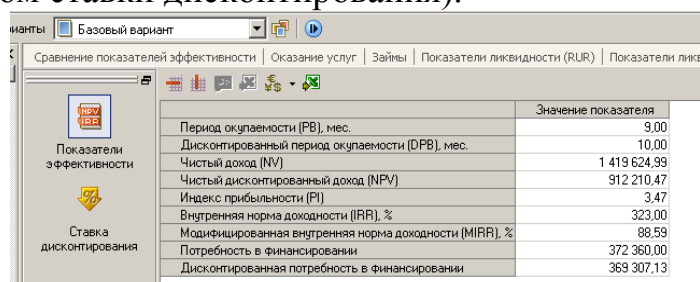
Последним, восьмым этапом, является кредитование. На данном этапе организация оформляет кредит Бизнес-оборот, с кредитной ставкой 5,4% сроком 36 месяцев. Организация «Карте» оказывает ряд услуг. Перечень услуг со стоимостью указан в таблице. График поступления заказов равномерный, ежемесячный. Стоимость услуг в течение трех лет неизменна.

Организация ИП «Карте» предоставляет свои услуги как физическим, так и юридическим видам. Стоимость услуг определяется средним по Орловской области. Цены на услуги устанавливает сама организация, основываясь на законодательство РФ [1].

Для анализа данного бизнес-процесса, а именно открытия нового офиса кадастровых работ будут использоваться следующие показатели, которые и покажут целесообразность данного проекта, т.е. открытия нового офиса по геодезическим, кадастровым и землеустроительным работам в г. Орел.

Для анализа проекта открытия нового офиса в г. Орле, используются два анализа.

1) Инвестиционный анализ, который включает в себя такие показатели как период окупаемости (от начального момента до момента окупаемости), дисконтированный период окупаемости (от начального момента до момента окупаемости с учётом ставки дисконтирования).



The screenshot shows the 'PrimeExpert' software interface. On the left, there is a sidebar with icons for 'Показатели эффективности' (Efficiency Indicators) and 'Ставка дисконтирования' (Discount Rate). The main window displays a table of indicators and their values. The table has two columns: 'Показатели эффективности' (Efficiency Indicators) and 'Значение показателя' (Indicator Value). The indicators listed are: 'Период окупаемости (PB), мес.' (Payback Period (PB), months), 'Дисконтированный период окупаемости (DPB), мес.' (Discounted payback period (DPB), months), 'Чистый доход (NV)' (Net Income), 'Чистый дисконтированный доход (NPV)' (Discounted Net Income), 'Индекс прибыльности (PI)' (Profitability Index), 'Внутренняя норма доходности (IRR), %' (Internal Rate of Return (IRR), %), 'Модифицированная внутренняя норма доходности (MIRR), %' (Modified Internal Rate of Return (MIRR), %), 'Потребность в финансировании' (Need for financing), and 'Дисконтированная потребность в финансировании' (Discounted need for financing).

Показатели эффективности	Значение показателя
Период окупаемости (PB), мес.	9,00
Дисконтированный период окупаемости (DPB), мес.	10,00
Чистый доход (NV)	1 419 624,99
Чистый дисконтированный доход (NPV)	912 210,47
Индекс прибыльности (PI)	3,47
Внутренняя норма доходности (IRR), %	323,00
Модифицированная внутренняя норма доходности (MIRR), %	88,59
Потребность в финансировании	372 360,00
Дисконтированная потребность в финансировании	369 307,13

Рисунок 2 - Показатели эффективности.

Период окупаемости данного бизнес-процесса равен 9 месяцам. Для небольшого предприятия с кредитом в 1000000 рублей данный период окупаемости является оптимальным, при этом чистый доход составляет порядка 1 419 624 рублей. Относительная величина доходности проекта -3,47. Потребность в финансировании положительная, то есть финансирование по окончании этапов требоваться не будет.

2) Финансовый анализ. PrimeExpert позволяет на основе данных модели рассчитать показатели, играющие роль индикаторов ликвидности финансовой устойчивости, рентабельности, деловой активности, а также некоторые модели факторного анализа деятельности компании.

Показатели ликвидности							
	II пол. 2013г.	II пол. 2014г.	II пол. 2014г.	II пол. 2015г.	II пол. 2015г.	II пол. 2016г.	II пол. 2016г.
Коэф. текущей ликвидности (СР)	3,89	5,40	7,49	9,57	11,99	14,43	16,40
Коэф. быстрой ликвидности (СР)	3,87	5,38	7,47	9,55	11,97	14,41	16,38
Величина оборотных средств (NWC)	167 483,14	291 387,28	427 478,98	554 251,21	709 184,69	856 480,73	978 842,39
Доля оборотных средств в активах (CA/TA)	0,24	0,31	0,40	0,49	0,58	0,66	0,71
Доля оборотных средств в текущих активах (NWC/CA)	0,74	0,81	0,87	0,90	0,92	0,93	0,94
Доля запасов в текущих активах (Inv/CA)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Средняя величина запасов (Inv)	1 033,33	1 240,00	1 240,00	1 240,00	1 240,00	1 240,00	1 240,00
Средняя величина текущих активов (CA)	225 481,39	357 645,16	493 316,19	618 922,87	773 718,36	920 213,37	1 042 388,05
Доля оборотных средств в покрытии запасов (NWC/Inv)	162,00	234,99	344,74	446,38	571,32	690,69	789,39

Рисунок 3 - Показатели ликвидности.

Коэффициент текущей ликвидности возрастает, следовательно растет платёжеспособность организации. Коэффициент быстрой ликвидности так же возрастает, значит предприятие сможет себя обеспечить и не разориться, если положение станет на самом деле критическим. Стабильный рост всех показателей говорит о том, что данный проект является оптимальным, безубыточным.

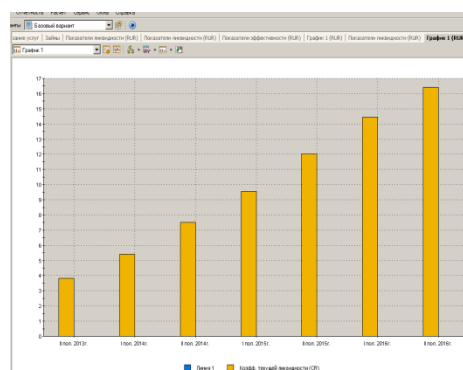


Рис 4 - График ликвидности по полугодиям.

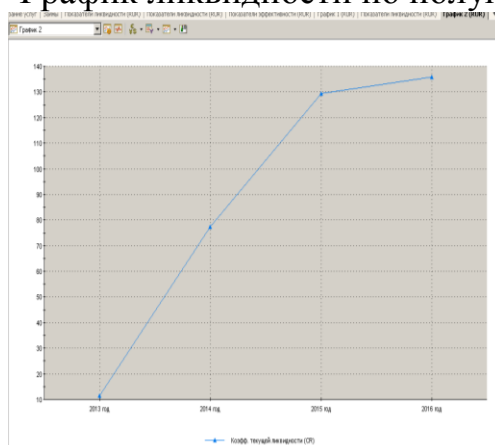


Рис 5 - График коэффициента текущей ликвидности (по годам).

Рентабельность представляет собой такое использование средств, при котором организация не только покрывает свои затраты доходами, но и получает прибыль.

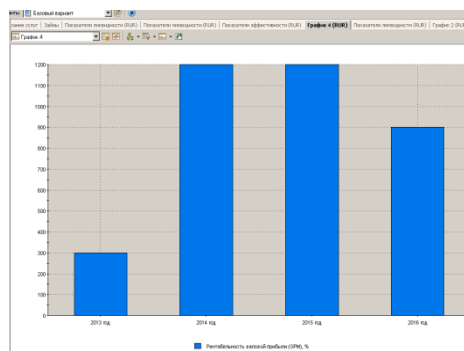


Рис.6 - График рентабельности валовой прибыли.

Подводя итог, можно сделать вывод о том, что данный проект является рентабельным. В первый год, предприятие уже полностью окупает себя и приносит незначительную прибыль. Максимальная прибыль достигается в момент расцвета предприятия, а именно в 2014-2015 годах. В 2016 году наблюдается относительно резкое падение рентабельности. Период окупаемости данного проекта является минимальным и равен 9 месяцам. Проект является прибыльным и полностью приближен к реальности.

Использованные источники:

1. Варламов, А.А. Государственный кадастр недвижимости: Учебное пособие. А.А. Варламов, С.А. Тальченко / Колос С – М.: 2012. – 680с.
2. Дубейковский, В.И. Эффективное моделирование с AllFusion ProcessModeler 4.1.4 и AllFusion PM. / В.И. Дубейковский. - М.: ДИАЛОГ-МИФИ, 2007.-109 с.
3. Калянов Г.Н. Моделирование, анализ, реорганизация и автоматизация бизнес-процессов /М.: Финансы и статистика, 2006. . – 237 с.
4. Земельный кодекс РФ (ЗК РФ от 25.10.2001 N 136-ФЗ (принят ГД ФС РФ 28.09.2001)(действующая редакция от 01.01.2014)[Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru/popular/earth/>
5. PrimeExpert планирование и принятие инвестиционных решений. Актуальный подход. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://north-soft.ru/index/0-145>
6. Кадастровые работы. Услуги. [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.kartograf.ru/kadaстровые_работы_офис

*Охлопкова Я.В.
аспирант
КМПИА ИЗФир
СВФУ им. М.К. Аммосова
Россия, г. Якутск*

ФОРМИРОВАНИЕ КОММУНИКАТИВНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПРИ ИЗУЧЕНИИ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА

Общая структура деятельности человека (как процесса активного непосредственного или опосредствованного целенаправленного и осознаваемого взаимодействия субъекта со средой) наряду с общественно-

производственной (трудовой) и познавательной включает и его общественно-коммуникативную деятельность. Последняя представляет собой сложный процесс взаимодействия людей, осуществляемый посредством языка как системы единиц и правил оперирования ими [1; с.33].

Для формирования коммуникативных умений в устном межкультурном общении могут использоваться диалогические тексты из художественных произведений. Использование диалогов художественной литературы в процессе обучения позволяет учащимся лучше понимать представителей другой культуры, ощущать своеобразие языка, знакомиться со спецификой мышления и формулами общения, принятыми у другого народа. При этом мыслительная деятельность учащегося направлена на поиск смысловых эквивалентов в чужом и родном языках, что способствует развитию эстетических и этических сторон его личности, а также культурно-страноведческой компетенции [2; с.10].

Преподавание языка связывается с изучением фольклорной культуры и особенностей повседневного общения. Методическая подготовка воспитателей к работе в ситуации двуязычия должна была стать шагом на пути к внедрению собственно лингводидактических принципов работы по второму языку [3; с.179].

Коммуникативная компетентность как средство развития и умение выражать свои мысли играет очень большую роль в формировании навыков общения.

На более высоких стадиях речевого развития, когда у ребенка возникает способность понимать и пользоваться связной речью, процессы обучения не только приобретают более развернутую форму, но происходит усложнение и как бы «повышение» их функции. Овладение знаниями становится процессом, который вместе с тем приводит к формированию у ребенка внутренних познавательных действий – действий и операций умственных. А это, в свою очередь, служит предпосылкой для овладения понятиями в их связях, в их движении [4; с.390].

Как и любой вид общения, межкультурная коммуникация на любом уровне имеет свои цели, реализация которых обуславливает эффективность (или неэффективность) коммуникации. В этом вопросе важную роль играет понятие «межкультурная компетенция», которое только начинает входить в широкий научный оборот и поэтому еще не имеет точного терминологического определения. Указанный термин, как правило, связывают с понятием «коммуникативной компетенции», которое в самом общем виде обозначает «уровень сформированности межличностного опыта, т.е. обученности взаимодействию с окружающими, который требуется индивиду, чтобы в рамках своих способностей и социального статуса успешно функционировать в данном обществе» или же как «способность к выбору и реализации программ речевого поведения в зависимости от способности человека ориентироваться в различной обстановке, т.е. умения

оценивать ситуации с учетом темы, задач, коммуникативных установок, возникающих у участников до и во время беседы» [5; с.234].

Если исходить из приведенных определений коммуникативной компетенции, под межкультурной компетенцией следует понимать позитивное отношение к наличию в обществе различных этнокультурных групп и способность какого-либо индивида эффективно общаться с представителями любой из этих групп. Данное понимание межкультурной компетенции было господствующим в зарубежной науке в начале 1970-х гг., когда происходило становление межкультурной коммуникации как самостоятельного научного направления и учебной дисциплины. В ходе этого процесса на рубеже 1970-1980-х гг. актуальными стали вопросы отношения к другой культуре и ее ценностям, преодоления этнического и культурного центризма. В контексте исследования этих проблем межкультурная компетенция стала рассматриваться как «комплекс аналитических и стратегических способностей, расширяющий интерпретационный спектр индивида в процессе межличностного взаимодействия с представителями другой культуры» [5;с.234].

Межкультурная коммуникация, по определению Е.Ф. Тарасова,– это среда взаимодействия двух коммуникативных партнеров, принадлежащих к разным культурным обществам, и, как следствие, взаимодействие национальных сознаний, причем чужая действительность познается при помощи образов родной культуры, которая осознается и переосмысливается в процессе познания. При этом, как отмечает Е.Ф. Тарасов, процесс коммуникации является предпосылкой для возникновения реального диалога культур в сознании отдельного индивида.

Таким образом, поликультурная языковая личность, владея межкультурной компетенцией, которая рассматривается как компонент общей коммуникативной компетенции, способен анализировать различия культур запада и востока и активно участвует в диалоге культур.

Использованные источники:

- 1.Зимняя И.А. Лингвopsихология речевой деятельности, Москва-Воронеж.: 2001 – с.33
- 2.Под редакцией М.К.Колковой. Современная методика соизучения иностранных языков и культур, методическое пособие. С-Пб: издательство «КАРО», 2011 – с.10
- 3.Протасова Е.Ю., Родина Н.М. Взаимосвязь преподавания языка и культуры. Златоус: 2005 – с.179
- 4.Леонтьев А.Н.Проблемы развития психической деятельности. М.: Издательство Московского университета, 1981 – с.390
- 5.Садохин А.П.Межкультурная коммуникация. М.: Альфа-М, ИНФРА-М, 2012 – с.234

Патрикеева Н.В.
директор по консалтингу
Бабешко В.Н., к.т.н.
доцент
НИТУ «МИСиС»
ведущий консультант
Подольский В.Э.
младший аналитик
IBS Group
Россия, г. Москва

МАТЕМАТИЧЕСКИЕ МОДЕЛИ ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ КЛАСТЕРАМИ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Аннотация. В статье описаны авторские модели оценки эффективности и оптимизации сети профессиональных образовательных организаций и образовательных кластеров, прошедшие апробацию в системе кластерного управления образованием Тамбовской области. Модель оценки эффективности включает систему первичных показателей и основанных на них индикаторов и критериев эффективности образовательных организаций и образовательных кластеров. Модель оптимизации сети реализуется оптимизационной задачей, обеспечивающей соответствие состава и структуры образовательной сети потребностям работодателей по профессиям (специальностям) с учетом эффективности образовательных организаций и приоритетности профессий (специальностей).

Ключевые слова: математическое моделирование, оптимизация, среднее профессиональное образование, образовательные кластеры, образовательные программы.

Одним из условий повышения конкурентоспособности отечественной экономики и интенсификации механизмов государственно-частного партнерства в России является развитие территориальных кластеров. В рамках партнерского проекта компании IBS [1] и Управления образования и науки Тамбовской области [3] при участии ТОГОАУ ДПО «Институт повышения квалификации работников образования» [4] была разработана информационная система управления образовательными кластерами Тамбовской области, которая предназначена обеспечить оптимальное соотношение образовательных организаций, входящих в кластерные группы региональной системы профессионального образования, исходя из оценки их доступности, наполняемости, трудоустройства выпускников, конкурентоспособности и инновационности [5]. Для автоматизации процедур оценки эффективности и оптимизации сетей профессиональных образовательных организаций были разработаны следующие модели.

Модель оценки эффективности профессиональных образовательных организаций и образовательных кластеров основана на методологии рейтингования образовательных учреждений профессионального образования НФПК [6] с учетом правил аудита рейтингов IREG [7]. Одна из особенностей новой модели связана с иерархической структурой ранжируемых объектов – образовательных организаций, образующих образовательные кластеры – и спецификой агрегации значений показателей эффективности для них.

В основе расчетов лежат значения 98 первичных показателей деятельности образовательных организаций, вносимые в систему профессиональными образовательными организациями с применением многоуровневой верификации данных, обеспечивающей качество первичных данных.

Значения индикаторов эффективности рассчитываются на основе значений первичных показателей деятельности образовательных организаций текущего отчетного периода и нормируются на интервал $[0, 1]$ с помощью граничных значений. Значения весовых коэффициентов, граничные значения и формулы расчета индикаторов задаются экспертами Управления образования и науки Тамбовской области в справочниках информационной системы.

На основе пронормированных значений индикаторов эффективности образовательных организаций $X_i^{\text{норм}}$ (общее количество которых на сегодняшний день для Тамбовской области составляет 46) в виде линейной свертки с нормированными на 1 весами рассчитываются 9 критериев эффективности по формуле (1).

$$K = \sum_i u_i \times X_i^{\text{норм}}, \quad (1)$$

где u_i – весовые коэффициенты, характеризующие степень влияния i -го индикатора на значение критерия.

Значение обобщенного критерия эффективности k -ой образовательной организации E_k рассчитывается по формуле (2).

$$E_k = a_1 K_k + a_2 V_k + a_3 T_k, \quad (2)$$

где a_1, a_2, a_3 – весовые коэффициенты, задаваемые экспертным путем и удовлетворяющие условию нормировки (3).

$$a_1 + a_2 + a_3 = 1, \quad (3)$$

K_k – значение критерия конкурентоспособности для k -ой ОО,
 V_k – значение наполняемости для k -ой ОО,
 T_k – значение критерия территориальной распределенности для k -ой ОО.

Поскольку система первичных показателей, индикаторов и критериев эффективности образовательных организаций в равной степени относится ко

всем уровням агрегации – от образовательных организаций, до кластеров и субъекта РФ в целом, – необходимо обеспечить корректное вычисление значений агрегированных значений первичных показателей, индикаторов и критериев для каждого из этих уровней. Для этого в модели предусмотрено два варианта агрегации первичных показателей: по сумме и по средневзвешенному.

Агрегация по сумме означает, что значение первичного показателя для кластера рассчитывается как сумма значений этого же первичного показателя всех образовательных организаций, входящих в кластер. Аналогично для агрегации на региональном уровне – сумма значений первичного показателя всех образовательных организаций, входящих в субъект РФ.

Агрегация по средневзвешенному означает, что расчет агрегированного значения производится по формуле (4).

$$P = \frac{\sum_i P_i * W_i}{\sum_i W_i}, \quad (4)$$

где P_i – значения агрегируемых первичных показателей; W_i – значения первичного показателя, используемого как объем совокупности при агрегации. Примером такой агрегации служит индикатор эффективности образовательных организаций Тамбовской области «Отношение средней заработной платы педагогических работников образовательных организаций кластера к средней заработной плате по экономике в регионе», для которого в качестве P_i используются значения первичного показателя «Средняя заработная плата педагогических работников образовательных организаций кластера», а в качестве объема совокупности W_i – «Численность педагогических работников, занятых в деятельности кластера», где i – индекс образовательной организации при агрегации по кластеру или индекс кластера при агрегации на уровне региона.

Для корректности агрегации, слагаемые должны быть независимы, чтобы избежать двойного учета. Например, при наличии сетевых программ, реализуемых разными образовательными организациями, необходимо формировать первичные показатели эффективности таким образом, чтобы каждая организация могла выделить свой вклад в реализацию сетевой программы. Т.е. обеспечить их независимость для корректного суммирования в разрезе образовательных организаций.

Аналогично при агрегации первичного показателя на региональном уровне необходимо требовать, чтобы каждый первичный показатель образовательной организации был сформулирован в разрезе кластера, поскольку одна образовательная организация может входить в несколько кластеров, а двойного учета нужно избежать.

Следует также учесть, что при расчете значений индикаторов и критериев для кластеров и субъекта РФ сначала рассчитываются агрегированные значения первичных показателей, и лишь потом

вычисляется значение индикатора или критерия для кластера или субъекта РФ по тем же формулам, что и при расчете значений индикаторов и критериев образовательной организации, в противном случае возникнет эффект «усреднения средних», что приведет к ошибочным расчетам.

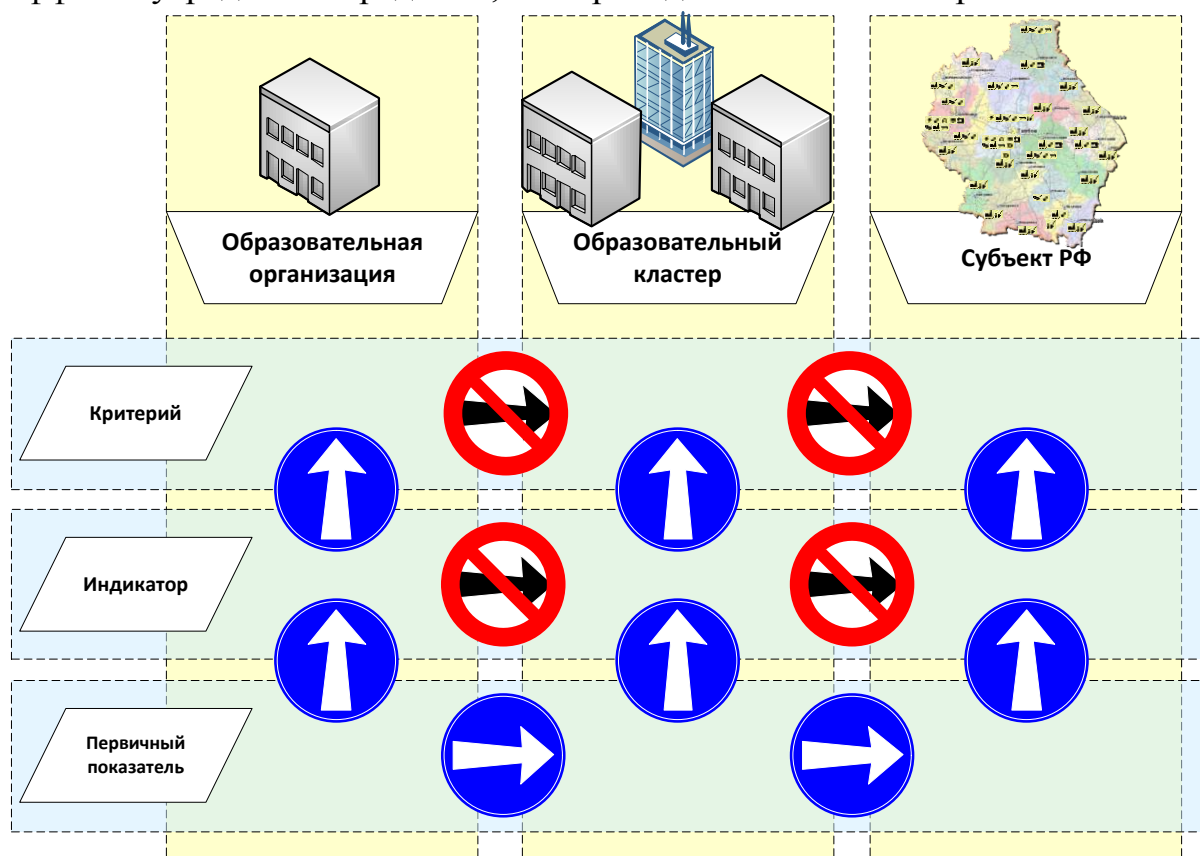


Рис. Порядок вычислений при агрегации

Модель оптимизации сети профессиональных образовательных организаций, разработанная впервые, позволяет получить оптимальную структуру сети образовательных организаций в соответствии с потребностью работодателей в кадрах: определяется число и конкретный состав образовательных организаций, входящих в кластерные группы региона, которые обеспечат подготовку специалистов по основным и дополнительным программам профессиональной подготовки.

Постановка оптимизационной задачи целочисленного линейного программирования для этой модели выглядит следующим образом: необходимо максимизировать линейную целевую функцию (5)

$$\sum_{i,k} E_k F_i (g_{ik} + d_{ik}) \rightarrow \max, \quad 5)$$

где E_k – критерий эффективности k -ой образовательной организации (далее ОО),

F_i – оценка приоритетности i -ой профессии (специальности),

g_{ik} – выпуск студентов ОПОП⁶ k -ой образовательной организации по i -ой профессии (специальности), выраженный в количестве человек (целое число),

d_{ik} – выпуск студентов ОППО⁷ k -ой образовательной организации по i -ой профессии (специальности), выраженный в количестве человек (целое число).

В рассматриваемой модели для простоты предполагалось, что коэффициент отсева учащихся равен нулю (выпуск совпадает с приемом). Для более точных расчетов прогнозируемого выпуска можно использовать аппроксимацию коэффициента отсева по отдельным профессиям (специальностям) на основе накопленных в системе данных за несколько отчетных периодов.

Требуется найти значения g_{ik} и d_{ik} , для которых целевая функция с учётом ограничений принимает максимально возможное значение. Выбор вида целевой функции обусловлен её линейностью, а также тем фактом, что в сумме произведений в процессе оптимизации приоритет по максимизации будет отдаваться той переменной, которая умножается на наибольший коэффициент.

Набор ограничений имеет вид:

$$g_{ik} \text{ и } d_{ik} \in Z, \text{ (целые)} \quad 6)$$

- ограничения на общее количество учащихся в образовательной организации (ОО):

$$\sum_i (g_{ik} + d_{ik}) \leq A_k, \quad 7)$$

где A_k – наполняемость k -ой ОО;

- ограничение на общее число необходимых для отрасли экономики региона выпускников по i -ой профессии (специальности) (учитывает потребность работодателей):

$$\sum_k (g_{ik} + d_{ik}) \leq \sum_j p_{ij}, \quad 8)$$

где p_{ij} – потребность j -го работодателя по i -ой профессии (специальности), выраженная в количестве человек (целое число);

- максимально возможный прием студентов ОПОП k -ой образовательной организации по i -ой профессии (специальности), выраженный в количестве человек (целое число):

$$g_{ik} \leq S_{ik} \quad 9)$$

⁶ ОПОП - основные профессиональные образовательные программы (для расчетов предполагаем, что длительность цикла обучения 3 года)

⁷ ОППО - основные программы профессионального обучения (для расчетов предполагаем, что длительность цикла обучения не более 1 года)

- ограничение на прием слушателей ОППО k -ой образовательной организации по i -ой профессии (специальности), выраженное в количестве человек (целое число)

$$d_{ik} \leq c_{ik} \quad 10)$$

После задания целевой функции и всех ограничений производится расчёт модели при помощи одного из методов оптимизации, например, для линейного случая может быть использован метод Гомори [1].

Так как возможна ситуация, при которой ограничения ресурсов образовательных организаций не позволят полностью покрыть потребности работодателей, то необходимо учесть «нераспределённую потребность» для последующего принятия управленческих решений. После нахождения оптимального решения, нераспределённая потребность для каждой i -ой профессии (специальности) вычисляется по формуле (11).

$$\varepsilon_i = \sum_j p_{ij} - \sum_k (g_{ik} + d_{ik}) \quad 11)$$

Случай равенства нулю отвечает полному удовлетворению потребностей работодателей. Если оптимальные значения оказываются отрицательными, это означает, что потребности работодателей в выпускниках удовлетворены с избытком. При этом необходимо отрицательные значения обнулить, а отрицательную нераспределённую потребность трактовать как избыток выпускников по соответствующим профессиям (специальностям).

Апробация разработанных моделей проводилась на одном из шести образовательных кластеров Тамбовской области – «Агропромышленный комплекс». В рамках апробации 13 образовательных организаций предоставили свыше 2,5 тысяч значений первичных показателей деятельности за 2013 год. Апробация подтвердила адекватность разработанных моделей оценки эффективности и оптимизации сети образовательных организаций.

Использованные источники:

1. А.В. Аттетков, С.В. Галкин, В.С. Зарубин. Методы оптимизации/ Сер. Математика в техническом университете; Вып. XIV. М.: Изд-во МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2003. – 440 с.
2. Сайт компании IBS. URL: <http://www.ibs.ru/> (дата обращения 05.05.2014).
3. Сайт Управления образования и науки Тамбовской области. URL: <http://obraz.tambov.gov.ru/> (дата обращения 05.05.2014).
4. Сайт ТОГОАУ ДПО «Институт повышения квалификации работников образования». URL: <http://ipk.68edu.ru/> (дата обращения 05.05.2014).
5. Портал Экспертно-аналитической системы управления образовательными кластерами Тамбовской области. URL: <http://tambov.profcluster.ru/> (дата обращения 05.05.2014).

6. Методология национальной системы ранжирования российских вузов. Национальный фонд подготовки кадров, Институт международных организаций и международного сотрудничества НИУ ВШЭ. Проект «Разработка и апробация методологии рейтингования образовательных учреждений профессионального образования» (Министерство образования и науки РФ, 2011.2013). URL: <http://ranking.ntf.ru/> (дата обращения 05.05.2014).
7. Сайт IREG - Observatory on Academic Ranking and Excellence. URL: <http://www.ireg-observatory.org/> (дата обращения 05.05.2014).

*Польшакова Н.В., к.э.н.
доцент
кафедра ИТ
Блынская Е.С.
Сунозова О.А.
бакалавр
направление подготовки «Экономика»
ФГБОУ ВПО Орел ГАУ
Россия, г. Орел*

ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ В ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЕ РФ

Аннотация: В данной статье рассмотрена проблема эффективного управления информационными ресурсами в экономической системе в современных условиях. Современное понимание информационной системы предполагает использование в качестве основного технического средства переработки информации – человеко-компьютерные системы.

Ключевые слова: информатизация, информационные ресурсы, информационная система, экономические интересы.

Результаты научных и прикладных исследований в области информатики, вычислительной техники и связи создали прочную базу для возникновения новой отрасли знания и производства – информационной индустрии. В мире успешно развивается индустрия информационных услуг, компьютерного производства и компьютеризация как технология автоматизированной обработки информации, представляющей широкий спектр возможностей по транспортировке информации и взаимосвязи ее потребителей.

Весь этот комплекс составляет инфраструктуру и информационное пространство для осуществления информатизации общества. Информатизация – это комплексный процесс информационного обеспечения социально-экономического развития общества на базе современных информационных технологий и соответствующих технических средств.

Следует отметить, что стоимость предприятия в современной экономике все больше определяется возможностью этого предприятия приобретать, порождать, распределять и применять знания, используемые

как непосредственно в производственных процессах, так и в стратегическом планировании. Именно поэтому проблема эффективного управления информационными ресурсами в экономической системе стала приоритетной в обществе.

Информационные ресурсы следует рассматривать как особый тип экономического ресурса важными отличительными характеристиками, которых являются: необходимость отбора и особая роль инструментов и методов поиска; свойство сохраняться при использовании в воспроизводственном процессе и не убывать у прежнего владельца при передаче другому. Ни один из материально-энергетических ресурсов не отличается подобным сочетанием соответствующих свойств и характеристик. Исследуемая категория определяется как совокупность экономических отношений по поводу формирования и использования неотъемлемого запаса в виде совокупности данных природного, правового, научного, социально-экономического и иного свойства, применяемых в воспроизводственном процессе для повышения его эффективности посредством снижения неопределенности и сопряженных с неопределенностью рисков во взаимодействии экономических субъектов с целью извлечения дополнительной выгоды [1].

В экономической системе информационный ресурс предстаёт как совокупность отношений, которые проявляются, прежде всего, как интересы их субъектов. То есть экономические интересы представляют собой социально–обусловленную и исторически–определенную объективную необходимость удовлетворения сложившихся и развивающихся потребностей. При этом социальной основой интересов являются экономические отношения, особая важность среди которых принадлежит отношениям собственности; а их материальной основой – потребности. Обладая качественно определённой целостностью, потребности и экономические отношения в рамках каждого общества образуют довольно сложные взаимосвязанные системы, в которых существуют различные уровни, приоритеты, связи, зависимости и т.д. Эти обстоятельства предопределяют тот факт, что и сами экономические интересы образуют систему, характеризующуюся разнообразием типов, форм и разновидностей, структура и содержание которой, обуславливается системой экономических отношений и, прежде всего, многообразием отношений собственности, и разнообразием, существующим в системе потребностей.

Термин «информационные ресурсы» стал широко использоваться в научной литературе после публикации известной монографии Г.Р. Громова «Национальные информационные ресурсы: проблемы промышленной эксплуатации». Сейчас он еще не имеет однозначного толкования, несмотря на то, что это понятие является одним из ключевых в проблеме информатизации общества. Поэтому важной является проблема понимания сущности информационного ресурса как формы представления данных и

знаний, его роли в социальных процессах, а также закономерностей формирования, преобразования и распространения различных видов информационных ресурсов в обществе [2].

Развитие информационных ресурсов позволило:

- превратить деятельность по оказанию информационных услуг (получение и предоставление в распоряжение пользователя информационных продуктов, совокупности данных, сформированных производителями для распространения в вещественной или невещественной форме) в глобальную производственную деятельность;

- сформировать мировой и внутригосударственный рынок информационных услуг; оказывающий влияние на политическое и экономическое развитие государства;

- образовать базы данных ресурсов различных отраслей народного хозяйства, как регионов, так и государства в целом к которым возможен открытый доступ пользователей;

- повысить обоснованность и оперативность принимаемых решений в фирмах, банках, биржах, промышленности, торговли и др. за счет своевременного использования необходимых информационных потоков.

Соответственно, качество и эффективность использования информационных ресурсов предполагает наличие в качестве основного технического средства переработки информации – человека – компьютерскую систему. Кроме того, техническое воплощение информационной системы само по себе ничего не будет значить, если не учтена роль человека, для которого предназначена производимая информация и без которого невозможны ее получение, обработка и представление.

В настоящее время в России успешно функционирует государственный информационный ресурс «Электронное правительство» или «Портал государственных услуг» посредством которого производится оказание из уже сформировавшегося набора государственных услуг гражданам, бизнесу, другим ветвям государственной власти и государственным чиновникам, при котором личное взаимодействие между государством и заявителем минимизировано и максимально возможно используются информационные технологии.

Так же широко обсуждается создание национальной платежной системы Российской Федерации.

По словам главы Сбербанка Германа Грефа в России уже в 2014 году возможно запустить национальную платежную систему. По мнению главы Сбербанка, с момента принятия поправок в закон «О Единой платежной системе РФ» техническая работа займет от двух месяцев.

Вопрос о создании национальной платежной системы остро встал после введения санкций США в отношении российских бизнесменов, на

фоне которых Visa и MasterCard ограничили четырем российским банкам доступ к своим сервисам.

Заведующий кафедрой фондовых рынков и финансового инжиниринга Российской академии народного хозяйства и госслужбы **К. Корищенко**, отвечая на вопрос, нужна ли России своя карточная платежная система, обратился к опыту Китая. Он считает, что история UnionPay весьма показательна. В начале 90-х в Китае было запущено несколько карточных проектов различными банками. Затем в 1993 году на самом высоком уровне был запущен проект "Золотая карта", который в 2002 году привел к созданию единой карточной платежной системы Китая - UnionPay.

Таблица 1.

Использование платежной системы в различных странах

	Россия	Китай	Пропорция
Население (млрд. чел.)	0,150	1,365	1:9
Количество выпущенных карт (млрд. штук)	0,22	3,53	1:16
Объем транзакций(трлн. долл.)	0,8	2,5	1:3

Корищенко особо подчеркивает, что около 80% всех операций в России проходит по картам Visa и MasterCard, а в Китае доля UnionPay близка к 100%.

По его мнению, китайский пример говорит, что в России также стоит выстраивать единую карточную платежную систему.

Как считают большинство российских политиков и аналитиков создание такого государственного информационного ресурса не только сэкономит денежные средства затрачиваемые на использование платежных систем Visa и MasterCard, но и обеспечит РФ независимость в геополитическом пространстве.

Огромным потенциалом в области предоставления информационных ресурсов о состоянии российских компаний. На сегодняшний день в РФ функционируют четыре российских агентства, получивших аккредитацию в Минфине России наравне с «большой тройкой» международных рейтинговых агентств: «Эксперт РА», Национальное Рейтинговое Агентство (НРА), АК&М, RusRating.

Создание национальных РА связано с тем, что международные агентства не могут оценивать российские компании выше, чем суверенный рейтинг Российской Федерации (на лето 2011 года РФ имеет такие рейтинги: по версии S&P – «BBB», прогноз «стабильный»; по версии Fitch – «BBB», «позитивный»; по Moody's – «Baal», «стабильный»).

Оценка российскими РА обходится компаниям дешевле, а выполняется быстрее и с учетом национальной специфики ведения бизнеса. Услуги агентств могут быть востребованы компаниями, которые не планируют выход на международный рынок.

Кроме того, российские РА, конкурируя с международными, как правило, предоставляют ряд дополнительных сервисов, таких как ренкинги

(оценка по объему средств, проводимых операций и проч.) компаний в различных отраслях.

Таким образом, выступая в роли производительной силы, информационный ресурс становится важной составляющей современного хозяйства, а отрасли, связанные с его производством становятся «снабжающими хозяйство наиболее существенным и важным ресурсом производства».

Таким образом, проблема эффективного управления информационными ресурсами в экономической системе в современных условиях стала приоритетной и значение ее в обществе постоянно нарастает.

В настоящее время обработка экономической информации является самостоятельным научно-техническим направлением с большим разнообразием идей и методов. Отдельные компоненты процесса обработки данных достигли высокой степени организации и взаимосвязи, что позволяет объединить все средства обработки информации на конкретном экономическом объекте понятием «экономическая информационная система» (ЭИС).

Использованные источники:

1. Антопольский А.Б. Информационные ресурсы России: Научно-методическое пособие / А.Б.Антопольский. – М.: Либерия, 2009. – 424 с.
2. Информационные технологии: Теория и практика управления персоналом в России./ И.А. Крылов - М.: Центр, 2011. – С. 532
3. Попов В.Н. Информационные технологии в сфере управления: учебное пособие / В.Н.Попов. – Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2010. – 158 с.
4. Шаленко, В.Н. Информационные структуры в трудовых коллективах/ В.Н. Шаленко - М.: изд-во МГУ, 2009. – С. 342
5. <http://www.regnum.ru/news/polit/1785533.html>
6. http://www.banki.ru/wikibank/rossiyskie_reytingovyie_agentstva/

Распутин Р. В.

Новосибирский государственный технический университет

Россия, г. Новосибирск

РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ АНАЛИЗА ЗАЩИЩЕННОСТИ КОНВЕРГЕНТНЫХ СЕТЕЙ

Аннотация: В данной статье рассказывается о структуре системы анализа защищенности конвергентных сетей. Кратко расписаны модули и за что они отвечают.

Ключевые слова: Система анализа защищенности, конвергентные сети.

Обобщенная архитектура предлагаемой системы анализа защищенности (САЗ), предназначенной для функционирования на этапах

проектирования и эксплуатации конвергентных сетей, представлена на рисунке 1:

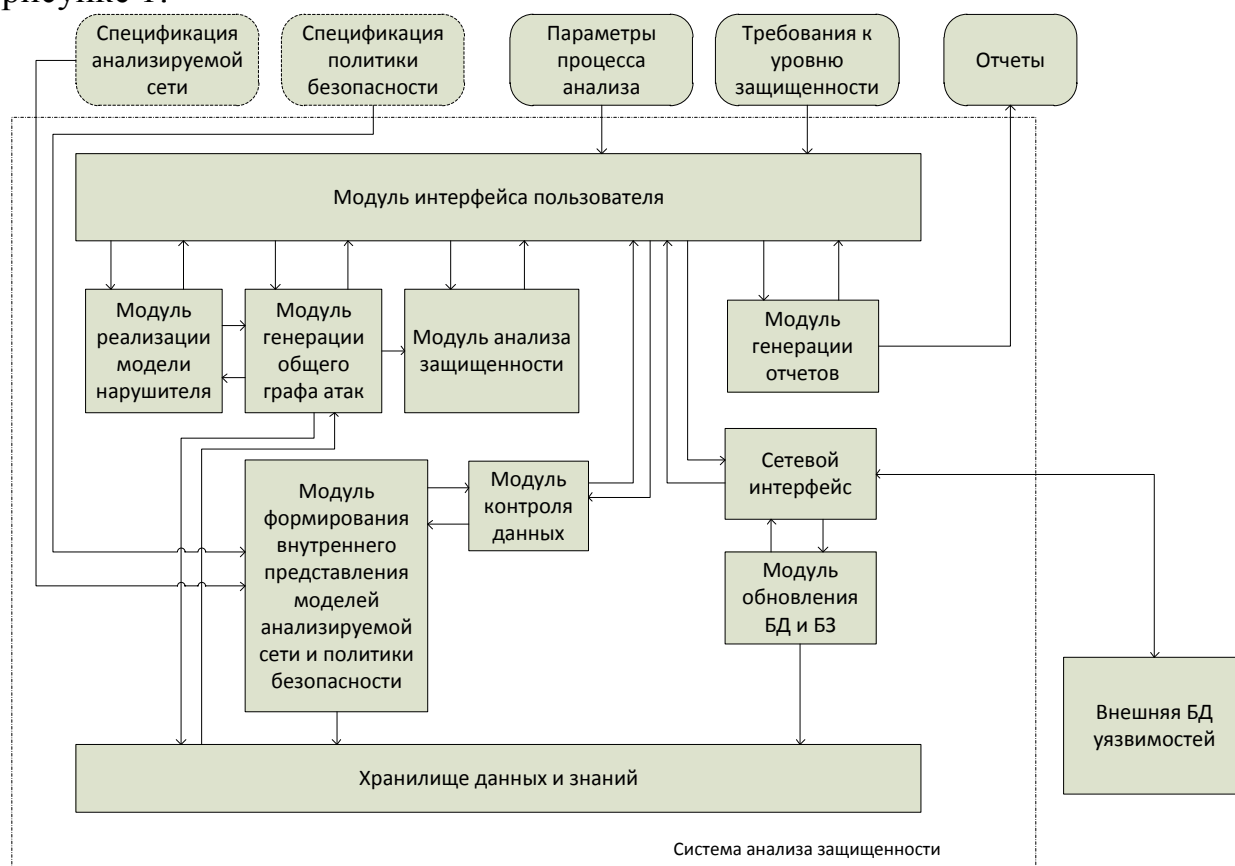


Рисунок 1 – Обобщенная схема системы анализа защищенности

САЗ включает следующие элементы:

- модуль интерфейса пользователя;
- сетевой интерфейс;
- модуль формирования внутреннего представления моделей анализируемой сети и политики безопасности;
- модуль контроля данных;
- хранилище данных;
- модуль обновления баз данных (БД) и баз знаний (БЗ);
- модуль генерации общего графа атак; модуль реализации модели на-рушителя;
- модуль анализа защищенности;
- модуль генерации отчетов.

На этапе проектирования, САЗ оперирует с моделью анализируемой конвергентной сети, которая базируется на заданных спецификациях анализируемой сети и политики безопасности.

На этапе эксплуатации для построения модели анализируемой сети используется подсистема сбора информации об анализируемой компьютерной сети, состоящая из следующих компонентов:

- различных источников данных (хостовых программных агентов, блоков безопасности компонентов информационной системы, содержащих параметры безопасности, компонентов проактивного мониторинга безопасности);
- сборщика информации.

Рассмотрим функции основных модулей предлагаемой САЗ.

Модуль интерфейса пользователя позволяет пользователю (администратору, проектировщику) управлять работой всех компонентов системы, задавать входные данные, просматривать отчеты по анализу защищенности и т. п.

Сетевой интерфейс обеспечивает взаимодействие САЗ с внешней средой: обращение к внешним базам данных уязвимостей за обновлениями; связь с подсистемой сбора информации.

Модуль формирования внутреннего представления анализируемой сети и политики безопасности преобразует данные об анализируемой сети и реализуемой политике безопасности, получаемые от сборщика информации (на этапе эксплуатации сети) или задаваемые пользователем на языке спецификации конфигурации конвергентной сети и программного и аппаратного обеспечения SDL (System Description Language) и языке спецификации политики безопасности SPL (Security Policy Language) (на этапе проектирования) во внутреннее представление.

Вводимые в САЗ спецификации системы и политики безопасности должны описывать компоненты защищаемой системы (сети) с необходимой степенью детализации — должно быть задано используемое программное обеспечение (в виде названий программных продуктов и их версий).

Если требуемых для анализа уровня защищенности данных не достаточно (например, пользователь не определил версию используемого сетевого сервиса), система должна предложить пользователю ввести необходимую информацию на основе базы данных программного обеспечения.

Для обнаружения некорректных или недоопределенных данных, которые необходимы для анализа защищенности, служит модуль контроля данных. Например, пользователь может допустить ошибку в названии сервиса или указать, что на сервере открыт 21 порт, но не определить, какое приложение обрабатывает поступающие на данный порт запросы. Для устранения возникающих при вводе спецификаций модуль контроля обеспечивает пользователю выбор необходимых данных, используя базу названий программного обеспечения.

Хранилище данных состоит из следующих групп баз данных и баз знаний:

- 1) группа баз знаний о сети и реализуемой в ней политике безопасности;

- 2) группа баз данных действий;
- 3) группа дополнительных баз данных.

Термины баз данных и знаний отличаются условно по преобладающему виду представления информации. В первом случае — это фактографическая информация, во втором — информация в виде правил.

Группа баз знаний о сети состоит из четырех баз:

- 1) база знаний о конфигурации анализируемой компьютерной сети(КС);
- 2) база знаний о реализуемой в КС политике безопасности(ПБ);
- 3) база знаний нарушителя о конфигурации анализируемой КС;
- 4) база знаний нарушителя о реализуемой в КС политике безопасности.

Модуль обновления БД и БЗ скачивает открытые базы данных уязвимостей и транслирует их в базу данных атакующих действий.

Модуль генерации общего графа атак производит построение графа атак, моделируя возможные действия нарушителя в анализируемой конвергентной сети, используя информацию о доступных действиях различных типов (атакующих, разведывательных, общих), конфигурации сети и используемой политике безопасности. Во время формирования графа атак данный модуль расставляет в вершинах метрики защищенности элементарных объектов, на базе которых модуль анализа общего графа атак рассчитывает метрики составных объектов.

Модуль реализации модели нарушителя обеспечивает определение первоначального положения нарушителя, уровня знаний и умений, первичные знания об анализируемой компьютерной сети. Уровень знаний и умений определяет используемый нарушителем набор действий.

Модуль анализа защищенности формирует множество составных объектов общего графа атак(трасс, угроз), производит расчет метрик защищенности, относящиеся к данным объектам, производит оценку общего уровня защищенности компьютерной сети, сравнивает полученные результаты с требованиями, определенными пользователем (если требования были заданы), выявляет слабые места в безопасности и формирует рекомендации по повышению общего уровня защищенности конвергентных сетей.

Модуль генерации отчетов отображает пользователю информацию об обнаруженных уязвимостях в используемом программном и аппаратном обеспечении, слабые места, рекомендации по повышению уровня защищенности конвергентных сетей и т. п.

Рюмин Д. А.

студент

Ержанов Т.М.

студент

Кусаинов Р.М.

студент

специальность «Информатика»

Калакова Г. К.

научный руководитель, ст. преподаватель

КГУ им. А. Байтурсынова

Республика Казахстан, г. Костанай

ОБРАЩЕНИЕ КЛИЕНТА К СЕРВЕРУ И ОБРАТНО

Аннотация

В данной статье описывается обращение клиента к серверу через HTTP протокол браузера.

Ключевые слова: хостинг, WEB, HTTP, браузер, сервер.

Если начинать рассматривать Web глазами обыкновенных пользователей глобальной сети интернет, то это всего лишь сайты (временами и с невероятно красивым дизайном), в которых можно прочитать необходимую информацию, послушать музыкальные композиции, посмотреть видео, поразвлечься в социальных сетях. Однако нужно знать не только, как нажимать на элементы навигации, баннеры, кнопки, но и, что происходит начиная с того, как происходит ввод адреса сайта в адресной строке браузера и заканчивая тем, как отображается непосредственно сам сайт.

WEB?

Как всем известно, кто посещает INTERNET, через браузер является пользователем, причём таких пользователей огромное количество по всему миру, однако, чтобы пользователи могли отображать сайты в своих браузерах, эти самые сайты следует где-то хранить. Это хранение происходит на Web серверах, на которых-hostятся сайты, которые в свою очередь состоят много из чего, но в первую очередь сайты состоят как минимум из HTML страницы (первоначальное предназначение) [1].

Каждый пользователь набирает адрес сайта (URL) в адресной строке, но стоит заметить, что это не просто URL, а запрос Web серверу в надежде получить желаемую страницу, сервер находит страницу, после чего контент этой страницы отдаётся пользователю, а браузер, принимая данные страницы, выводит их сам в себя. Однако у данного алгоритма есть огромный недостаток. HTML – это полная статика, то есть все пользователи получают один и тот же контент. Для того, чтобы пользователи могли получать разный контент следует изменить алгоритм работы Web. В изменённом алгоритме в первую очередь необходимо отредактировать структуру работы Web сервера. Сайты по-прежнему-hostятся, однако, имеют

другое расширение, например .php (может быть и любое другое), но внутри файла остаётся тот, же самый HTML код, а в нужном месте уже появляется возможность вставки программного кода, который будет обрабатываться интерпретатором некой серверной технологии PHP или что то подобное ему.

Теперь пришло время разобраться, что же происходит, когда пользователь отправляет запрос Web серверу с некой серверной технологией в виде набора адреса сайта (URL) в адресной строке. Как только запрос будет отправлен, сервер при нахождении указанной страницы замечает, что запрашиваемая страница с расширением .php, а это означает, что передача управления переходит непосредственно интерпретатору .php. Интерпретатор читает файл, то что его не касается сразу же отдаёт в браузер. Дойдя до своего кода, заходит в код, производит что либо (интерпретирует) и затем результат также отправляет в браузер. Иными словами перед тем, как отдать контент в браузер код обрабатывается.

КЛИЕНТЫ, БРАУЗЕРЫ, СЕРВЕРЫ НЕОТЪЕМЛЕМАЯ ЧАСТЬ WEB.

Как известно клиентов, браузеров, серверов огромное количество. В любой момент каждый может создать, что то своё. Понятное дело, что все серверы, браузеры, клиенты должны говорить на одном языке. Таким языком и является HTTP (HyperText Transfer Protocol). У HTTP существует своя спецификация, где всё чётко написано, что означает что и в какой последовательности следует передавать и отдавать.

HTTP ?

Каждый раз, когда пользователь набирает в адресной строке браузера "http://куда то", то браузер пользователя устанавливает соединение с сервером. Причём браузер не просто устанавливает соединение а посылает "Запрос клиента", а сервер соответственно выдаёт "Ответ сервера".

Иными словами браузер передаёт строку "GET /папка_с_сайтом/index.html HTTP/1.1 \r\n(ENTER)" - это непосредственно строка запроса, которая состоит из трёх частей разделенных пробелом. Сначала браузер передаёт, то что называется http методом (способ с помощью которого браузер хочет, что то объяснить серверу) "GET" или "POST". Затем браузер говорит серверу, чтобы тот дал ему, то что лежит по адресу "/" папка_с_сайтом /index.html" и указывает версию протокола "HTTP/1.1". После чего серверу нужно дать понять, что строка запроса закончена и этим завершением являются 2(Два) специальных символа \r(возврат каретки)\n(перевод на новую строку), но браузер догадывается, что переданной информации будет недостаточно, поэтому браузер передаёт дополнительную Мета информацию именуемую как заголовки запроса. Единственным обязательным заголовком запроса является Host (доменное имя). В какой то момент браузер должен дать понять серверу, что все отправляемые данные были переданы. Таким понятием является пустая

строка """. В конце последнего метода передаётся \r(возврат каретки)\n(перевод на новую строку).

После того, как строка запроса была успешно передана, Web сервер посылает обратно браузеру строку "HTTP/1.1 200 OK \r\n(ENTER)" - это непосредственно строка ответа, которая состоит из трёх частей разделённых пробелом. Сначала сервер передаёт версию протокола "HTTP/1.1". Затем посылает статус "200" и описание статуса "OK". После чего браузеру нужно дать понять, что строка ответа закончена и этим завершением являются два специальных символа \r(возврат каретки)\n(перевод на новую строку), но сервер, как и браузер догадывается, что переданной информации будет недостаточно, поэтому сервер передаёт дополнительную Мета информацию именуемую заголовками ответа. Заголовки ответа могут состоять из:

- Server (сервер и его версия) \r\n(ENTER)
- Content-Type (тип mime посылаемого документа) \r\n(ENTER)
- Content-Length (количество байтов, посылаемых в ответе) \r\n(ENTER)
- \r\n(ENTER)

В какой -то момент сервер должен дать понять браузеру, что все отправляемые заголовки ответа были переданы. Таким понятием является пустая строка ""(в конце последнего метода передаётся \r(возврат каретки)\n(перевод на новую строку)). После чего сервер начинает посылать браузеру контент длиной "Content-Length (Байт)". Поскольку финальной точки здесь уже нет, именно поэтому сервер посылает заголовок "Content-Length (Байт)", чтобы браузер смог понять на каком количестве байт заканчивается приём контента.

После проделанного алгоритма происходит отображение сайта (временами и с невероятно красивым дизайном).

Использованные источники:

1. Кузнецов М.В., Симдянов И.В. - MySQL 5. Санкт – Петербург, 2010, 975 с.

*Сажин Ю.В., д.э.н.
профессор
Кузнецова Т.В.
студент*

*Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарёва
Россия, г. Саранск*

СОСТОЯНИЕ ЖИЛИЩНОГО СТРОИТЕЛЬСТВА В РЕСПУБЛИКЕ МОРДОВИЯ

Аннотация: В статье проведены анализ жилищного строительства в Республике Мордовия, оценка деятельности строительных организаций, рассмотрены диспропорции в структуре жилого фонда региона.

Ключевые слова: уровень жизни, жилищное строительство, жилищный фонд.

Уровень жизни человека определяется всей совокупностью условий существования человека, и каждое из этих условий находит отражение в соответствующей потребности [1, с. 40], одной из важнейших является потребность в жилье. Анализ жилищного строительства и тенденций его развития, различных способов его кредитования, применения действующих программ по жилью дает возможность увидеть срез этой проблемы.

Жилищный фонд Республики Мордовия на 1 января 2013 года насчитывал 20,5 млн. кв. м., в том числе в городской местности расположено 11,6 млн. кв. м. (56,6 %), в сельской местности - 8,9 млн. кв. м. (43,4%).

Таблица 1 – Жилищный фонд на конец года (млн. кв. м.)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Жилищный фонд на конец года – всего	19	19,2	19,5	19,8	20	20,257	20,5
Городской жилищный фонд на конец года - всего	10,5	10,7	10,8	11,1	11,2	11,462	11,6
Сельский жилищный фонд на конец года - всего	8,5	8,5	8,6	8,7	8,7	8,795	8,9

Обеспеченность одного жителя общей площадью за последние годы увеличилась и на начало 2013 г. составила 25,0 кв. м. по сравнению с 22,5 кв. м. – на начало 2007 г., и является одним из лучших показателей в Приволжском федеральном округе (рис. 1).

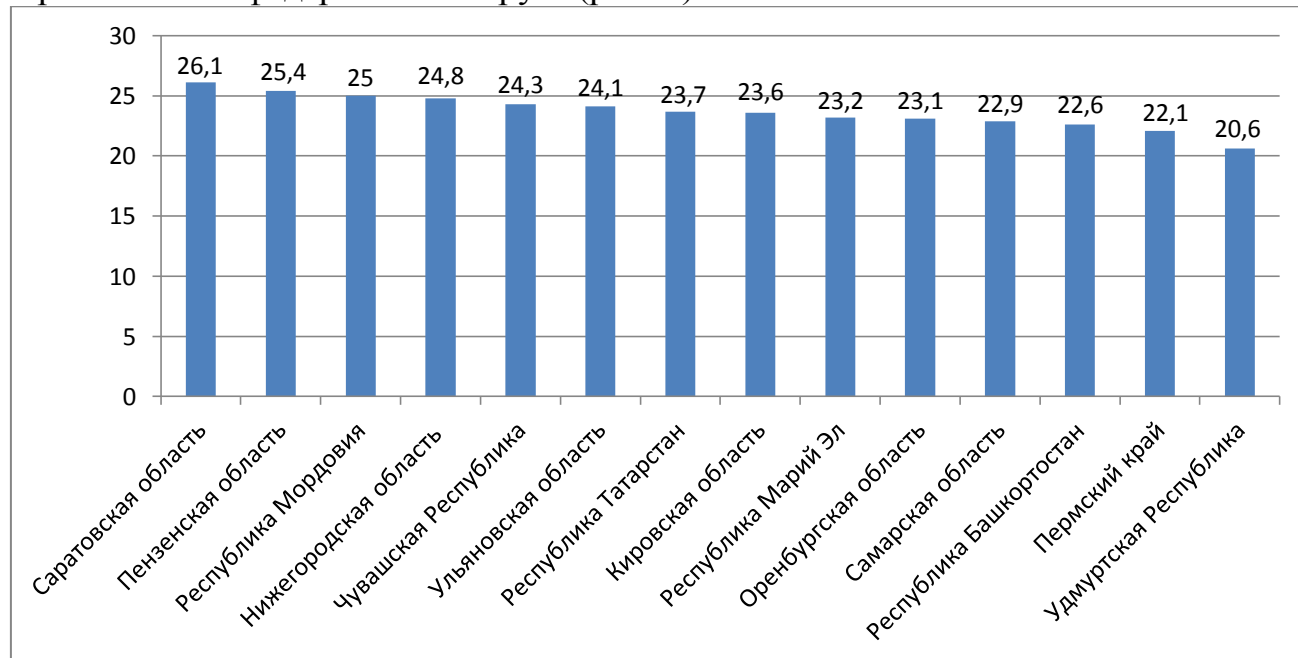


Рисунок 1 – Общая площадь жилых помещений, приходящаяся в среднем на одного жителя (на конец года; кв. м.)

За период с 2006 по 2012 годы в Республике Мордовия наблюдается увеличение численности строительных организаций с 868 до 1140 единиц, из которых 772 организации в 2006 г. и 1131 – в 2012 г. являются частными. Наряду с увеличением числа строительных организаций, прослеживается

явная тенденция увеличения объема работ по виду деятельности «Строительство». В целом по Республике Мордовия абсолютное отклонение объема работ в 2012 году по сравнению с 2006 составляет 19219,7 млн. рублей. График динамики изменения объемов работ по виду деятельности «Строительство» в РМ за 2006-2012 годы приведен ниже, на рисунке 2.



Рисунок 2 - Динамика изменения объемов работ по виду деятельности «Строительство» в Республике Мордовия за 2012 г.

В 2012 году в Республике Мордовия было введено в действие 1018 жилых домов общей площадью 367,78 тыс. кв. метров. Необходимо отметить, что с 2006 года наблюдается явная тенденция к увеличению площади вводимого жилья в Мордовии.

Населением Республики Мордовия за свой счет и с помощью кредитов в 2012 году был построен 39,9 % общего объема введенного жилья (табл. 2).

Таблица 2 – Изменение структуры строительства жилья в Мордовии за 2006 – 2012 гг., кв. м. общей площади

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Всего построено	213204	242780	284135	276603	288958	298067	265753
В том числе: Населением за свой счет и с привлечением кредитов	103536	115876	119290	97738	115333	94583	106081
Предприятиями и организациями	109668	126904	164845	178865	173625	203484	159672
Из них построенные по ипотечному кредитованию	42723	57603	52426	42378	46042	41355	28782



Рисунок 3 – Структура строительства жилья в Республике Мордовия за 2006 – 2012 гг., кв. м. общей площади

Анализ таблицы 2 и рисунка 3 показывает, с 2006 года в Республике Мордовия наблюдается устойчивая тенденция к росту объемов строительства в целом, но в 2012 году идет спад по всем показателям относительно предыдущих пяти лет. Объем построенного жилья населением за свой счет и с привлечением кредитов стабилен за весь рассматриваемый период и практически не изменился с 2006 г. С другой стороны, наблюдается рост объемов строящегося жилья предприятиями и организациями на 85,55% в 2011 г. к 2006 г., но в 2012 г. этот показатель уменьшается по сравнению с 2011 г. на 21,5%, но в целом увеличение с 2006 по 2012 гг. составило 68,7%. В то же время по жилью, построенному по программе ипотечного кредитования – показатель 2012 г. резко снизился по сравнению

с предыдущими годами. Таким образом, на основании таблицы 4 можно сделать вывод о том, что индивидуальное жилищное строительство в Республике Мордовия является одним из важнейших источников наращивания жилищного фонда. Однако ипотечным кредитованием в основном пользуется население, имеющее государственные субсидии, актуальность этому придает принятие дополнительных подпрограмм «Обеспечение жильем молодых семей», «Ветхое жилье», и др., включенных в целевую республиканскую программу «Жилище». Динамика ввода индивидуального жилья в разрезе районов республики представлена в таблице 3.

В 2012 г. наибольший ввод индивидуального жилья был осуществлен в Рузаевском (11,32 тыс. кв. м.), Zubово-Полянском (10,1 тыс. кв. м.) районах и в г.о. Саранск (9,3 тыс. кв. м.), причем наибольший ввод жилья на протяжении нескольких лет наблюдается именно в этих районах.

В отдельных районах республики также увеличилось строительство жилья населением по сравнению с 2006 годом. В Темниковском и Рузаевском районах это увеличение составило 306% и 249% соответственно. В Чамзинском – 184%, Атяшевском – 180%, Кадошкинском – 154%, Инсарском и Дубенском по 125%. Снижение темпов индивидуального жилищного строительства наблюдалось в следующих районах: в Лямбирском – на 49%, в Большеигнатовском – на 39%, в Торбеевском – на 28%, Zubово-Полянском – на 25%, в Ромодановском – на 18%, в Ковылкинском и Краснослободском – на 13%.

Таблица 3 – Ввод жилья индивидуальными застройщиками в разрезе районов республики, тыс. кв. м.

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Республика Мордовия	103,5	115,9	119,3	97,7	115,3	94,6	106,1
ГО Саранск	12714	13623	13823	15270	12575	12099	9299
Ардатовский	4669	5668	5342	5334	3622	4093	4782
Атюрьевский	2284	3318	2728	2862	3116	3173	2220
Атяшевский	3420	4600	5160	3076	6145	3939	6173
Большеберезниковский	3703	4244	3742	3454	3520	3121	3309
Большеигнатовский	2292	2505	2401	1525	1465	1334	1403
Дубенский	3717	4364	4784	4424	4473	3005	4661
Ельниковский	2000	2200	2515	2207	2646	2662	2880
Зубово-Полянский	13430	14244	13858	10695	8914	7524	10112
Инсарский	2880	3729	4002	4002	3287	2760	3620
Ичалковский	3448	3542	3216	3546	3858	2422	3526
Кадошкинский	1581	2147	2378	1751	1953	2039	2431
Ковылкинский	5340	6756	9969	7987	8336	5405	4629
Кочкуровский	3025	2312	4063	1749	2581	2661	3023
Краснослободский	7095	7878	6454	5296	6585	6230	6197
Лямбирский	10732	7680	7149	3701	13462	4184	5490
Ромодановский	2302	2546	2703	2609	2747	2620	1896
Рузаевский	4547	6270	7523	3303	6726	7724	11321
Старошайговский	2592	2710	2655	2431	3553	3976	3018
Темниковский	929	2259	1637	1003	2786	2636	2844
Теньгушевский	2436	2721	3052	2918	3430	3431	3661
Торбеевский	5240	5717	6477	5534	6004	3065	3762
Чамзинский	3160	4843	3659	3061	3549	4480	5824

В г.о. Саранск в 2012 г. было построено 9,3 тыс. кв. м. индивидуального жилья. По сравнению с 2006 г. наблюдается снижение объемов строительства индивидуальными застройщиками на 3415 кв. м. или на 26,8%. Однако, до 2009 г. наблюдалось увеличение объемов индивидуального строительства: 13,62 тыс. кв. м. – в 2007 г., 13,82 тыс. кв. м. – в 2008 г. и максимальный объем – 15,27 тыс. кв. м. отмечен в 2009 г., затем до 2012 г. идет спад объемов строительства до 9,3 тыс. кв. м.

Из года в год увеличивается как общая площадь квартир, построенных предприятиями, так и общая площадь индивидуальных застроек, улучшается их планировка.

В новых частных домах средний размер квартиры в 2012 г. составил 114,7 кв. м., возросла площадь вспомогательных и подсобных помещений. Следует отметить, что в домах, построенных предприятиями – застройщиками, средний размер квартир составил 52,8 кв. м., что на 61,9 кв. м. меньше, чем в индивидуальных домах.

За последние годы существенно изменилась структура жилищного фонда. Увеличилась доля ввода жилья в частном секторе на 20% при снижении доли государственного строительства на 78%. Уменьшился также

и удельный вес введенного жилья организациями смешанной формы на – 62%.

С целью качественного анализа территориальных различий объемов и динамики жилищного строительства в районах Республики Мордовия необходимо в дальнейшем провести их типологизацию на основе кластерного анализа [2, 3].

Использованные источники:

1. Кузнецов А.Ф., Малинина Т.Б. Сбалансированность и пропорциональность производства и потребления в хозяйстве региона / Под общ. ред. проф. В.Я.Ельмеева. – СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2010. – 232 с.
2. Сажин Ю.В., Иванова И. А. Эконометрика: учебник/ Ю.В. Сажин, И.А. Иванова. – Саранск: Изд-во Мордов. ун-та, 2014. – 316 с.
3. Корреляционный и регрессионный анализ в экономических исследованиях: учеб. пособие для студентов экономических специальностей/ А. Г. Коротавский, И. А. Иванова. – Саранск: Изд-во СВМО, 2006. – 36 с.

*Сажин Ю.В., д.э.н.
профессор
Кузнецова Т.В.
студент*

*Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарёва
Россия, г. Саранск*

ЦЕНОВАЯ СИТУАЦИЯ НА РЫНКЕ ЖИЛЬЯ В РЕСПУБЛИКЕ МОРДОВИЯ

Аннотация: В статье проанализирована ценовая ситуация на первичном и вторичном рынках жилья Республики Мордовия, дана оценка рынка жилья регионов Приволжского федерального округа.

Ключевые слова: первичный рынок жилья, вторичный рынок жилья, ипотечная система.

Жилищный вопрос для России не перестает быть актуальным и очень острым. Это важная социальная проблема тесно связана с развитием экономики [1, с.63]. Рост цен на жилье является одной из важнейших проблем. В 2012 г. годовой рост стоимости 1 кв. м. жилой площади на первичном рынке составлял в среднем по России 23%, на вторичном - 5%, т.е. по ценам первичный рынок опережает вторичный. Цены на жилье в субъектах Российской Федерации существенно различаются. Это объясняется как уровнем доходов населения, так и наличием определенных административных и монопольных барьеров, связанных с выходом на рынок строящегося жилья. Сегодня рост цен на жилье в крупных городах России приближается к росту цен в столице. Основные причины - ажиотажный (во многом спекулятивный) спрос при дефиците (или ожидаемом дефиците) предложения. Это отражает общую ситуацию в жилищной сфере страны, складывающуюся многие десятилетия.

Ключевыми критериями цен на жилую недвижимость по прежнему являются потребительские качества жилья: местоположение квартиры, ее близость к центру города, тип наружных стен дома, транспортная развязка, хорошо развитая инфраструктура, экологичность района. Характер изменения цен на рынке жилья зависит также от курса доллара, так как расчеты осуществляются в долларовой номинации.

В то же время основной сферой деятельности агентств по недвижимости является вторичный рынок жилья. Несмотря на то, что на вторичном рынке объектом совершения операций, как правило, выступает жилье, обладающее определенной степенью износа и уступающее по качеству вновь построенным квартирам, разница в стоимости 1 кв. м. жилья на первичном и вторичном рынках в 2010-2011 годах практически отсутствует (несмотря на то, что на первичном рынке продается жилье в домах разной степени готовности). Уровень и динамика цен, сложившиеся на первичном и вторичном рынках жилья в Республике Мордовия в 2006-2013 гг., представлены на рисунке 1.

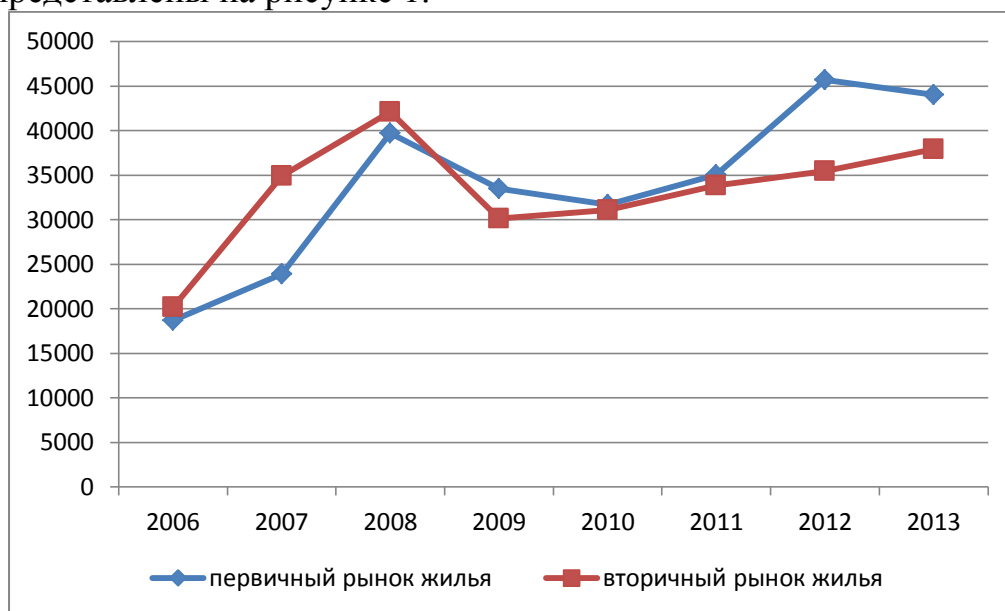


Рисунок 1 - Динамика средних цен на рынке жилья в 2006-2013 гг.
(руб. за 1 кв. м.)

Оценить уровень цен на первичном и вторичном рынках недвижимости Республики Мордовия в зависимости от типа жилья за 2006-2013 гг. можно, используя данные таблицы 1.

Таблица 1 - Средняя стоимость 1 кв. м. общей площади квартир на первичном и вторичном рынках, руб.

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Первичный рынок жилья	18660,5	23898	39727	33445,7	31680,7	35020,2	45715,9
Вторичный рынок жилья	20187,7	34933	42102,8	30103,1	31092,2	33834,3	35477,9

На рисунке 2 представлены годовые изменения средней стоимости одного кв. м. жилья и потребительских цен в 2006 - 2013 гг. Как видно из рисунка, в разные годы темпы роста цен на первичном и вторичном рынках жилья были практически равными. Сравнивая темпы роста цен на жилье и темпы роста инфляции, можно сделать вывод, что индекс потребительских цен был несколько ниже индексов цен на жилье с 2006 по 2008 гг., но с 2009 - 2011 гг. наоборот, рост цен на недвижимость был ниже инфляции, тогда как сейчас тенденция этих показателей примерно одинаковая.

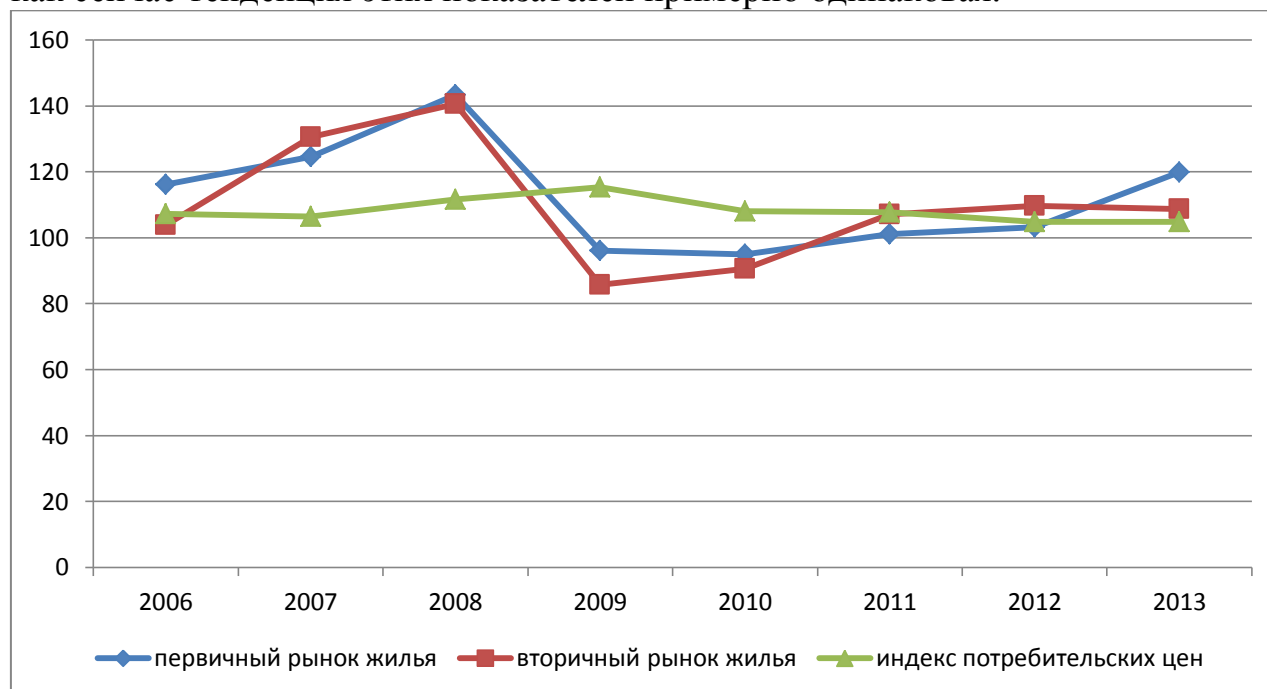


Рисунок 2 - Динамика индексов цен на рынке жилья в 2006 - 2013 гг.

Высокий уровень инфляции на потребительском рынке Республики Мордовия в 2009 г. в немалой степени обязан резкому повышению тарифов на жилищно-коммунальные услуги, вследствие чего цены на услуги увеличились за этот период в 2 раза, а цены на продовольственные и непродовольственные товары в 1,3 - 1,4 раза. Рост цен на социально значимые услуги объективно вызывает снижение покупательной способности рубля, это и поспособствовало снижению цен на рынке жилья в этот период.

В целом за период с 2006 по 2013 гг. рост цен на первичном и вторичном рынках жилья Республики Мордовия составил 3 - 4 раза, в то время как темпы роста инфляции за это время понизились. Средние цены за 1 кв. м. общей площади квартир на рынке жилья в Республике Мордовия представлены в таблице 2.

Таблица 2 - Средняя цена 1 кв. м. общей площади квартир на рынке жилья, руб., Республика Мордовия

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Первичный рынок жилья						
Квартиры среднего	29639					

качества (типовые)						
Квартиры улучшенного качества	40709,13	32163,86	30468,62	33768,58	38256,9	40647,52
Элитные квартиры	43788,78	36650,18	34710,82	35896,51	50403,9	46845,44
Вторичный рынок жилья						
Квартиры среднего качества (типовые)	41973,09	29999,22	31018,9	35573,4	40069,03	41900,48
Квартиры улучшенного качества	42540,51	30282,81	31214,28	34698,03	35252,21	41937,64
Элитные квартиры	45200	39763,4	32620			
Квартиры низкого качества	39878,05	30111,28	30663,8	26910,4	27192,99	27942,24

На первичном рынке жилья за период с 2008 по 2013 гг. практически не произошло изменений, т.е. в 2013г. цена за кв. м. квартир улучшенного качества на первичном рынке составляла 40647,52 руб., что почти соответствует ценам 2008 г. – 40709,13 руб. Однако внутри периода существовали определенные колебания, это снижение цен в 2009, 2010 гг. и потом постепенное их повышение до прежнего уровня. Та же самая ситуация просматривается и на вторичном рынке жилья относительно квартир улучшенного качества, а цены на жилье низкого качества, наоборот, имеют тенденцию к снижению (за 5 лет цены понизились на 30%) , что говорит о низком спросе на жилье низкого качества и о стремлении населения покупать улучшенное жилье.

Важным индикатором платежеспособности спроса на жилье является показатель среднедушевых доходов населения (табл. 3).

Таблица 3 - Соотношение средней стоимости 1 кв. м. общей площади и среднедушевых доходов в Республике Мордовия

Год	Отношение средней цены 1 кв. м. общей площади на вторичном рынке жилья к среднедушевым доходам населения (единица)	Отношение средней цены 1 кв. м. общей площади на первичном рынке жилья к среднедушевым доходам населения (единица)
2010	0,23	0,24
2011	0,22	0,24
2012	0,22	0,26
2013	0,21	0,25

Для того чтобы купить новую однокомнатную квартиру общей площадью 40 кв. м., при условии сохранения соотношения величины средней стоимости 1 кв. м. жилья к среднедушевым доходам населения, сложившегося в 2013 г. – статистическому жителю Республики Мордовия потребуется около 13 лет.

Проведенный анализ позволяет, на наш взгляд, сделать вывод о том, что поведение цен на рынке жилья определяется прежде всего спросом и предложением и не всегда напрямую зависит от курса доллара, заработной платы и уровня инфляции на потребительском рынке.

Среди регионов Приволжского федерального округа наблюдается дифференциация на рынке жилья. Рынки жилья в отдельных городах, развиваясь в одном направлении, принципиально различны. Нет никакого механизма, посредством которого цены на жилье в одном городе влияли бы на цены в другом. «Естественный» уровень цен может определяться в каждом конкретном регионе ничем иным, как равновесием платежеспособного спроса и предложения (табл. 4; рис. 3).

В 2013 г. разница цен на первичном и вторичном рынках жилья регионов Приволжского федерального округа составила 1,2 - 1,5 раза. Наиболее высокие цены 1 кв. м. жилья общей площади сложились в Нижегородской области, Республике Татарстан и Республике Башкортостан. Самые низкие цены в Пензенской, Саратовской, Ульяновской областях.

Таблица 4 - Ситуация на рынке жилья в 2012 - 2013 гг. по регионам Приволжского федерального округа, руб. за 1 кв. м.

	первичный рынок жилья		вторичный рынок жилья	
	2012	2013	2012	2013
Российская Федерация	48162,53	50208,31	56369,51	56478,11
Республика Башкортостан	42352,19	49557,63	49523,95	53173,84
Республика Марий Эл	39863,98	40629,04	38737,26	41487,04
Республика Мордовия	45715,89	43990,44	35477,88	37876,44
Республика Татарстан	45441,7	45223,24	46436,97	55828,61
Удмуртская Республика	38797,13	41271,75	39488,27	42515,14
Чувашская Республика	39587,65	40713	35713,83	40482,5
Пермский край	46707,78	49027,43	47290,45	43959,64
Кировская область	40171,12	41450,21	40618,25	44934,25
Нижегородская область	50535,33	53229,97	55263,02	60919,14
Оренбургская область	37693,98	38823,12	41577,72	45760,61
Пензенская область	37625,3	38594,69	36407,15	39860,73
Самарская область	38792,65	42784,08	47705,02	49886,34
Саратовская область	36909,36	41368,82	33321,68	38391,16
Ульяновская область	35212,68	36148,39	35721,58	38790,71

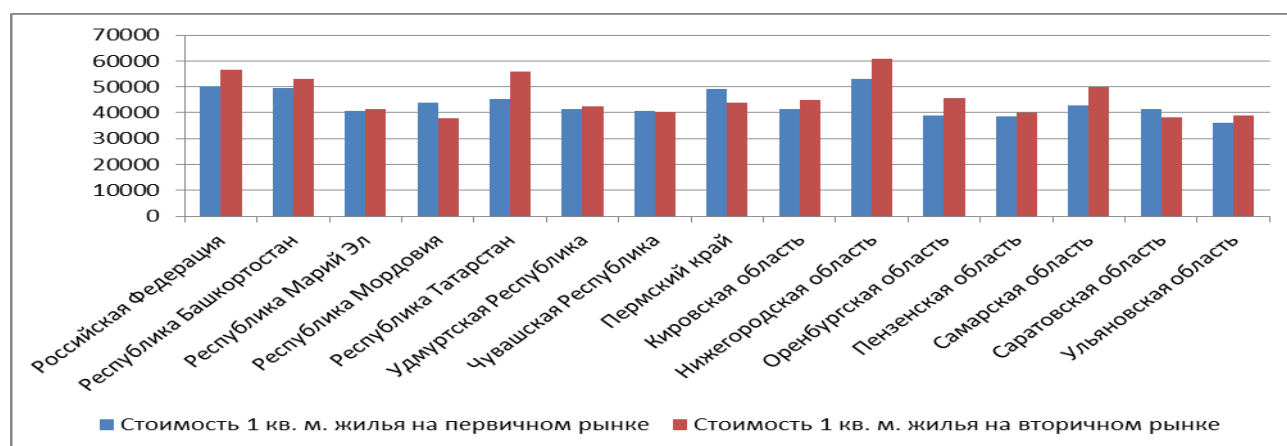


Рисунок 3 - Стоимость 1 кв. м. общей площади жилья на первичном и вторичном рынках в субъектах Приволжского федерального округа в 2013 г.

Для того, чтобы качественно проанализировать территориальные различия рынка жилья в регионах Приволжского федерального округа, необходимо в дальнейшем провести их типологизацию на основе кластерного анализа [2, 3].

Жилищная реформа в нашей республике продолжается, принимаются кардинальные меры по дальнейшему реформированию жилищной отрасли. Отдельно хочется отметить ипотечную программу "Молодая семья". Она направлена на улучшение жилищных условий молодых семей, как имеющих детей, так и без них, путем предоставления льготных кредитов на приобретение или строительство объекта недвижимости.

Ипотечное кредитование молодых семей в нашей республике является широко распространенным. Можно смело сказать, что Республика Мордовия одной из первых среди субъектов Российской Федерации начала заботиться о молодоженах и их будущих поколениях.

Ипотечная система строительства жилья в регионе состоялась. Строительство жилых домов по ипотечному кредитованию заняло свою прочную нишу. Фактическая стоимость одного кв. м. общей площади жилья "по ипотеке" в 2013 году сложилась в районе 38000 рублей, что примерно на 6000 рублей ниже рыночной стоимости.

Использованные источники:

1. Кузнецов А.Ф., Малинина Т.Б. Сбалансированность и пропорциональность производства и потребления в хозяйстве региона / Под общ. ред. проф. В.Я.Ельмеева. – СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2010. – 232 с.
2. Сажин Ю.В., Иванова И. А. Эконометрика: учебник/ Ю.В. Сажин, И.А. Иванова. – Саранск: Изд-во Мордов. ун-та, 2014. – 316 с.
3. Корреляционный и регрессионный анализ в экономических исследованиях: учеб. пособие для студентов экономических специальностей/ А. Г. Коротаевский, И. А. Иванова. – Саранск: Изд-во СВМО, 2006. – 36 с.

Салехова А. Г.

студент

Крюкова А. А., к.э.н.

доцент

Поволжский государственный университет

телекоммуникаций и информатики

Россия, г. Самара

BUSINESS ANALYTICS ЗАВТРА

Темпы развития бизнеса, увеличение объемов информации, построение хранилищ данных обуславливают распространение и развитие средств бизнес-аналитики. Субъекты бизнеса все чаще сталкиваются с необходимостью анализа накопленной информации. Усложнение бизнес-среды и развитие ИТ-систем мотивируют организации на развитие и изменение привычного хода ведения бизнеса, несмотря на затратность,

относительную длительность и организационные сложности ведения проектов на основе систем бизнес-аналитики.

В данной статье авторами ставится задача объединения разрозненных данных о сфере бизнес-анализа в России, выявления наиболее востребованных поставщиков продуктов ВА на российском рынке, а также тенденций развития ВА на отечественном рынке.

В настоящее время на порталах русскоязычного интернета можно наблюдать два англоязычных термина, а именно business analytics (BA) и business intelligence (BI), при переводе на русский язык оба означают «бизнес-аналитика», несмотря на то что понятия ВА и ВІ в англоязычных публикациях имеют разный смысл. В данной статье понятие ВІ будет рассматриваться как методы и инструменты для построения информативных отчётов о текущей ситуации, то есть как один из секторов ВА (см. рис. 1)[2].



Рис. 1. Структура ВА-рынка (источник: IDC⁸)

⁸ IDC – ведущий поставщик информации и консультационных услуг, организатор мероприятий на рынках информационных технологий, телекоммуникаций и потребительской техники.

Согласно исследованию IDS, проводившегося на основе итогов 2012 года, объем российского рынка программного обеспечения бизнес-аналитики превысил 340 миллионов долларов. В состав лидеров поставщиков вошли продукты компании SAP, Oracle, Microsoft, IBM, SAS, также отечественной компании «Прогноз». Основными потребителями программного обеспечения ВА в России и в настоящий момент остаются компании финансового, государственного и телекоммуникационного секторов, предприятия розничной и оптовой торговли.

Рост спроса на программное обеспечение ВА прогнозируют множество аналитиков, представителей бизнеса, поставщиков ВА-продуктов, но какая именно ВА нужна потребителю, что именно необходимо и ожидаемо на рынке, какие тенденции сейчас наблюдаются аналитиками? Рассмотрим предпосылки к тенденциям в поле российского анализа.

В роли потребителей ПО могут выступать и государственные органы. В настоящее время все больший интерес проявляется к инструментам управления рисками и системам борьбы с мошенничеством. Для государственного сектора характерны высокое внимание к интеграции данных, широкий спектр утвержденных отчетных форм и желание приобретать методологию вместе с автоматизирующим ее ИТ-решением. Прогностические и аналитические системы, дающие математическое обоснование принимаемым решениям, в скором будущем будут востребованы госструктурами.

Также рынок диктует свежую тенденцию, а именно рост объема продаж технологий предсказательной аналитики (Predictive Analysis, PA). Об этом свидетельствует документ Magic Quadrant for Business Intelligence Platforms, опубликованный Gartner. Намечился поворот от традиционной аналитики (ad hoc analysis — ситуативного анализа, называемого еще core analytics, CA) к прогнозной аналитике. Подобная тенденция, отмеченная в заявлениях Gartner в 2011 наблюдается и на российском рынке, несмотря на меньшие темпы заинтересованности и вопреки настороженному отношению к прогнозной аналитике

С увеличением доли бизнеса, участниками которого являются сотрудники вне периметра корпоративной информационной системы, повысится востребованность облачных ВА-сервисов[1].

Системы с развитыми функциями самообслуживания (Self-service) способные справляться с количеством, разнообразием и скоростью накопления данных и которые могли бы использоваться людьми, не являющимися высококвалифицированными специалистами в области анализа данных, станут актуальны в секторах малого и среднего бизнеса.

Существует также тенденция к мобилизации корпоративного бизнес-анализа у компаний, работающих на рынках страхования, аудита и консалтинга, интернет-торговли, не менее интересны дашборды и иные сценарии использования[1].

Не менее актуальным остается вопрос о анализе контента социальных сетей, а вот востребованности на рынке анализа неструктурированных данных (Big Data) не ожидается, несмотря на интерес к данным технологиям.

Таким образом, высокие темпы роста рынка бизнес-аналитики объясняют разными причинами. Возникновение и развитие разнообразных информационных технологий, предполагают массу возможностей, но восприятие каждой из них рынком идет с разным темпом. В данной статье выделено ряд прогнозов наиболее ожидаемых в 2014 году направлений развития бизнес-аналитики.

Использованные источники:

1. PC Week/RE («Компьютерная неделя»)– [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pcweek.ru>
2. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://compress.ru>

*Селеменова Е.А.
студент 3го курса
Берёза Н.В., к.э.н.
ст. преподаватель
кафедра «Сервис»*

*Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего профессионального образования «Донской
государственный технический университет» в г. Шахты
Ростовской области (ИСО и П (филиал) ДГТУ)
Российская Федерация, г. Шахты*

ЦЕНТРЫ ОБРАБОТКИ ДАННЫХ

«Кто владеет информацией — владеет миром»
Натан Ротшильд

На сегодняшний день деятельность конкурентоспособной организации не обходится без использования современных информационных систем, поддерживающих жизненно необходимые процессы.

Низкая производительность, сбои или неполадки в работе таких систем, их недостаточная производительность приводит к информационным и финансовым потерям. Особенно такие вопросы интересуют стремительно развивающиеся предприятия в рамках постоянного функционирования информационной среды. Происходит увеличение объема и ценности информации, а соответственно, и роста убытков при сбое работоспособности информационных систем.

Создание корпоративного центра обработки данных (ЦОД) необходимо для организаций, где вопрос обеспечения надежности функционирования информационных систем является значимым. Это обеспечит бесперебойную работу всех информационных систем компании.

В современном понимании центр обработки данных, или, дата-центр (data center) — это сложное комплексное организационно-техническое решение, предназначенное для создания высокопроизводительной информационной инфраструктуры. Комплекс, включает в себя вычислительные мощности, элементы ИТ - инфраструктуры, строительных и инженерных систем. Основные функции систем — хранение, обработка и передача информации [3].

ЦОД — это помещение, на небольшой площади которого сосредоточены мощные вычислительные ресурсы: сервера и системы хранения данных, осуществляющие хранение и обработку информации, обеспечивающие подключение к быстрым каналам связи.

Дата-центры классифицируются по нескольким параметрам:

1. По размеру:

- крупные - имеют свое здание, специально созданное для обеспечения лучших условий размещения. Серверы подключаются к собственным каналам связи;

- средние - арендуют площадку и каналы;

- малые — размещены в малоприспособленных помещениях.

Предоставляют минимальный перечень услуг.

2. По надежности:

Основной показатель работы ЦОД — отказоустойчивость. Однако важна стоимость, регулирование температурного режима и энергопотребление.

Для оценки надежности существуют стандарты, которые позволяют оценивать дата-центры с точки зрения уровня сервиса.

Стандарт предполагает четыре уровня надежности:

- Tier 1 (N) — отказы оборудования или проведение ремонтных работ приводят к остановке работы всего дата-центра;

- Tier 2 (N+1) — имеется небольшой уровень резервирования;

- Tier 3 (N+1) — имеется возможность проведения ремонтных работ без остановки работы дата-центра;

- Tier 4 (2(N+1)) — имеется возможность проведения любых работ без остановки работы дата-центра.

3. По предназначению делятся на корпоративные - для обслуживания определенной компании, и коммерческие (аутсорсинговые), услуги данных ЦОД могут быть предоставлены всем желающим [1].

Центры обработки данных предоставляют клиентам целый комплекс телекоммуникационных услуг, связанных с хранением и обработкой данных:

- виртуальный хостинг. Данная услуга предлагается крупными дата-центрами достаточно редко из-за необходимости обеспечения техническо-консультационной поддержки;

- виртуальный сервер. Важная особенность данного вида хостинга — предоставление пользователю виртуальной машины путем разделения

сервера на несколько виртуальных независимых серверов, реализуемых программным способом;

- выделенный сервер. Предоставление в аренду сервера. Характерно для крупных дата – центров;

- colocation –это физическое размещение сервера клиента на площадке дата-центра за определенную плату;

- аренда телекоммуникационных стоек представляет собой передачу пользователю определенного количества стоек для монтажа оборудования дата-центра или собственного оборудования клиента. Характерно для юридических лиц;

- выделенная зона (Dedicated area). Предоставление части технологических площадей с повышенной защитой для специальных клиентов [2].

Так же предоставляются дополнительные сервисы, такие как, «Бекап», «Облачные решения», «Администрируемый сервер», «Удаленный рабочий стол».

Согласно оценкам экспертов, примерная стоимость создания ЦОД, имеющего передовые технологические и технические решения, начинается с пяти миллионов долларов. Это на сегодняшний день главная проблема. В России центры обработки данных пока доступны только крупным корпоративным потребителям и располагаются в крупных городах (около 80% дата-центров в РФ расположено в Москве и Санкт-Петербурге).

Сегодня наблюдается большой интерес к автоматизации промышленных предприятий, страховых компаний, и розничной торговой сети. IT глубже внедряются в экономику организаций.

Проанализировав рынок дата – центров в России, можно сказать, что количество центров обработки данных в РФ постоянно растет. Новые центры в основном появляются в Москве и Санкт-Петербурге. Крупнейшим на конец 2013 года дата-центром России являлся ЦОД «Мегафон».

Чтобы избежать последствий при возможной потере информации, организации ищут пути ее сохранения и снижения риска ее замены. Одним из действенных способов решения этой проблемы является строительство центров обработки данных, обеспечивающих надежный и защищенный доступ к важнейшим информационным ресурсам организации.

Использованные источники:

1. Журнал "CIO" №2 от 14 февраля 2014 года. Наталья Басина. Центры обработки данных: Существенные факты
2. Дата – центры [Электронный ресурс] //URL: <http://telecomblogger.ru/>
3. Центры обработки данных сегодня и завтра [Электронный ресурс] //URL: <http://compress.ru/Article.aspx?id=18329>

*Серебряник И.А., к.т.н.
доцент
кафедра Мировая экономика
Золотухина Д.М.
студент*

*Иркутский государственный технический университет
Россия, г. Иркутск*

EDMS (СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЭЛЕКТРОННЫМ ДОКУМЕНТООБОРОТОМ): ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

Аннотация:

В статье рассмотрены основные аспекты EDMS-систем. Приведены их основные свойства. Рассмотрен механизм работы.

Ключевые слова:

EDMS, документ, атрибут, хранилище, work-flow.

Документ является основным способом представления информации на любом современном предприятии. Эффективность управления предприятием зависит и от того, насколько разумно в нем организовано управление документооборотом.

Корпоративная бизнес-информация условно классифицируется по форме хранения: электронные документы и бумажные документы.

Существует мнение, что в настоящее время только около 30% всей корпоративной информации хранится в электронном виде. Вряд ли когда-нибудь все документы станут только электронными, однако, электронная форма хранения документов будет преобладать.

Электронный документ - текстовый файл, документ MS Word, электронная таблица MS Excel, графический файл или несколько взаимосвязанных файлов разных форматов (так называемый составной документ) и др.

Потребность в эффективном управлении электронными документами привела к созданию систем электронного документооборота. Зарубежный термин - Electronic Document Management Systems (EDMS). Первые EDMS появились в 1980-е гг.

EDMS - организация движения документов между подразделениями предприятия, группами пользователей или пользователями. Под движением документов понимается не их физическое перемещение (т. к. они чаще всего остаются на сервере), а передачу прав на их использование с уведомлением конкретных пользователей и контролем за их исполнением.

EDMS - целый комплекс средств автоматизации различных видов деятельности:

1. Средства создания и модификации электронных документов (текстовые и табличные процессоры, графические редакторы, средства сканирования и распознавания документов);

2. Средства автоматизации делопроизводства. Этот вид деятельности обеспечивает типизацию оформления и учета (регистрации) документов на предприятии. Типизации оформления можно достичь также за счет использования офисных программных пакетов;

3. Системы электронной почты и организации коллективной работы с документами, которые автоматизируют процесс передачи и обработки документов внутри предприятия;

4. Другие системы - систематизированный архив электронных документов, средства автоматизации деловых процессов обработки документов на всех этапах их жизненного цикла и управления деятельностью персонала, привлекаемого к этой работе (workflow), извлечение знаний из корпоративных хранилищ знаний (knowledge management) и многое другое.

К основным свойствам EDMS-систем можно отнести:

1. Открытость. Все EDMS-системы построены по модульному принципу. Это позволяет добавить к EDMS-системам (при необходимости) новые функции или расширять уже имеющиеся. В настоящее время разработка приложений, интегрируемых с EDMS-системами, стала отдельным видом бизнеса. Например, для EDMS-систем разработаны модули ввода документов со сканера, связи с электронной почтой, с программами пересылки факсов и др.

2. Высокая степень интеграции с прикладным ПО. Особенностью EDMS-систем является высокая степень их интеграции с прикладными программами. При работе с документами нет необходимости пользоваться утилитами EDMS-системы. Пользователи имеют дело только с обычными прикладными программами. Например, пользователь текстового процессора MS Word, открывая файл, сразу видит библиотеки и папки с документами EDMS-системы (откуда он и выбирает необходимый ему документ). При сохранении документ автоматически помещается в базу данных EDMS-системы. То же относится и к другим офисным и специализированным программам.

EDMS-системы используют разнообразные комбинации технологий сбора, индексирования (каждому документу назначается набор ключевых слов, отражающих его смысловое содержание), хранения, поиска и просмотра электронных документов. Во всех EDMS-системах реализована иерархическая система хранения документов. Применяется т.н. принцип «шкаф/полка/папка». Каждый документ помещается в папку, которая, в свою очередь, находится на полке и т.д. Количество уровней вложения при хранении документов не ограничено. Один и тот же документ может входить в состав нескольких папок и полок за счет применения механизма ссылок (исходный документ, в этом случае, остается неизменным). В ряде EDMS-систем реализованы еще более мощные возможности хранения за счет

установления связей между документами (так называемые связанные документы). Причем эти связи можно устанавливать и редактировать в графическом виде. Любому документу в EDMS-системе присущ определенный набор атрибутов: название документа; автор документа; время создания; и др. Атрибуты документа хранятся в реляционной базе данных. Для каждого типа документов создается шаблон карточки, где представлены наименования атрибутов документа. При введении документа в EDMS-систему берется необходимый шаблон и заполняется карточка (вносятся значения атрибутов). После заполнения карточка оказывается связанной с самим документом.

В большинстве случаев серверная часть EDMS-системы состоит из следующих логических компонентов (которые могут располагаться как на одном, так и на нескольких серверах): хранилища атрибутов документов (карточек); хранилища документов; сервисы полнотекстовой индексации.

Под хранилищем документов обычно понимается хранилище содержимого документов.

Хранилище атрибутов и хранилище документов часто объединяют под общим названием «архив документов». Для хранения атрибутов в большинстве EDMS-систем используются СУБД Oracle, Sybase, MS SQL Server и Informix, обеспечивающие поиск документов по атрибутам.

Для хранения непосредственно содержимого документов в большинстве EDMS-систем применяются файл-серверы MS Windows NT, Novell NetWare, UNIX и др.

В последнее время все большую популярность приобретает хранение документов вместе с атрибутами в базе данных.

Использованные источники:

1. P.A. Emelia Akashah R. Syamsul Rizal Kamaruzaman Jusoff and E. Christon. Electronic Document Management System. // World Applied Sciences Journal 12 (Special Issue on Computer Applications & Knowledge Management): 55-58, 2011

*Серебряник И.А., к.т.н.
доцент
кафедра Мировая экономика
Золотухина Д.М.
студент*

*Иркутский государственный технический университет
Россия, г. Иркутск*

РЫНОК EDMS-систем. ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

Аннотация:

В статье рассмотрены основные EDMS-системы, используемые в России и в мире. Приведены их основные свойства. Проанализированы показатели их эффективности.

Ключевые слова:

EDMS, документ, атрибут, хранилище, work-flow.

Выбирая EDMS-системы, руководитель предприятия должен, прежде всего, обратить внимание на следующие критерии:

- 1) Распространенность на рынке (Система должна представлять собой готовый продукт);
- 2) Наличие технической поддержки.

На российском рынке используются, как отечественные, так и зарубежные разработки. В начале остановимся на зарубежных.

Docs Fusion и Docs Open. Разработчиком этих продуктов является компания Hummingbird. Это одна из самых популярных в мире систем, относящихся к классу «электронных архивов». В России Docs Open представлена достаточно давно и уже применяется во многих организациях. Docs может эффективно применяться и в крупных организациях с большим числом сотрудников (тысячи человек), и в небольших фирмах, где работает пять-шесть человек. Система предназначена для организаций, которые занимаются интенсивным созданием документов и их редактированием (головные офисы компаний, консалтинговые компании, органы власти и т. д.).

Продукт не ориентирован на применение в области инженерно-конструкторского документооборота, в нем нет интеграции с системами CAD/CAM. В территориально распределенных организациях могут возникнуть проблемы, так как в системе нет механизмов репликации информации.

Documentum. Documentum - это система управления документами, знаниями и бизнес-процессами для крупных предприятий и организаций. Система только начинает внедряться в России, но уже давно и прочно заслужила позицию одного из лидеров индустрии. Documentum – это платформа, предназначенная для создания распределенных архивов, поддержки стандартов качества, управления проектами в распределенных

проектных группах, организации корпоративного делопроизводства, динамического управления содержимым корпоративных Intranet-порталов.

Одним из преимуществ использования этого продукта для промышленных предприятий является возможность его интеграции с ERP и CAD/CAM-системами. Documentum имеет относительно высокую стоимость внедрения за счет того, что является «конструктором», из которого собирается необходимая функциональность. Система сложна в освоении, поэтому оснащать ею надо организации с числом сотрудников.

LanDocs. Система LanDocs в первую очередь ориентирована на делопроизводство и архивное хранение документов. Она состоит из нескольких компонентов: системы делопроизводства, сервера документов (архива), подсистемы сканирования и визуализации изображений, подсистемы организации удаленного доступа с использованием Internet-клиента, почтового сервера. Система LanDocs не ориентирована на поддержку коллективной работы и процесса создания документов.

Microsoft SharePoint Portal Server. Система является электронным архивом с развитыми средствами поддержки совместной работы. Это, пожалуй, первый продукт компании Microsoft, который может претендовать на роль корпоративного. Поддерживает: совместное создание документов, ведение версий документов, изъятие и возврат документов в архив (check-out, check-in). В систему встроены достаточно мощные средства индексации и поиска. Система достаточно открыта, к ней можно добавлять различные компоненты. Продукт наиболее эффективен в качестве базы информационной инфраструктуры для компаний, которые делают ставку не на иерархическое управление, а на матричную организацию взаимодействия людей и плоскую структуру управления.

Optima Workflow. Система представляет собой больше чем workflow-продукт. Кроме общего механизма организации потока работ, он позволяет хранить на время проведения работ все документы, относящиеся к процессу. Система автоматизирует процессы регистрации документов по правилам делопроизводства, реализует механизмы аннотирования и сбора резолюций, доставки отчетов об исполнении поручений.

Среди наиболее известных отечественных разработок следует назвать «БОСС-Референт», «Дело», «Евфрат».

«БОСС-Референт». Данная система разработана компанией АйТи. Относится к категории систем, ориентированных на поддержку управления организацией, эффективной работы сотрудников и на накопление знаний, и при этом имеет развитые дополнительные сервисы.

Основное применение - создание корпоративной системы, охватывающей деятельность сотрудников на своих рабочих местах и поддерживающей управленческие бизнес-процессы. Поддерживает делопроизводство, организационное управление, согласование документов.

«Дело». Система «Дело» является типичным представителем систем автоматизации делопроизводства и именно в этом качестве приобрела популярность у нас в стране. Она последовательно поддерживает все правила делопроизводства, принятые в России. Разработчик – компания «Электронные офисные системы» взял курс на пересмотр концепции продукта в сторону создания полноценной системы документооборота. Продукт в первую очередь интересен для организаций, которые сталкиваются с необходимостью внедрения формализованного (с точно фиксированными правилами) делопроизводства.

«Евфрат». «Евфрат» является простым электронным архивом с базовыми возможностями контроля исполнения. Разработан компанией Cognitive Technologies. Компания предлагает спектр продуктов для организаций различного масштаба – от версии для малого офиса до варианта для крупных компаний. «Евфрат» построен в парадигме «рабочего стола» с папками. Документы раскладываются по папкам, которые могут иметь любую степень вложенности. Собственного хранилища файлов «Евфрат» не имеет – система хранит только ссылки на файлы или на страницы в Internet. Для хранения реквизитов документов используется СУБД собственной разработки. В комплект продукта входят утилиты, позволяющие уплотнять и архивировать базу данных этой СУБД. Отличительной особенностью является возможность открыть и просмотреть любой документ поддерживаемого системой формата с помощью встроенной программы просмотра.

Рассчитать прямой экономический эффект от внедрения EDMS можно, оценив набор параметров: Уменьшение площадей, отводимых для хранения документов; Уменьшение затрат на копирование; Сокращение затрат на бумагу и расходные материалы для принтеров; Уменьшение затрат на доставку информации в бумажном виде; Уменьшение затрат на ресурсы: люди и оборудование; Сокращение непроизводительных затрат рабочего времени сотрудников: повышение скорости выполнения работ, увеличение объема выполняемых работ, снижение ошибок при работе (особенно с документами, имеющими юридические обязательства).

Согласно оценкам западных консалтинговых компаний, доля рутинных операций, большую часть из которых можно переложить на автоматизированные системы, может составлять 20-30% рабочего времени

Косвенные выгоды от внедрения EDMS: повышение качества обслуживания клиентов; возможность контролировать все происходящие бизнес-процессы в режиме реального времени; создание более эффективных коммуникаций между сотрудниками разных подразделений (командный дух); улучшение морального климата и степени удовлетворенности сотрудников своим трудом; улучшенный доступ к информации; улучшение качества продуктов/услуг; более быстрый вывод на рынок новых продуктов и услуг; увеличение финансовых оборотов; повышение качества

управленческих решений; более широкий набор предлагаемых продуктов и предоставляемых услуг; повышение привлекательности для инвестиций; облегчение внедрения системы управления качеством

Пожалуй, главное, чего в итоге удастся достичь — это повышения уровня управляемости компании, что позволяет ей быстрее реагировать на внешние изменения и обеспечивает конкурентное преимущество.

Использованные источники:

1. P.A. Emelia Akashah R. Syamsul Rizal Kamaruzaman Jusoff and E. Christon. Electronic Document Management System. // World Applied Sciences Journal 12 (Special Issue on Computer Applications & Knowledge Management): 55-58, 2011

Сирант О.В.

доцент

*кафедра «Информатика и вычислительная техника»
ФГБОУ ВПО «Поволжский государственный университет
телекоммуникаций и информатики»
РФ, г. Самара*

ОСВОЕНИЕ НАБОРА КОМПЕТЕНЦИЙ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ПРИ ПОДГОТОВКЕ БАКАЛАВРОВ

Аннотация: в статье рассматривается концепция информационного общества, проблемы продвижения медиа- и информационной грамотности, предлагается способ повышения компетенций студентов.

Жизнь в окружении усложняющихся информационных потоков, вездесущих информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) и разнообразных гаджетов требует целенаправленного формирования медиа- и информационной грамотности населения. Без нее современному человеку трудно ориентироваться в окружающем мире, понимать его сложность, движущие силы и причины значимых событий, принимать верные решения в повседневной жизни и в профессиональной деятельности.

Сегодня эти проблемы находят все больше понимания у лиц, принимающих решения, в том числе на международном уровне.

Понятие грамотности постоянно меняется. Мы переживаем технологическую революцию и являемся свидетелями важных изменений во всем мире. Физическая и виртуальная мобильность находится на подъеме. В этой связи перед нами встает новая задача: содействовать тому, чтобы люди, живущие в различных социальных и экономических условиях, добивались успеха и активно действовали во все более сложном мире.

При обучении студентов уже давно применяются современные информационные технологии, например, для чтения лекций используются видеопроектор, материал представляется в виде презентаций. Сами лекции могут поставляться в виде видео – лекций и вебинаров, это особенно актуально для дистанционного образования. К сожалению, при современном

количестве поступающей информации, студенты воспринимают лекции не как учебный материал, а как иллюстративный. При этом многие преподаватели отмечают отсутствие у студентов навыков отбора нужной информации для решения поставленных задач.

Медиа- и информационная грамотность является одной из предпосылок для повышения общей грамотности специалистов:

Во-первых, мы переживаем смену парадигм в условиях постоянно меняющейся среды. Студенты должны получить необходимый набор новых компетенций, то есть навыков, взглядов и знаний, чтобы максимально использовать новые возможности, инструменты и ресурсы. При этом очень важно, чтобы они научились использовать эти возможности и становились все более самостоятельными в своих действиях.

Во-вторых, существует целый ряд технологических достижений, которые уже меняют наше общество и не могут игнорироваться в контексте грамотности.

Как отмечалось на конференции, посвященной медиа- и информационной грамотности, организованной ЮНЕСКО в 2013 году: «Мир меняется, но учебные заведения, библиотеки, средства массовой информации и другие поставщики информации смогут оставаться ключевыми игроками, если будут переосмысливать и переоценивать свои функции и роль в поиске современных способов адаптироваться к новым условиям и сохранять свою значимость в контексте социального, политического, экономического и, конечно, технологического развития» [1].

Увеличивающиеся объемы доступного контента, а также легкость доступа к той части информации, которая в основном пользуется большинством обывателей, создавая иллюзию того, что в Интернете есть все. Между тем доступ к качественным образовательным и научным материалам, которые в бумажную эпоху всегда были предметом свободного обмена, сегодня затруднен. К тому же, привыкнув к получению информации в Интернете (неважно, какого качества, зато в режиме «здесь и сейчас»), студенты все меньше пользуются библиотеками и научными информационными центрами [2].

Предлагаются различные решения, но чаще всего можно услышать, что необходимо освоение набора компетенций, [3,4,5] которые позволяют человеку, сообществу или нации решать задачи с помощью имеющихся ресурсов и средств максимально эффективно и с соблюдением принципов этики. Приводится и такой довод: поскольку информация и знания являются стратегическими ресурсами, возможность получать информацию и знания, оценивать, использовать, создавать и распространять их позволит представителям различных социальных и профессиональных сфер пользоваться всеми преимуществами глобального развития. В итоге возникает новое понимание грамотности, учитывающее информационные, технологические и медийные аспекты.

Большинство структур основаны на развитии навыков и способности использования определенного набора инструментов и/или приложений. Как показывает анализ, навыки только часть обучения доменов, которые включены в цифровой компетенции. Способность использовать конкретные инструменты или приложения является лишь одной из нескольких областей компетенции, которые должны быть освоены пользователями, чтобы функционировать в информационной среде [5].

Для повышения компетентности в использовании информационных технологий студентам предлагается не только написать работу по предложенной теме, раскрывающей предмет исследования, но и сделать доклад с использованием мультимедиа – технологий, включая видео–материалы, иллюстрирующие современные достижения в области ИКТ.

Формирование медиа- и информационной грамотности в современном мире является необходимым условием общественного развития. Медиа- и информационная грамотность – это совокупность установок, знаний, умений и навыков, которые позволяют человеку ориентироваться во все более глобализирующемся цифровом мире [6]. Она предполагает не только оперирование всеми типами информационных ресурсов: устными, письменными и мультимедийными, но и обладание навыками критического мышления, осмысления и интерпретации полученной информации в различных профессиональных и образовательных областях.

Учитывая всё вышесказанное, хочется отметить, что обучение студентов в нашем ВУЗе направлено на получение компетенций, которые включают в себя как обучение использованию программных продуктов, так и навыки в отборе и структурированию информационных материалов.

Использованные источники:

1. Приветствие заместителя Генерального директора ЮНЕСКО по коммуникации и информации Яниса Карклинса. Медиа- и информационная грамотность в обществах знания / Сост. Кузьмин Е. И., Паршакова А. В. – М.: МЦБС, 2013. – <http://www.ifapcom.ru>.
2. Вторая всероссийская научно-практическая конференция «Сохранение электронной информации в России». Итоговый документ. – http://www.ifapcom.ru/files/News/Images/2014/dig_pres_fin_doc_2013.pdf
3. Палангов А. Г. , Везиров Т. Г. , Сорокопуд Ю.В. Опыт применения информационных технологий при подготовке бакалавров педагогических специальностей (на примере вузов США, Австралии, Н. Зеландии). Журнал «Экономика и социум» №4(9) –2013.– www.iupr.ru
4. Developing a Competency Framework. Linking Company Objectives and Personal Performance. MindTools. – http://www.mindtools.com/pages/article/newISS_91.htm.
5. Anusca Ferrari (2012). Digital Competence in Practice: An Analysis of Frameworks. JRC Technical reports. EC. – <http://ftp.jrc.es/EURdoc/JRC68116.pdf>.

6. Приветствие Руководителя Федерального агентства по печати и массовым коммуникациям М. В. Сеславинского. Медиа- и информационная грамотность в обществах знания / Сост. Кузьмин Е. И., Паршакова А. В. – М.: МЦБС, 2013. – <http://www.ifarcom.ru>.

*Соколова М.Ю., к.э.н.
доцент
кафедра статистики, эконометрики
и информационных технологий в управлении
Вишнякова М.И.
студент 2 года обучения
направление «Менеджмент»
ФГБОУ ВПО «МГУ им. Н.П. Огарева»
Россия, г. Саранск*

ПРИМЕНЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ОЦЕНКЕ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

Аннотация. В статье говорится о сущности и необходимости оценки труда на предприятии. Раскрыты методы оценки труда персонала с использованием современных информационных технологий.

Ключевые слова: информационные технологии, кадровая политика, персонал.

На сегодняшний день информационные технологии являются необходимой составляющей бизнес-процесса. Уже невозможно представить крупное, эффективно функционирующее предприятие без поддержки информационных технологий. Использование персональных компьютеров в структурных подразделениях организаций является необходимым элементом процесса управления производством, а так же человеческими ресурсами.

В настоящее время на российском рынке наблюдается многообразие предложений от отечественных и западных производителей по разработке и внедрению автоматизированных информационных систем управления персоналом. Одним из основных преимуществ западных пакетов является их высокая функциональность, а особенностью большинства комплексных корпоративных информационных систем – модульный принцип их построения. К автоматизированным системам управления персоналом западного производства, включающих в свой состав Human Resources модули, можно отнести SAP R/3, Baan, Oracle Applications, а также программные продукты фирм Hyland, Datatel. Существуют и автономные программные пакеты для управления персоналом (например, ПО Renaissance CS Human Resources) [1, с. 25].

Наиболее распространенными отечественными автоматизированными системами управления персоналом являются «БОСС-Кадровик», «АиТ:\Управление персоналом», «1С:Предприятие 8.0. Управление персоналом», «Кадры» [2].

Крупные компании, за счет большой численности персонала, используют вышеперечисленные программы для оценки деятельности персонала. Для средних и мелких предприятий и фирм, это не выгодно и дорогостояще, поэтому для оценки трудовой деятельности персонала используют другие информационные системы для оценки их трудовой деятельности.

Оценка труда персонала важный инструмент кадровой политики, который позволяет выявить квалифицированность рабочих, а так же учесть все имеющиеся недостатки и принять ряд определенных управленческих решений относительно Данное мероприятие проводится группой экспертов, в результате чего решается ряд управленческих задач: 1) выявление потенциала работника, а так же его возможность претендовать на более высокую должность; 2) снижение расходов, связанных с обучением персонала; 3) повышение трудовой мотивации; 4) организация обратной связи с работником, о качестве его работы; 5) разработка или усовершенствование программы по развитию кадров [3].

Соответственно, основной целью оценки персонала является оптимизация труда работников, а так же программ по их развитию.

Оценка труда проводится на разных уровнях - повседневная оценка профессиональной деятельности, периодическая оценка исполнения обязанностей (проводится раз в год или полгода), оценка потенциала (разовая оценка).

Для того чтобы начать проведение оценки труда необходимо подготовить определенные критерии, которые будут применимы в частности к какой либо определенной организации.

К условиям и требованиям оценки труда человеческих ресурсов можно отнести следующие критерии: 1) объективность и надежность данной оценки; 2) достоверность; 3) комплексность; 4) возможность прогнозирования на основе анализа всех критериев и факторов [4].

Методика оценки труда персонала предполагает использование методов, как для индивидуальной, так и для групповой оценки.

К основным методам индивидуальной оценки исполнения работы персоналом относятся: анкеты, сравнительные оценки, метод заданного выбора, шкала рейтингов поведенческих установок, описательный метод оценки, метод оценки по решающей ситуации, шкала наблюдения за поведением [4].

Информационные технологии могут упростить данные методы индивидуальной оценки труда, по средствам использования различного рода тестовых оболочек. Структура тестовой оболочки будет зависеть от того или иного метода оценки персонала.

Тестовая оболочка, поможет не только упростить процесс проведения оценки, но и процесс подсчета результатов и проведения анализа имеющихся данных. Эта информация необходима предприятию для ведения

статистики, а так же возможности прогнозирования на их основе.

Важно отметить, что база данных, куда будет поступать информация о результатах оценки трудовой деятельности с различных электронных носителей, вне зависимости от тестовой оболочки и использованного метода, должна быть единой. Это необходимо для адекватной и объективной итоговой оценки, на основе которой впоследствии будут приниматься управленческие решения.

Каждый метод индивидуальной оценки подразумевает ряд определенных особенностей, которые должны быть отражены в тестовой оболочке.

Для методов оценки, связанных с анкетированием персонала подойдет любая тестовая оболочка. Тестирование может проводиться в кабинете оборудованным компьютерами, на которых установлена данная программа. Персоналу достаточно уделить определенное время на выполнение заданий и выбор верного или наиболее подходящего варианта ответа.

Особенность информационных технологий метода заданного выбора заключатся в том, что специалист использует не стационарный компьютер, а ноутбук или другой современное информационное устройство, на котором в режиме реального времени он проводит оценку в соответствии с методом заданного выбора.

Такие методы оценки персонала как метод оценки по решающей ситуации и шкала наблюдения за поведением ориентированы на поведение рабочего, поэтому тестовая оболочка в первом случае должна иметь содержание ситуации, классифицированной по характеру выполняемой работы, и два варианта ответа – «верно» и «неверно». Данное тестирование должно проходить в режиме реального времени и при наличии портативного устройства с данной тестовой оболочкой.

Второй метод с использованием тестовых оболочек, приобретает следующий вид: отражение в вопросе характера работы, описание ситуации; в ответе - число случаев, когда работник вел себя тем или иным образом.

Метод групповой оценки нацелен на выявление эффективности выполнения работы сотрудником внутри группы, наличие взаимосвязей между рабочими, а так же сопоставление рабочих между собой.

Метод альтернативной классификации по сущности представляет собой тоже самое, что и метод классификации. Разница состоит в том, что сначала выявляется самый успешный и перспективный работник, затем самый неэффективный, только после этого выявляются средние значения.

Метод сравнения по парам проводится опираясь на заранее разбитые пары сотрудников. Среди пары выявляется более эффективный сотрудник, после этого отмечается число случаев, когда работник оказывается лучшим в своей паре, и на основании этого строится общий рейтинг

Коэффициент трудового участия (КТУ) часто используется на предприятии при начислении заработной платы. Суть состоит в том, чтобы

определить деятельность сотрудника в группе по шкале от 0 до 1. Число КТУ в сумме баллов группы должно составлять единицу.

Таким образом, в основе методов групповой оценки труда лежит метод ранжирования. Упростить процесс ранжирования, а так же анализа, можно при помощи электронных таблиц Microsoft Office Excel.

Благодаря кнопке «Сортировка и фильтр» строится список сотрудников зависимости от его ранга по тому или иному критерию. Это значительно упрощает анализ и обработку данных.

Наиболее распространенной проблемой оценки трудовой деятельности персонала считается субъективная оценка. Информационные технологии позволяют лишь упростить процесс оценивания, но полностью избавиться от этой проблемы не удастся.

В результате неправильной оценки персонала, будут приняты неправильные управленческие решения, которые скажутся на деятельности организации, а так же на предприятии в целом. Результатом могут быть неоправданные расходы на обучение персонала или напротив, сокращение денежных средств в этом направлении. Все это негативно скажет в будущем.

Важно отметить, что информационные технологии призваны упростить деятельность человека. В условиях современной рыночной экономики необходимо систематически проводить исследования в отношении эффективности деятельности персонала организации. Информационные технологии в данной области не только упрощают процесс самого исследования, но и позволяют экономить значительную часть временных ресурсов, которые имеют характерное серьезное значение, как для крупного производственного предприятия, так и для сферы малого бизнеса.

Использованные источники:

1. Фадеева И.М., Шаманаев П.А, Соколова М.Ю. Управление кадровым потенциалом исследовательского университета на основе информационных систем // Университетское управление: практика и анализ. 2011. №6. С.23–31.
2. Бойцов И. ПО для управления персоналом // Компьютер-Информ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.ci.ru/inform16_04/p_08.htm
3. Административно-управленческий портал. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.aup.ru/books/m152/8_2.htm
4. Оценка персонала. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.grandars.ru/college/biznes/ocenka-personala.html>

*Соколова М.Ю., к.э.н.
доцент
кафедра статистики, эконометрики и информационных
технологий в управлении
Рузманова А. П.
студент 3 года обучения
Жаркова О. С.
студент 3 года обучения
направление «Бизнес-информатика»
ФГБОУ ВПО «МГУ им. Н.П. Огарева»
Россия, г. Саранск*

ХАРАКТЕРИСТИКА КОРПОРАТИВНОЙ ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ «ГАЛАКТИКА»

Аннотация: в данной статье рассмотрены решения, предоставляемые корпорацией Галактика, как для среднего бизнеса, так и для учебных заведений; выявлены основные характеристики, преимущества и недостатки данной информационной системы; приведены примеры внедрения системы «Галактика» и их результаты.

Ключевые слова: Галактика, ERP, управление, корпорация, промышленность, руководство предприятия, планирование, средний бизнес, автоматизация.

В настоящее время корпоративные информационные системы следует рассматривать как неотъемлемую часть инфраструктуры бизнеса, так как они применяются для решения всего комплекса задач управления компанией: планирование производственной деятельности, управление закупками, запасами и продажами, управление финансами, управление персоналом, управление затратами, управление проектами и т.д. Для автоматизации данных функций имеется целый ряд программных продуктов. Основной тенденцией развития программных средств для поддержки финансовых решений является стремление ведущих разработчиков предоставить потребителю комплекс совместимых и взаимодействующих между собой продуктов различных классов в целях наиболее полного удовлетворения его запросов [1, с. 148]. Наиболее популярными программными продуктами, используемыми для решения вышеперечисленных задач, являются решения корпорации «Галактика».

Корпорация «Галактика» – один из крупнейших разработчиков комплексных решений в области автоматизации управления производственно-хозяйственной и финансовой деятельностью предприятия в СНГ.

Отраслевые решения на основе системы Галактика – это технологии управления нового поколения, позволяющие не только построить эффективный учет, но и перейти от учета к управлению операциями, а затем – и к управлению ситуациями. Решения «Галактики» используются как

холдингами и крупными корпорациями, так и средними, развивающимися компаниями. Сейчас у корпорации более 4000 заказчиков на территории РФ и стран СНГ. Корпорация «Галактика» имеет региональные представительства в Минске, Киеве, Алма-Ате, Санкт-Петербурге и Екатеринбурге. Сеть региональных партнеров корпорации включает в себя свыше 200 компаний в России и странах Ближнего Зарубежья.

Корпорация активно сотрудничает с поставщиками аппаратных и программных платформ: IBM, Microsoft, Oracle, HP, Intel, разработчиками специализированного прикладного программного обеспечения и учебными заведениями. Ядром данного комплекса является система Галактика ERP – интегрированная система управления.

Основными продуктами деятельности корпорации «Галактика» являются следующие:

- «Галактика ERP» – часть комплекса бизнес-решений корпорации. Система ERP (Enterprise Resource Planning) направлена на средние и крупные предприятия и обладает широкой функциональностью для информационной поддержки всего спектра задач оперативного управления и стратегического планирования.

- «Галактика Управление персоналом» – комплексная HCM (Human Capital Management) система, которая включает в себя управление количественным и качественным составом предприятия, формирование мотивационных схем для сотрудников и методов стимулирования, контроль деятельности персонала и т.д.

- «Галактика АММ» – это комплексное решение по управлению промышленными предприятиями. За его основу взят качественно новый подход к реализации проектов по созданию эффективных моделей управления производственными и обеспечивающими процессами промышленных предприятий.

- «Галактика ЕАМ» – информационная система управления производственными активами, которая основана на передовых методиках обслуживания по состоянию и обслуживанию с ориентацией на надежность.

- «Галактика Управление вузом» – отраслевое решение, построенное на базе системы «Галактика ERP». Это инструмент для управления учебным процессом и финансово-хозяйственной деятельностью вуза.

- «ТМ Имущество» – автоматизированная система управления имущественно-земельным комплексом. Позволяет реализовать полный контроль над юридическими и хозяйственными отношениями.

– «Галактика Business Intelligence» – система поддержки принятия решений для высшего руководства предприятия. Данная система включает комплекс приложений, который позволяет использовать существующие на предприятии системы управления с целью достижения изменений в повышении эффективности бизнес-процессов в различных сферах деятельности компании.

– «Галактика СУИП» – определена для управления инвестиционной программой, долгосрочного, среднесрочного и текущего планирования инвестиционной деятельности, сбора и консолидации показателей, формирования отчетов о реализации инвестиционной программы капитальных вложений, НИОКР, инвестиционных мероприятий.

– «Галактика Управление проектами» – система, необходимая для автоматизации управления проектными работами, включая: ведение структуры портфеля проектов, состава работ; планирование, учет и контроль выполнения проектов; мониторинг ключевых показателей проекта; управление трудовыми ресурсами, мощностями предприятия и материалами.

– Галактика ТОРО – предназначена для планирования и учета затрат на ремонтные и профилактические работы и ориентирована на использование в ремонтных службах предприятия.

– Галактика ZOOM – поисково-аналитическая система для бизнес-разведки. Уникальной особенностью системы «Галактика ZOOM» является умение выявлять значимые слова и словосочетания документа, отражающие его смысл.

Одним из специальных решений корпорации «Галактика» является «Управление НИОКР». Оно адресовано научно-исследовательским и проектным институтам, конструкторским бюро и организациям, выполняющим проектно-изыскательские работы.

Решение разработано на базе функциональности системы Галактика ERP и предназначено для автоматизации управления заказами на выполнение работ, включающими договора с заказчиками, контрагентами-субподрядчиками и работы внутренних подразделений предприятия. С помощью решения «Галактика НИОКР» автоматизируются функции следующих подразделений и должностных лиц аппарата управления организации: отдела договоров, планово-экономического отдела, бухгалтерии и руководителей центров финансовой ответственности.

Преимуществами решения являются ведение единой базы данных предприятия по заказам и договорам, более эффективное использование ресурсов управленческого персонала за счет автоматизации рутинных операций по подготовке и обработке документов, поддержку различных средств контроля исполнения заказов, включая контроль возможности активирования работ заказчику в зависимости от подписания актов контрагентов.

Применение решения «Галактика НИОКР» позволяет получить гибкий ИТ-инструмент поддержки принятия управленческих решений в условиях динамично изменяющейся внешней и внутренней среды организации, организовать эффективную систему управления договорной деятельностью, оперативно контролировать состояние исполнения заказов и повысить качество и оперативность анализа результатов деятельности предприятия, повысить скорость и качество планирования заказов и договоров.

Решения корпорации «Галактика» включают современные разработки в области информационных технологий – SOA, компонентную модель, реализацию трехуровневой архитектуры, что позволяет обеспечить высокое быстродействие решений «Галактики», их надежность и бесперебойность работы при неограниченном количестве пользователей, а также интеграцию с программным обеспечением других разработчиков.

Для среднего бизнеса компания Галактика предлагает следующие решения:

1. **«Галактика-Старт»** – комплексная система автоматизации бухгалтерского учета и торгово-закупочной деятельности, предназначенная для предприятий малого и среднего бизнеса и специализирующая на оптовой и мелкооптовой торговле, оказании услуг.

Важнейшее преимущество системы «Галактика-Старт» - возможность ее масштабирования до комплексной системы Галактика ERP путем добавления новых функциональных свойств.

Применение системы «Галактика-Старт» обеспечивает планирование и контролирование движения материальных и финансовых потоков на предприятии. Система работает в едином информационном пространстве, и означает, что документ, введенный одной службой, используется другой службой для получения отчетов или для дополнения информацией.

Функциональные возможности системы «Галактика-Старт» позволяют автоматизировать основные учетно-управленческие задачи предприятия, в том числе управление сбытом и снабжением, складской учет, кассовые и финансово-расчетные операции, расчеты с поставщиками и получателями и др.

2. **«Галактика-Прогресс»** – это специальное предложение на базе системы Галактика ERP для предприятий, относящихся к среднему бизнесу. Внедрение системы управления на предприятии необходимо проводить в сжатые сроки и с минимальными затратами. Именно эти функциональные

возможности реализованы в данной системе, которые необходимы предприятию на «первой волне» автоматизации управления: основные задачи бухгалтерского учета, управления финансами, логистикой и производством.

Отличительными особенностями решения «Галактика-Прогресс» являются более низкая стоимость по сравнению с системой «Галактика ERP» и возможность внедрения в сжатые сроки. Данная система позволяет компаниям малого и среднего бизнеса добиться серьезных конкурентных преимуществ, активно развиваться и захватывать новые сегменты рынка. Стоимость решения «Галактика-Прогресс» на 30% ниже стоимости интегрированной системы автоматизации управления предприятием «Галактика», возможность использования – до 12 рабочих мест.

Функциональные возможности данной системы дают возможность автоматизировать основные учетно-управленческие задачи предприятия, в том числе складской учет, управление сбытом и снабжением, расчеты с поставщиками и получателями, кассовые и финансово-расчетные операции, учет малоценных и быстро изнашиваемых предметов, учет материальных ценностей, учет основных средств и др.

Стоимость решений «Галактики» определяется их функциональностью и качеством. Например, по охвату прикладных функций у системы «Галактика ERP» нет аналогов среди других отечественных разработок, а хорошая полнофункциональная ERP-система не может стоить дешево. В тоже время, «Галактика» разрабатывает свои решения для отечественных предприятий и хорошо знает, какие ограниченные ресурсы могут быть выделены ими на автоматизацию. Поэтому ценовая политика «Галактики» выстроена таким образом, что каждый заказчик – будь то небольшое или крупное предприятие – найдет для себя адекватный по цене вариант закупки решений корпорации.

Несмотря на все вышеперечисленные преимущества, ИС «Галактика» имеет свои недостатки:

1. Система не является управляющей. Она не реализует алгоритмов формирования оптимальных запросов на производство и/или снабжение в зависимости от состояния спроса, прогнозов, планов или их комбинации.

2. Система не имеет механизма определения и контроля процедур выполнения конкретных операций или группы операций.

3. Система не имеет функций, необходимых для обеспечения деятельности крупных корпораций.

4. Система, практически, не является интегрированной. Большинство модулей практически не связано между собой, документы в финансовом модуле вводятся вручную на основании первичных документов, что приводит к расхождению в материальном и финансовом учете.

5. Система практически не имеет аналитики в Главной Книге.

При проведении исследования системы были выявлены следующие

результаты внедрения системы Галактика ERP: срок оборачиваемости оборотных средств снижается на 12–25%, уровень неликвидных запасов на складе снижается на 20-40 %, затраты на материалы снижаются в среднем на 5%, качество сервисов и продаж улучшается в среднем на 35-40%.

Как показывает практика, окупаемость проекта автоматизации по внедрению системы Галактика ERP на крупном предприятии происходит примерно за 12-18 месяцев, а на среднем – за 6-8 месяцев. Основными критериями успешности/неуспешности считается автоматизация основных бизнес-процессов заказчика, выполнение запланированных сроков реализации и соблюдение бюджета проекта. При этом 95% проектов, реализованных корпорацией «Галактика» или ее партнерами, относятся к числу успешных.

Заказчиками системы являются:

– *Тюменский опытно-экспериментальный завод геофизического приборостроения*. Эффекты от применения решений «Галактики»: жесткий контроль цен на готовую продукцию, сокращение в 40 раз времени калькулирования заявок для клиентов, в 4 раза увеличение скорости расчета потребностей производства в ресурсах, в 960 раз сокращение времени расчета плана снабжения.

– *Туймазинский завод автобетоновозов (дочерняя структура ОАО «КАМАЗ»)*. Эффекты от применения решений «Галактики»: при вложениях около 1 млн. руб. в этап внедрения логистики получено высвобождение неликвидов на 5 млн. руб., на 37% сокращение административного персонала, на 14% высвобождение оборотных средств, полностью под контролем материальные запасы и дебиторская задолженность.

– *«Белкоммунмаш»*. Эффекты от применения решений «Галактики»: расчет точной фактической себестоимости производства на основе реальных затрат, четкая картина реальных потребностей завода в закупках, ежесекундный учет и оперативная реакция на события, ежедневный контроль дебиторской и кредиторской задолженности.

– *Опытный завод «Микрон»*. Эффекты от применения решений «Галактики»: жесткий контроль за производственным процессом, в 2,5 раза увеличение объема реализации готовой продукции, на 35% снижение остатков на складах готовой продукции, окупаемость затрат на внедрение системы менее чем за год.

– *«УралАЗ-Энерго» (дочерняя структура ОАО*

«Автомобильный завод «Урал»»): сокращение управленческих и IT-расходов, оперативная отчетность с глубоко развернутой аналитикой, оперативный управленческий анализ себестоимости продукции, эффективное сопровождение сделок с контрагентами и др.

Подводя итог, можно сказать, что корпорация «Галактика» разрабатывает и поставляет лучшие управленческие и информационные технологии для динамического развития бизнеса предприятий и эффективного функционирования организаций, обеспечения продуктивной и комфортной работы их руководителей и сотрудников. Новая версия интегрированной системы управления предприятием Галактика ERP 9.1. является результатом прикладных и технологических достижений корпорации за 2010-2012 годы и позволяет обеспечить в ближайшие годы максимальное удовлетворение потребностей существующих и потенциальных заказчиков в комплексном инструменте эффективного управления бизнес-процессами.

Использованные источники:

1. Зинина Л.И., Петрова Е.С., Аникина Н.В., Бажанова С.В., Глухова Т.В., Ефремова Л.И., Иванова И.А., Кузнецов А.Ф., Соколова М.Ю., Федякова Н.Н. Развитие информационного общества. – Саранск: Мордовский государственный университет, 2010. – 196с.
2. Официальный сайт информационной системы «Галактика». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.galaktika.ru>
3. Википедия. Свободная энциклопедия. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ru.wikipedia.org/wiki/Галактика_ERP
4. <http://www.soft-expert.ru/descr/galaktika>

Соколова М.Ю., к.э.н.

доцент

кафедра статистики, эконометрики и информационных технологий в управлении

Костюхина М.А.

студент 2 года обучения

направление «Менеджмент»

ФГБОУ ВПО «МГУ им. Н.П. Огарева»

Россия, г. Саранск

ПРИМЕНЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЯХ

Аннотация: в статье рассмотрены методы применения информационных технологий в научных исследованиях.

Ключевые слова: научные исследования, информационные технологии, научная информация.

В настоящее время развитие информационных технологий носит прогрессивный характер, так как они активно применяются во многих сферах деятельности: образовании, медицине, производстве, бизнесе, управлении персоналом и т.д. Не исключением является также применение информационных технологий в научных исследованиях.

Любые научные исследования начинаются со сбора и предварительной обработки научной информации по теме исследования. Существует несколько проблем, связанных со сбором научной информации:

- как найти необходимые источники;
- платность и ценность научно-технической информации;
- определение ценности бесплатной и доступной информации.

Сбор и обработка научной информации может быть выполнена такими методами, как: анкетирование, собеседование, экспертный опрос и др. Но главной является работа с научно-техническими документами, включающая поиск, ознакомление, проработку документов и систематизацию информации.

На рисунке 1 представлена структура информационной технологии обработки данных в научных исследованиях.

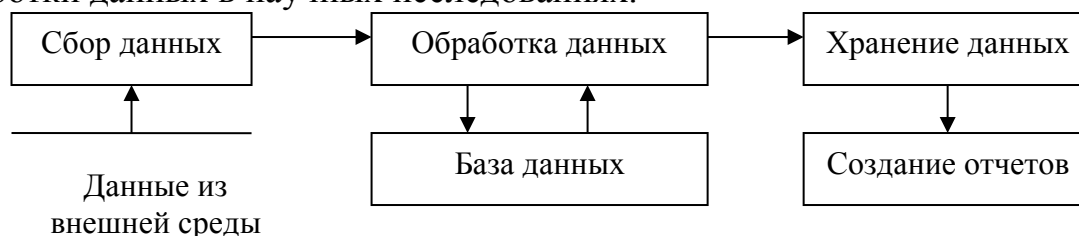


Рисунок 1 – Структура ИТ обработки данных

В проработке и автоматизации научной информации преобладают следующие операции: формирование выписок; создание картотеки, используя WS-приложения Cardfile; извлечение фрагментов документов; создание гипертекстовых документов, применяя системы Works, Framework, Microsoft Office и средства языков разметки гипертекста; создание локальных БД и БЗ.

Информационные технологии также часто применяются и в теоретических научных исследованиях. Программное обеспечение теоретических научных исследований подразделяется на:

- Библиотеки программ для численного анализа (библиотеки общего назначения и узкоспециализированные пакеты);
- Специализированные системы для математических расчетов и графического манипулирования данными и представления результатов (Phaser дифференциальные уравнения,

Statgraf – статистический анализ, Eureka, Statistica);

- Диалоговые системы математических вычислений с декларативными языками, позволяющими формулировать задачи естественным образом (MuMath, Reduce, MathCad, Matlab, Mathematica).

- Электронные таблицы, которые позволяют выполнять различные расчеты с данными, представленными в табличной форме (Quattro Pro, Lotus 1-2-3, Excel).

Ниже перечислены методы и системы, которые используются при проведении научных исследований.

В осуществлении эвристических методов применение информационных технологий связано с применением методов морфологического анализа, ассоциативных методов, которые генерируют огромное число вариантов решения задачи, далее производится их оценка и выбор рационального решения.

Логико-лингвистические методы научного исследования связаны с применением систем с элементами искусственного интеллекта: СОКРАТ, PROMT, Stylus, интеллектуальные пакеты прикладных программ и различные экспертные системы.

Интеллектуальные пакеты прикладных программ позволяют решать задачи по описанию процесса с использованием непроцедурного языка без программирования алгоритма. Система формирует математическую модель исследования и определяет нужные программные модули для ее применения (ПРИЗ, СПОРА, МАВР).

Расчетно-логические системы предназначены для коллективного решения общих задач научного исследования (Система комплексного планирования ГРАНИТ).

Экспертные системы используют знания в предметной области и применяя логические правила формулируют выводы о состоянии системы, основанные на анализе модели представления экспертов о закономерностях её функционирования. Эти системы эффективно используются для анализа процессов, которые нельзя представить математической моделью.

Экспериментальные исследования содержат фазы подготовки эксперимента, проведения исследований и обработки результатов.

Информация в научных исследованиях часто выражается в табличной форме, поэтому обработка информации выполняется с применением табличных процессоров. Электронные таблицы используются на всех этапах научного исследования. Их можно использовать при выполнении математических расчетов, математическом моделировании, численном эксперименте и обработке данных.

Результаты и выводы по научному исследованию обычно

представляют в качестве доклада или отчета, используя вычислительную технику. Процесс создания научного документа включает:

- 1.Подготовку текстовой части, содержащей формулы и спецсимволы.
- 2.Формирование таблиц и их графическое отображение.
- 3.Подготовку иллюстраций в виде схем, рисунков, графиков, диаграмм.
- 4.Грамматический и лексический контроль.
- 5.Импорт рисунков и графических изображений из других систем.
- 6.Прямой и обратный переводы.
- 7.Форматирование документа и печать.

Подготовка научных работ богатых математическими формулами осуществляется с применением специальных редакторов для научных документов: ChiWriter, TCube, TEX, WordPerfect. Также используется для этих целей системы MahtCAD. Для документов с маленьким количеством формул, таблиц и графиков используется MS Word.

Например, такая технология, как видеогрид, применяется для работы виртуальных коллективов, она позволяет организовывать обсуждения научных работ одновременно с более чем 20 различными университетами мира. Видеогрид дает возможность совместно писать статьи, находясь в разных странах и подключать к системе приборы для проведения научных исследований. Система применяется для проведения научных семинаров по вычислительным аспектам в естественных науках, которые проводятся научным центром в Черногоровке и научным центром в Юлихе. Система находится также и в зале заседаний российской академии наук.

Информационные технологии используются в платформе КомпФиз (компьютерная физика). В ней осуществляется объединение в единый программно-аппаратный комплекс – программы и вычислительные ресурсы, разработанные специалистами центра. Платформа КомпФиз позволяет проводить вычислительные эксперименты по современным направлениям физики. Она применяется в обучении студентов базовых кафедр. Использование платформы КомпФиз сильно повышает эффективность научных исследований и позволяет снизить временные издержки при проведении учебно-организационных мероприятий.

Развитие сети научного учреждения связано с ростом информационных ресурсов, которые направлены на обеспечение среди ученых общего информационного пространства и доступа к электронным библиотекам, каталогам. Научное учреждение стремится к обеспечению в своей сети следующего набора информационных услуг:

- Предоставление информации о научном учреждении, направлениях исследований, результатах работы;
- Единое информационное пространство для работы исследователей;

- Доступ к необходимому программному обеспечению, доступ к сети Интернет;
- Поиск научной информации;
- Коллективное использование приобретаемой электронной литературы, реферативных журналов;
- Поддержку электронных версий научных журналов;
- Электронные публикации;
- Доступ к электронным каталогам научной библиотеки;
- Электронная доска объявлений;

Создание данных видов информационных услуг основывается на использовании следующих современных программных продуктов и технологий: базовые технологии Интернет (WWW, E-mail); гипертекстовый язык HTML; архитектура клиент – сервер; использование инструментальных средств Java, CGI, JavaScript; SQL-ориентированные системы управления базами данных (СУБД).

Таким образом, использование информационных технологий в научных исследованиях позволяет снизить затраты времени на поиск, обработку информации по необходимой теме, облегчить работу, связанную с расчётом формул, построением математических моделей, таблиц, разрешает вставлять иллюстрации в виде графиков и диаграмм; ведется контроль за правильностью написания слов и расстановкой знаков препинания, что в дальнейшем необходимо для оформления результатов научного исследования в форме статьи, доклада.

Ставрова А.Б.

бакалавр

направление подготовки «Бизнес-информатика»

Бегичева С.В.

старший преподаватель

Уральский Государственный Экономический Университет

Россия, г. Екатеринбург

КЛАССИФИКАЦИЯ ИНТЕРНЕТ-УСЛУГ

На сегодняшний день Интернет является элементом жизни, который сумел привлечь интерес множества пользователей, так что его уже можно считать глобальным явлением. Причем, если в недавнем прошлом Интернет был доступен только немногим, то сегодня практически каждый человек имеет возможность воспользоваться доступом в Интернет. К тому же изменилось и предназначение Интернета. Теперь он кроме обычного доступа к информации предлагает и множество услуг.

Уровень проникновения Интернета в России составляет около 50%, если быть точным, то этот параметр в августе прошедшего года достиг 51%.

Однако если анализировать регионы за Уралом, то это значение будет меньше.

Развитие российского рынка Интернет-услуг в первую очередь происходит за счет количественных показателей: уменьшения тарифов на безлимитный трафик, количества новых пользователей и роста скорости доступа.

С другой стороны, на развитие рынка в России влияют и качественные показатели, такие как:

- закрепление старых и появление новых разновидностей платежей: пластиковые и виртуальные карты, мобильные платежи, микро-платежи;
- рост конкуренции на рынке среди веб-студий, агрегаторов, платежных систем и прочих игроков;
- увеличение уровня доверия потребителей;
- продвижение Интернет-магазинов в регионы.

Существуют и объективные факторы: рост потребителей, которые воспитываются изначально как «сетевые»: этому способствуют преимущественно социальные сети и интерактивность web-приложений; вывод электронных денежных знаков в «реальный бизнес» (возможность оплаты проезда, пополнения мобильного электронной валютой, появление карт «Киви» и «Яндекс.Денег») и приход в Сеть оффлайн компаний [2].

Широкое использование Интернет-услуг во всех сферах хозяйственной и общественной жизни объясняется очевидными преимуществами, которые они предоставляют пользователям. К ним относятся:

- минимизация затрат (в первую очередь – транзакционных издержек);
- неограниченные возможности сбора, размещения и представления информации;
- низкая стоимость создания веб-страниц для любого пользователя;
- отсутствие регламентирования, прямой цензуры информации;
- создание и использование мобильных рыночных площадок;
- осуществление электронных сделок в реальном времени, без территориальных ограничений.

Сложно достоверно оценить объем рынка Интернет-услуг, так как интернет насчитывает 15 млрд. страниц, а поисковые системы индексируют около 15% от их числа. Кроме того, Интернет-среда очень динамична, изменчива: невозможно отследить реальное количество появляющихся и исчезающих сайтов; реальное количество денег, обслуживающих электронные сделки и транзакции. Отсутствует возможность локализации

отдельных сфер, поэтому, например, трафик может быть посчитан относительно точно только в мировом масштабе, так как существующие прокси-серверы позволяют скрывать настоящее положение источника информации [3].

Признавая объективную сложность количественной оценки рыночных объемов Интернет-услуг, встает цель составления классификации Интернет-услуг.

Проанализировав спектр Интернет-услуг, классифицируем их по различным признакам.

В зависимости от предоставляемой деятельности Интернет-услуги подразделяются на:

1. услуги связи – электронная почта, Интернет-пейджер (ICQ), Интернет-телефония, смс, звонки, видеосвязь. Примером может являться сайт - <http://call-me-free.narod.ru/IP-SERVIS.html>, который предоставляет возможность бесплатно позвонить или отправить смс и даже факс.

2. туристические услуги - службы заказа билетов, службы резервирования мест в гостиницах, информация о турах, Web-представительства туристических компаний, Интернет-магазины туристического снаряжения и товаров, советы и консультации профессиональных туристов, виртуальные туры по различным местам, исторические справки мест, схемы и программы для прокладки маршрутов. Так на сайте <http://авиабилеты-для.рф/> вы можете заказать авиа- или ж/д- билет, забронировать место в отеле или оформить визу. Благодаря сайту <http://nashural.ru/> можно познать удивительный Урал. Отправиться в виртуальный тур можно с помощью сайта <http://приглядиcь.рф/>.

3. медицинские услуги - консультации врачей, архив вопросов посетителей и ответов врачей по специальностям, сборник популярных и профессиональных статей медицинской тематики, словарь медицинских терминов, медицинские тесты, энциклопедии болезней, Интернет-аптека, Интернет-магазины медицинских товаров, справочники народной медицины, законодательство, юридическая консультация, форумы работников медицины и пациентов. Примерами медицинских информационно-консультационных систем могут служить: <http://www.03.ru/>, <http://www.doktor.ru/>, <http://ill.ru/>, <http://www.medicinform.net/>. Заказать лекарственные препараты и другие медицинские товары можно на медицинском рынке - <http://www.mr.ru/>.

4. услуги правового характера – страхование в сети Интернет, консультации по правовым вопросам, услуги в

сферах юриспруденции, недвижимости, составление договоров, разрешение споров. На данный момент в России наиболее полный список страховых Интернет услуг предоставляют всего две компании - это "Группа Ренессанс Страхование" (www.renins.com) и страховое агентство "РОСНО" (www.rosno.ru). По адресу <http://www.urvisit.ru/> расположен портал юридических услуг Екатеринбурга.

5. услуги банков – Интернет-банкинг – онлайн-кредитование, анализ движения средств, анализ начисления процентов на депозиты и кредиты, перемещение средств на различные счета, пополнение депонента и оплата кредита, оплата коммунальных услуг, мобильной - и Интернет-связи, каско и прочих, расчет за товары в Интернет-магазинах, заказ пластиковой карты, самостоятельная блокировку кредитки в случае необходимости. В расширенный пакет сервисов, предлагаемых банками, обычно входит управление счетами пенсионных накоплений, паевых инвестиционных фондов, персонального онлайн-брокера, а также отправка денежных переводов по популярным системам вроде Western Union или Unistream. Многие банки оказывают услугу Интернет-банкинг, одним из них является Сбербанк России (<https://esk.sbrf.ru>).

6. коммерческие услуги - Интернет-брокеридж - услуга, предоставляемая инвестиционным посредником, которая позволяет клиенту осуществлять покупку или продажу ценных бумаг и валюты в реальном времени через сеть Интернет; Интернет-аукцион; Интернет-магазины. Так комплекс услуг по брокериджу предлагает компания RetailRow (<http://retailrow.ru/brokerage/>). Мешок.py - <http://meshok.ru/> - это интернет аукцион, где Вы можете совершать выгодные покупки. Также приобрести какой-либо товар Вы можете в любом Интернет-магазине (примеры - <http://www.ozon.ru/>, <http://e96.ru/>, <http://www.komus.ru/>).

7. услуги системы образования - дистанционное обучение в Интернете, on-line обучение, конкурсы, олимпиады, игры, электронные газеты и журналы, электронные библиотеки, каталоги, поисковые системы, метапоисковые системы, энциклопедии, словари, справочники, регистрации в учебных заведениях в режиме on-line. В центре онлайн-обучения «100EGE.ru» - <http://www.100ege.ru/> - можно пройти обучение, которое является дополнением к традиционному школьному образованию. Получить какую-либо информацию об образовании можно на сайтах <http://www.edu-all.ru/>, <http://www.kartaznaniy.ru/>. ГРАМОТА.РУ -

<http://www.gramota.ru/> – показательный справочно-информационный портал «Русский язык».

8. услуги учреждений культуры - доступ к полнотекстовым базам данных и электронным каталогам библиотек, виртуальные экскурсии по музеям, электронная афиша в театрах и культурно-досуговых учреждениях, спектакли и фильмы online, виртуальные выставки. Электронная библиотека - <http://www.bestlibrary.ru/>; Интернет-музей гравюры - <http://www.printsmuseum.ru/>; собрание спектаклей - <http://www.spektakli-online.ru/>

9. аналитические услуги, позволяющие принимать стратегические решения. Концепции онлайн-решений, основанных на интеллектуальном анализе данных, широко разрабатываются. Приведем в качестве примера концепцию облачного сервиса intellecter.com для изучения поведенческой модели [5].

10. потребителя в интернет-среде

В зависимости от степени «материальности» выделяют материальные и нематериальные (социально-культурные) услуги. К первым относят те виды, результатом которых является создание новой или восстановление потребительной стоимости, причем исполнение в максимальной учитывает индивидуальные запросы потребителей. Материальные услуги предоставляет служба доставки <http://shop.av.ru/>. А примером нематериальных может служить сайт игр <http://igryzone.ru/>.

По способу оплаты услуги делятся на оплачиваемые путем наличного расчета, оплачиваемые путем безналичного расчета (например, за получение дистанционного образования Вы можете заплатить как наличными в кассе организации, предоставляющей услуги, или в банке, который сотрудничает с данной организацией, так и с помощью безналичного расчета (<http://www.sapanet.ru/Akad.aspx?page=27>)), оплачиваемые по системе *traid-in* (система, при которой другая встречная услуга или товар принимаются как частичная оплата) (выбрав услуги компании «Siteko» (<http://www.siteko.net/>) Вы получите уникальную возможность разместить свой сайт на хорошем хостинге по низкой цене, а также зарегистрировать доменное имя); услуги, оказываемые *взаимозачетом* (<http://www.vast-media.ru/site.php?id=207> – создание сайтов *взаимозачетом*).

По критерию опосредования товарно-денежными отношениями или, иначе говоря, по критерию участия в купле-продаже услуги подразделяются на платные, льготные, бесплатные. В российском интернете наиболее распространен последний вариант. Платная информация, как правило, специализированная (например, финансово-экономическая), предоставляется ограниченным числом Интернет-ресурсов, чья аудитория имеет на то потребность и потому готова за эту информацию платить. Многие средства

массовой информации рассылают полные электронные версии изданий за деньги – например, журналы «Рынок ценных бумаг» (<http://www.rcb.ru/>) и «Эксперт» (<http://expert.ru/expert/>). Банк Леуми Digital предоставляет своим абонентам льготы в Интернете (http://www.leumi-ru.co.il/home04/internet_benefits/9346/).

По срокам расчета за оказанные услуги возможно выделение услуг, оказываемых по предоплате и оплачиваемых после оказания. Интернет-магазин товаров для творчества <http://rukodeling.ru/> позволяет получить заказ двумя данными способами. Также выделяют услуги, оплачиваемые в несколько этапов. Вы можете разделить стоимость своей покупки на несколько частей и использовать услугу поэтапной оплаты на www.airbaltic.ru.

По способу доступа Интернет-услуги, в свою очередь, дробятся на открытые и с ограниченным доступом. Так, чтобы просматривать все разделы сайта инвестиционной компании «ФИНАМ» (<http://www.finam.ru/>) нужно пройти регистрацию, а примером сайта с открытым доступом может являться портал «Финансовые науки» (<http://www.mirkin.ru/>).

В зависимости от формы собственности хозяйствующего субъекта, оказывающего услугу, различают услуги, производимые предприятиями частной формы собственности и государственными организациями, учреждениями и предприятиями. Нередко также выделяют некоммерческие организации (хотя они могут быть частными и государственными), муниципальные. Адрес портала государственных услуг Российской Федерации - <http://www.gosuslugi.ru/> - здесь вы можете получить услугу в электронном виде. По адресу <http://www.maxsor.ru/> находится частный юридический блог, на котором оказываются online-консультации.

Законность оказания услуги предполагает деление всей совокупности на легитимные услуги, оказываемые в рамках правового поля, и нелегитимные. Примером является случай, когда в рабочее время одним из муниципальных служащих администрации Конзаводского сельского поселения на Интернет-портале «AVITO» (<http://www.avito.ru/>) опубликовано объявление о предоставлении платных услуг с указанием их стоимости, контактных данных. Об этом сообщается на официальном сайте Прокуратуры РФ. Своими действиями чиновник нарушил положения и запреты, установленные Федеральными законами "О муниципальной службе в РФ" и "О противодействии коррупции", так как муниципальному служащему запрещается заниматься предпринимательской либо иной оплачиваемой деятельностью, кроме преподавательской, научной и иной творческой деятельности.

В зависимости от социального статуса потребителя услуга может быть оказана потребителю с высоким социальным статусом, средним или низким. Примеры Интернет-магазины одежды известных брендов (<http://topbrands.ru/>) и более доступной одежды (<http://www.urbanob66.ru/>).

По характеру потребления выделяют массовые услуги (услуги телевидения онлайн - <http://online-television.net/>); коллективные (сайты по интересам - <http://aforcollect.ucoz.ru/isites.htm>); индивидуальные (интернет-магазин «Боффо» - <http://boffobooks.ru/> - над ценой написана фраза «Цена для Вас». Не «цена», а именно «Цена для Вас». Т.е. «Боффо» дает понять, что эта цена ориентирована исключительно на вас. На конкретного человека. Это интересный пример. К тому же интернет-магазины его хорошо обыгрывают. Цена, действительно, может быть индивидуальной по факту, в зависимости от того, сколько товаров вы уже положили в корзину, сколько купили до этого, какие бесплатные баллы накопили, попали ли вы по времени под акцию и так далее.

ПО ПЕРИОДИЧНОСТИ ПОТРЕБЛЕНИЯ ВЫДЕЛЯЮТ УСЛУГИ ПОСТОЯННОГО СПРОСА – НАИБОЛЕЕ ЧАСТО ПОТРЕБЛЯЕМЫЕ УСЛУГИ (СОЦИАЛЬНАЯ СЕТЬ [HTTP://MAIL.RU/](http://MAIL.RU/)), УСЛУГИ ЭПИЗОДИЧЕСКОГО СПРОСА – ПОТРЕБНОСТЬ НА ТАКИЕ УСЛУГИ ОБУСЛОВЛЕНА СЛУЧАЕМ, ЭПИЗОДОМ ([HTTP://WWW.RODI.RU/](http://WWW.RODI.RU/) - ВСЁ О БЕРЕМЕННОСТИ И РОДАХ), УСЛУГИ ПЕРИОДИЧЕСКОГО СПРОСА – ПОТРЕБНОСТЬ В КОТОРЫХ ВОЗНИКАЕТ СРАВНИТЕЛЬНО РЕДКО ([HTTP://GRUZOBZOR.RU/](http://GRUZOBZOR.RU/) - ТРАНСПОРТНАЯ БИРЖА), УСЛУГИ СЕЗОННОГО СПРОСА – ПОТРЕБНОСТЬ НА КОТОРЫЕ ВОЗНИКАЕТ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ВРЕМЕНИ ГОДА ([HTTP://WWW.DACHA-MARKET.RU/](http://WWW.DACHA-MARKET.RU/) - ИНТЕРНЕТ-МАГАЗИН ТОВАРОВ ДЛЯ САДОВОДСТВА).

По количеству составляющих процессов и сложности оказания выделяют простые, сложные и комбинированные услуги. Простая предполагает один сервисный процесс (данными услугами могут быть сайты, с которых вы можете взять нужную себе информацию, для примера можно привести сайт с афоризмами великих людей <http://www.genialnee.net/>), сложная – состоит из нескольких процессов, результатом которых является одна услуга (в качестве примера может служить Интернет-банкинг любого банка, например, Банка Русский Стандарт), комбинированная – состоит из нескольких процессов, которые невозможно разделить на простые (таковой может являться интернет-магазин, например, «Книжный Клуб «Клуб Семейного Досуга» - <http://www.ksdbook.ru/>).

В зависимости от срока оказания услуги выделяют обычные, срочные и экспресс-услуги, последние отличаются более коротким производственным циклом. В банке Группы SEB (<http://www.seb.ee/ru>) можно самостоятельно выбрать любую скорость перечисления платежа.

По степени алгоритмизации можно выделить индивидуальные (творческие) и стандартизованные услуги. Стандартизованные виды услуг оказываются по строго установленным правилам, какие, например, есть у Интернет-магазина Galactico (<http://www.galactico.lv/ru/>). Творческие услуги могут формироваться и изменяться по индивидуальным требованиям

потребителя, тем самым наиболее полно удовлетворять спрос потребителя, в пример можно привести дизайн-студию <http://art-action.ru/>.

Прием заказа услуги может производиться через электронную почту, через специальную страницу в сети, Skype или онлайн-консультацию. Заказать товар в интернет-магазине на сайте www.riolis.ru можно различными способами.

По мотивации потребителя услуга может быть приобретена для личного потребления или для деловых нужд. Частное охранное предприятие «Ланцелот-Охрана» (<http://ланцелот.рф/>) предоставляет охранные услуги организациям и частным лицам.

По статусу организации, оказывающей услугу, интернет-услуги можно разделить на профессиональные и непрофессиональные. К профессиональным услугам относят правовые, бухгалтерские, аудиторские, консультационные, архитектурные, инженерные, медицинские и другие, требующие специального образования и квалификации. Большая часть спектра этих услуг может входить в класс бизнес-услуг. Перейдя по адресу <http://kstatida.ru/> вы попадете на страницу с короткими полезными советами, основанными на личном жизненном опыте.

Приведенная классификация услуг наглядно демонстрирует, что сфера Интернет-услуг не является однородной [1,4].

Столь стремительное развитие рынка Интернет-услуг связано, прежде всего, с тем, что они обеспечивают всем участникам социально-экономических отношений равный доступ к информации и оперативную связь практически с любым субъектом. Снимается информационная асимметрия рынка. Решается важнейшая проблема минимизации издержек обеспечения деловых контрактов. Таким образом, развитие рынка Интернет-услуг способствует повышению эффективности принимаемых решений на всех уровнях экономической системы, обеспечивая новое качество ее роста. Современные компьютерные технологии оказывают значимую помощь в ориентации человека в глобальном информационном пространстве, предоставляя необходимые услуги через Интернет и обеспечивая высокую экономичность, технологичность и эффективность функционирования различных сфер жизнедеятельности человека [3].

Использованные источники:

1. Бурменко Т., Даниленко Н.Н., Туренко Т. А. Сфера услуг: экономика, менеджмент, маркетинг [Текст] / – Кнорус, 2011.
2. Кувшинов А.М., Цыбулевская Н.А. Классификационные признаки и виды услуг в современной экономике [Электронный ресурс] / Научный вестник Уральской академии государственной службы: политология, экономика, социология, право. – 2009. – №7 – Режим доступа: <http://vestnik.uara.ru>.
3. От чего зависит развитие рынка Интернет-услуг в России [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.changes.biz/ot-chego-zavisit-razvitiye-ryinka-internet-uslug-v-rossii.html>.

4. Стрелкова И. Развитие российского рынка интернет услуг [Электронный ресурс]: / Информационные ресурсы России. – 2006. – №4 – Режим доступа: http://www.aselibrary.ru/digital_resources/journal/irr/.

5. Назаров Д.М., Процюк А.Л. Концепция облачного сервиса intellecter.com для изучения поведенческой модели потребителя в интернет-среде // Научный электронный архив.
URL: <http://econf.rae.ru/article/7803> (дата обращения: 19.04.2014).

*Суханова Н.Т., к.п.н.
доцент, и.о. зав. кафедры
НГПУ им. Козьмы Минина
Россия, г. Нижний Новгород*

АВТОМАТИЗАЦИЯ РАБОТЫ МЕНЕДЖЕРА ПО РАБОТЕ С КЛИЕНТАМИ ПУТЕМ СОЗДАНИЯ ЦЕНТРАЛИЗОВАННОЙ СИСТЕМЫ УЧЕТА ЗВОНКОВ

Усовершенствование и автоматизация рабочего процесса в любой организации продиктовано временем. В частности успешная работа менеджера напрямую зависит от качества и своевременного доступа к необходимой информации, так как от предоставленной информации формируется мнение о компании как у отдельно взятого клиента, так и общества в целом.

Создание единой централизованной системы учета звонков, позволит своевременно реагировать в той или иной ситуации, принять верное операционное решение менеджеру.

Технология разработки такого рода программного продукта предполагает изначально выполнить анализ структуры организации, выявить ее особенности, регламент требуемый заказчиком и особенности оценки работы специалиста, деятельность которого заключается в работе с клиентами посредством телефонных звонков. Это позволит определить, какие задачи ручного труда необходимо автоматизировать.

Прежде чем приступить к разработке приложения, нужно понять какие аппаратные средства есть в организации, и на какие из них можно ориентироваться при закладке аппаратных характеристик. Помимо этого необходимо учесть возможность использования в организации готового решения, при этом разработка программного обеспечения (ПО) не требуется, а понадобится лишь внедрение. Кроме того необходимо выяснить возможность на базе имеющегося программного обеспечения разработать приложение.

Изучение средства оценки качества звонков агентов, используемых на данный момент, дает понятие используемых в настоящий момент технологий, уровня их эффективности. При этом нужно учитывать современные тенденции развития информационных технологий.

Необходимо уделить внимание выбору языка программирования или выбрать за основу программное обеспечение, которое позволит реализовать замысел.

Разрабатываемое приложение, на наш взгляд, должно включать следующие компоненты:

1. Контроль правильность вводимых данных.
2. Наличие системы отчетов.
3. Обеспечение разграничения прав на редактирование информации.
4. Осуществление централизованного доступа к хранимой информации.
5. Содержание системы резервных копий хранения информации.
6. Обеспечение актуальности информации и другие.

Используемое программное обеспечение для разработки системы оценки качества звонков должно быть способно работать с базами данных.

Это связано с тем, что учет, формирование прослушивания и оценки звонков целесообразно на наш взгляд разместить в централизованном месте хранения информации, а именно в базе данных.

В этой связи можно проанализировать приложение MS Access и «1С:Предприятие», как два альтернативных варианта.

Access 2013 позволяет быстро создавать персонализированные приложения, не требуя специальных знаний в разработке программ. Access Web App является новым средством для создания баз данных, которые затем можно использовать и предоставлять общий доступ как к приложению SharePoint в браузере.

Для построения приложения необходимо выбрать тип данных для отслеживания (контакты, задачи, проекты и т. д.). Access создает структуру базы данных с представлениями, которые дают возможность добавления и редактирования данных. Навигация и основные команды встроены в программу, что дает возможность использовать приложение.

Используя сервер SharePoint или сайт Office 365 в качестве хоста, возможно создать приложение баз данных на основе браузера. «Под капотом» приложений баз данных Access используется SQL Server, чтобы обеспечить высокую производительность и целостность данных [1].

При ознакомлении с возможностями продукта были выявлены ряд недостатков:

1. Для работы с файлом базы данных Access продукт необходимо установить всем сотрудникам, которые будут выполнять оценку звонков.
2. Совместное использование файла по сети не является лучшим решением поскольку файл может быть поврежден, для

доступа к файлу нужно будет открывать общий сетевой ресурс (что не всегда удобно).

3. Указанную проблему можно было бы решить за счет новой возможности использования Access 2013 совместно с SharePoint 2013. В таком случае есть возможность получения портала, на котором можно разместить приложение. Но необходимо приобрести SharePoint 2013, а это дорогостоящий продукт. Помимо этого он крайне требователен к аппаратным характеристикам и для него потребовалось бы выделить отдельный сервер. Крайне интересный, но затратный вариант.

4. Так же минусом является отсутствие возможности резервного копирования данных. Для его реализации необходимо дополнительное ПО.

Таким образом проект осуществим в MS Access 2013, но требует слишком много затрат на реализацию всего желаемого функционала.

В этих целях вполне подходит для реализации проекта приложение 1С. Это приложение позволит выполнить все поставленные задачи.

Из собственных разработок фирмы «1С» наиболее известна программа системы «1С:Предприятие».

Система программ «1С:Предприятие» предназначена для автоматизации управления и учета на предприятиях различных отраслей, видов деятельности и типов финансирования, и включает в себя решения для комплексной автоматизации производственных, торговых и сервисных предприятий и т.д.

Этот программный продукт (ПП) предоставляет комплексные решения и ее можно идеально доработать под необходимые нам задачи. Однако из-за больших затрат на приобретение и дальнейшее использование ПП такой вариант не всегда приемлем.

Исходя из вышеизложенного средой для реализации базы данных целесообразно использовать Microsoft SQL Server 2008 R2 редакции Express. Это связано с тем, что данный ПП распространяется бесплатно. Так же немало важно, что Express версия поддерживает один процессор, объем используемой оперативной памяти 1 ГБ и максимальный объем одной базы данных равен 10 ГБ. В случае приобретения ПП, переход на новую платформу не потребует дополнительных действий по переносу базы данных. Достаточно будет просто подключить старую базу.

Для проектирования и внедрения базы данных доступен бесплатный инструмент Microsoft SQL Server Management Studio Express. Этот ПП позволяет контролировать нагрузку, а так же диагностировать текущее состояние процессов происходящих на сервере SQL.

Перед написанием клиент-серверного приложения стоит немаловажная задача – выбор среды разработки IDE и языка для написания приложения, а так же используемых технологий.

Для этой цели подойдет язык программирования C#, среда для разработки Microsoft Visual Studio 2012 Express. При выборе языка программирования и используемых технологий учитывались следующие особенности:

- быстрота в освоении;
- скорость работы с базами данных;
- объектно-ориентированный подход к программированию;
- масштабируемость приложений;
- масштабируемость интерфейса пользователя и так далее.

Язык C# является кроссплатформенным языком программирования. Разработанные приложения работают как в рамках ОС Windows XP, Windows Vista, Windows 7, Windows 8, так и в таких ОС как Linux и Android, используя для реализации средства разработки проекта Mono [2].

Форма оценки звонка должна иметь большое количество отображаемых элементов управления формы. В этой связи необходимо выбрать технологии реализации прорисовки пользовательского интерфейса.

Для этих целей подойдет технология WPF – Windows Presentation Foundation. Один из ключевых факторов выбора ПП была скорость прорисовки пользовательского интерфейса при изменении и перетаскивании окна.

«WPF – Windows Presentation Foundation» – система для построения клиентских приложений Windows с визуально привлекательными возможностями взаимодействия с пользователем, графическая (презентационная) подсистема в составе .NET Framework (начиная с версии 3.0), использующая язык XAML [3].

Для работы с WPF требуется любой .NET-совместимый язык. В этот список входит множество языков: C#, VB, C++, Ruby, Python, Delphi (Prism), Lua и многие другие. Для полноценной работы может быть использованы, как Visual Studio, так и Expression Blend. Первая ориентирована на программирование, а вторая — на дизайн, позволяя делать многие вещи, не прибегая к ручному редактированию XAML. Примеры этому — анимация, стилизация, состояния, создание элементов управления и так далее [4].

В основе компоновки окна используется компонент Grid, внутри которого располагается компонент Frame. В ходе работы, в последнем, производится асинхронная загрузка содержимого других модулей. Таким образом достигается одновременное использование различных модулей в зависимости от поставленной задачи, использование одного окна программы, независимость компоновки модулей от главного окна программы. Не маловажным ключевым моментом также является использование одного модуля для различных вариантов использования.

На основе разметки XAML можно описать все модули используемых форм и страниц для фрейма.

В результате, в случае, если будет необходимо выполнить кардинальные изменения в базе данных, последующее сопровождение ПО будет облегчено в разы.

При разработке приложения возможно использование стилизации, иными словами динамические стили для изменения стандартного поведения элементов управления на форме.

Отличительной особенностью динамических стилей является то, что элемент во время работы программы, может менять стили и поведение, что гораздо упростит работу программисту, в случае, если необходимо будет изменить цветовую схему или поведение элемента управления, например, при наведении указателя мыши.

Далее для реализации рабочего процесса в организации необходимо уделить внимание организации связи SQL сервера и разрабатываемой системы. В этих целях необходимо использовать два вида компьютерных сетей:

- доменная сеть – на основе сервера;
- одноранговая сеть.

Доменная сеть необходима для использования внутренних утилит и программных решений, требуемых в работе агента (менеджера), например, утилиты по работе с заявками, электронная почта и так далее. Каждый доменный компьютер должен быть соединен напрямую с сетевым коммутатором, а он в свою очередь с сервером. На сервере необходимо использовать Active Directory (AD), так же TMG Forefront. Сервер, в свою очередь, входит в состав отказоустойчивого кластера Failover. Так же имеется запасной канал доступа в интернет.

Все это необходимо в целях защиты утечки информации, а так же бесперебойной работы агентов. В случае если сервер физически выйдет из строя, его обязанности возьмет на себя другой сервер из кластера серверов.

В случае отключения электричества рекомендуется на территории предприятия иметь дизель генератор. Таким образом достигается бесперебойная работа технической поддержки.

Для учета и контроля работы агентов требуется использовать специфическое программное обеспечение, а именно систему просмотра, редактирования, логирования действий агентов CAP (Customer Assistance Portal – портал помощи клиентам) [5]. Подобная система позволит выполнять сопровождение и контроль работы агента на протяжении всего процесса работы с клиентом.

Система CAP позволяет контролировать время связи агента, его действия, так же ответы пользователя. Агент в свою очередь видит краткое описание проблемы, контакты клиента, а так же информацию об установленных и используемых продуктах Microsoft.

САР так же включает в себя средства по диагностике и исправлению типичных ошибок, а так же доступ к внутренней библиотеке статей базы знаний с описанием часто встречаемых проблем и решений.

Агентам технической поддержки доступны средства по удаленному подключению к рабочему столу, с возможностью передачи управления компьютером. Одной из таких утилит является Easy Assist [6].

Одной из ключевых особенностей данной утилиты является то, что клиент сам решает, когда предоставить доступ к рабочему столу и как ему удобнее решать проблему: под диктовку или предоставить доступ к управлению ПК.

Техническую поддержку так же желательно оказывать и в чате. Для реализации подобного процесса используется утилита Live Person [10]. Для организации поддержки в Twitter и Facebook используется утилита Seesmic Desktop, с интегрированными расширениями для работы.

Агентами могут использоваться средства виртуализации, а именно Hyper-V сервер, изначально доступный в x64 Windows 8 Professional операционных системах. Отличительная особенность данной среды есть ничто иное как полная имитация физической машины в плоть до использования сетевых адресов из локальной сети.

При такой организации компьютерной сети и вычислительных ресурсов достигается стабильная работа отдела, оказание своевременной технической и информационной помощи клиентам.

Предлагаемая к рассмотрению система отчетов позволит управлять информацией путем ее обработки и перемещения в программный комплекс Microsoft Office, что упрощает процесс демонстрации отчетных лиц перед заказчиком.

Проведенный анализ технологии разработки приложения для учета звонков, позволит своевременно реагировать в той или иной ситуации, принять верное операционное решение.

Данная система позволит более эффективно распределять свой рабочий день руководителю, упростит систему отчетности, заказчик получит наглядное представление текущего состояния навыков агента.

Использованные источники:

1. Петцольд Ч. Microsoft Windows Presentation Foundation. - М.: Издательство «Русская Редакция»; СПб.: Питер, 2008 г. – 944 с. Петцольд Ч. Программирование для Microsoft Windows на C#/ - М.: Издательско-торговый дом «Русская Редакция», 2002 г. – 576 с.
2. Microsoft Access 2013 [Электронный ресурс]. – URL: http://www.microsoftstore.com/store/msmea/ru_RU/pdp/productID.263871600 (дата обращения: 03.01.2014).
3. Windows Presentation Foundation - Wikipedia (Википедия). [Электронный ресурс]. – URL: http://ru.wikipedia.org/wiki/Windows_Presentation_Foundation (дата обращения: 01.04.2013).

4. Customer Assistance Portal [Электронный ресурс]. – URL: <http://support.microsoft.com/kb/2011943> (дата обращения: 23.10.2013).
5. Easy Assist [Электронный ресурс]. – URL: <http://support.microsoft.com/easyassist> (дата обращения: 16.09.2013).

*Туманов Р.И.
бакалавр Программной инженерии
НИУ-ВШЭ
Россия, г. Москва*

РАЗРАБОТКА НЕЧЕТКОЙ МОДЕЛИ ЗАДАННОЙ ФУНКЦИОНАЛЬНОЙ ЗАВИСИМОСТИ

АННОТАЦИЯ

Данная статья посвящена разработке нечеткой модели при помощи среды MATLAB[1] и пакета расширения Fuzzy Logic Toolbox на примере заданной функциональной зависимости.

Ключевые слова: нечеткая логика, нечеткое множество, лингвистическая переменная, аппроксимация, функциональная зависимость, MATLAB, fuzzy logic.

ВВЕДЕНИЕ

Нечеткая логика является востребованным и развивающимся разделом математики ведет свое начало с 1965 года, когда термин «нечеткое множество» был введен Лотфи Заде, работы которого заложили фундамент для новой области науки, названной им «fuzzy logic». За более чем полувековую историю было написано множество статей и проведена большая работа в данной области, результатом данной работы являются в частности программные средства, с помощью которых можно легко решать практические задачи нечеткого моделирования. В данной статье рассматривается решение практической задачи аппроксимации заданной функции[3], в качестве иллюстрации того, как в среде MATLAB возможно решить подобные задачи.

В данной работе стояла цель разработать нечеткую модель, на основе нечетких правил, описывающую приближенно формальную зависимость

$$y = x_1^2 \cdot \sin(x_2 - 1) \quad (1),$$

где $x_1 \in [-7, 3]$, $x_2 \in [-4.4, 1.7]$. Для построения данной модели была использована среда MATLAB, а частности специальный пакет расширения Fuzzy Logic Toolbox[1] который является довольно мощным и простым в использовании инструментом. В реальной жизни обычно мы можем столкнуться с ситуацией, когда нам не известна аналитическая зависимость. Действительно, зачем нужно разрабатывать нечеткую модель, когда известна абсолютно конкретная зависимость. Такое занятие было бы бессмысленным. Однако в данной работе она дана для того, чтобы

проверить, насколько хорошо нечеткая модель отражает свойства заданной функциональной зависимости.

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ РАБОТЫ

Цель работы: построение нечеткой модели для заданной функциональной зависимости.

Задачи:

- 1) Предложить разбиение областей определения x_1 и x_2 на m_1 и m_2 нечетких множеств.
- 2) Сформировать базу нечетких правил для этих нечетких множеств
- 3) Тестирование полученной модели, сравнение результатов для различных входов x_1 и x_2 полученной модели и прямых вычислений с используемой зависимостью (1).
- 4) Вычисление погрешностей, и определение того, что следует изменить в нечеткой модели
- 5) Проведение необходимых изменений
- 6) Выводы по работе

ПОСТРОЕНИЕ ГРАФИКА ФУНКЦИОНАЛЬНОЙ ЗАВИСИМОСТИ. НАЧАЛО РАЗРАБОТКИ.

Для того чтобы строить нечеткую модель типа Мамдани[4] необходимо иметь на руках визуальное представление того, что мы собираемся смоделировать. Для этого прекрасно подходит среда MATLAB. Используя небольшой фрагмент кода:

```
%Modeling functional dependency
%System with two inputs
n=15;
x1=-7:10/(n-1):3;
x2=-4.4:6.1/(n-1):1.7;
y=zeros(n,n);
for j=1:n
y(j,:)=x1.^2*sin(x2(j)-1);
end
surf(x1,x2,y)
xlabel('x1')
ylabel('x2')
zlabel('y')
title('Target');
```

Мы получаем график функции (Рис. 1).

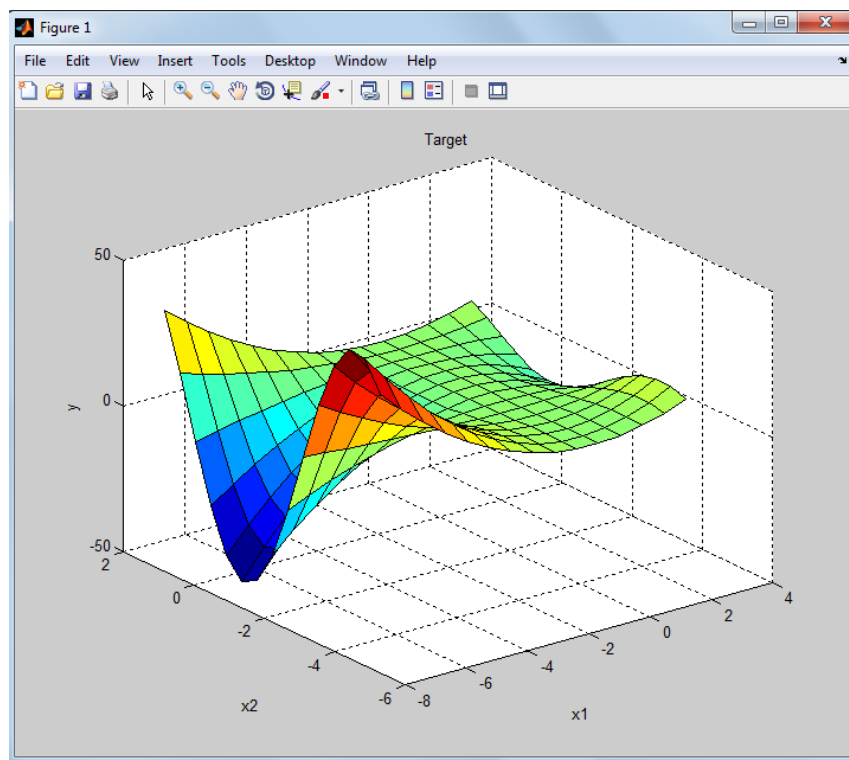


Рис.1 График заданной функциональной зависимости

Получив такое наглядное представление функциональной зависимости, и имея возможность посмотреть на него со всех сторон, можно приступить к построению нечеткой модели.

Для начала следует определиться с тем, какие в данной модели будут лингвистические переменные. Их в данной модели очевидно 2, это x_1 и x_2 . Далее мы разбиваем области их определения. Область определения x_1 была разбита на 3 части. Переменная x_1 получила соответственно 3 лингвистических термина:

$$x_1 = \{\text{"малый"}, \text{"средний"}, \text{"большой"}\}.$$

Область определения x_2 была разбита на 5 частей. И мы получили 5 лингвистических термов

$$x_2 = \{\text{"малый"}, \text{"ниже среднего"}, \text{"средний"}, \text{"выше среднего"}, \text{"большой"}\}.$$

Лингвистические термы для y такие же, как у x_2 :

$$y = \{\text{"малый"}, \text{"ниже среднего"}, \text{"средний"}, \text{"выше среднего"}, \text{"большой"}\}.$$

Для выражения этих термов первоначально были выбраны трапециевидные функции принадлежности (ФП). На рисунке 2 пример того, как выглядели функции лингвистической переменной x_1 .

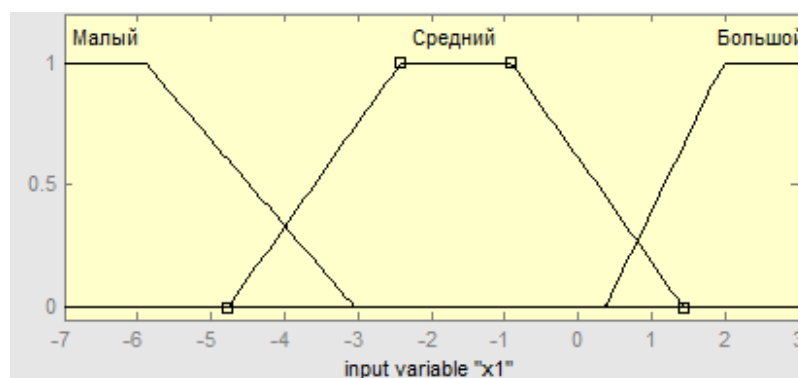


Рис.2 Лингвистическая переменная x_1

СОСТАВЛЕНИЕ СИСТЕМЫ ПРАВИЛ.

Для построения нечеткой модели необходима система правил. Чтобы их составить необходимо визуальное представление (Рис. 1). Рассмотрим 2 примера:

1) Возьмем область графика, которая соответствует максимальному значению y , это область изображена красным цветом. Подобные области хорошо подходят для начального этапа составления системы правил, т.к. правила довольно очевидны. Итак, для этой области было составлено следующее правило:

ЕСЛИ x_1 ="Малый" И x_2 ="Малый" ТО y ="Большой"

В Fuzzy Logic Toolbox данное правило выглядит следующим образом:

if (x_1 is Малый) and (x_2 is Малый) then (y is Большой)

2) Второй пример это область, соответствующая области максимальных значений x_2 и минимальных значений x_1 , желтая область на графике. Для нее правило выглядит следующим образом:

ЕСЛИ x_1 ="Малый" И x_2 ="Большой" ТО y ="Выше среднего"

Основываясь на аналогичных наблюдениях и логике, была построена система правил, состоящая из 11 правил:

- 1) If (x_1 is Большой) and (x_2 is Малый) then (y is Выше_среднего)
- 2) If (x_1 is Малый) and (x_2 is Большой) then (y is Выше_среднего)
- 3) If (x_1 is Малый) and (x_2 is Малый) then (y is Большой)
- 4) If (x_1 is Большой) and (x_2 is Большой) then (y is Выше_среднего)
- 5) If (x_1 is Большой) and (x_2 is Выше_среднего) then (y is Средний)
- 6) If (x_1 is Средний) then (y is Средний)
- 7) If (x_1 is Большой) and (x_2 is Большой) then (y is Средний)
- 8) If (x_1 is Большой) and (x_2 is Малый) then (y is Средний)
- 9) If (x_1 is Большой) and (x_2 is Средний) then (y is Средний)

10) If (x_1 is Большой) and (x_2 is Средний) then (y is Ниже_среднего)

11) If (x_1 is Малый) and (x_2 is Средний) then (y is Малый)

Используя эти правила, и корректируя форму и положение функций принадлежности на оси (Рис. 3), была получена первоначальная нечеткая модель.

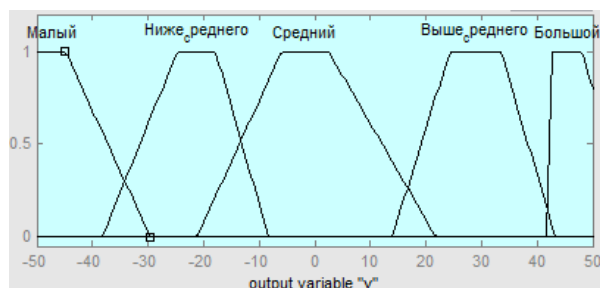


Рис. 3 Измененное положение и форма функций принадлежности для переменной y

В следующей главе будет рассмотрен первоначальный результат, и даны комментарии, по тому, как его следует изменить.

ПЕРВОНАЧАЛЬНЫЙ ВИД МОДЕЛИ.

Пришло время увидеть, что представляет собой первоначальный вариант нечеткой модели (Рис. 4).

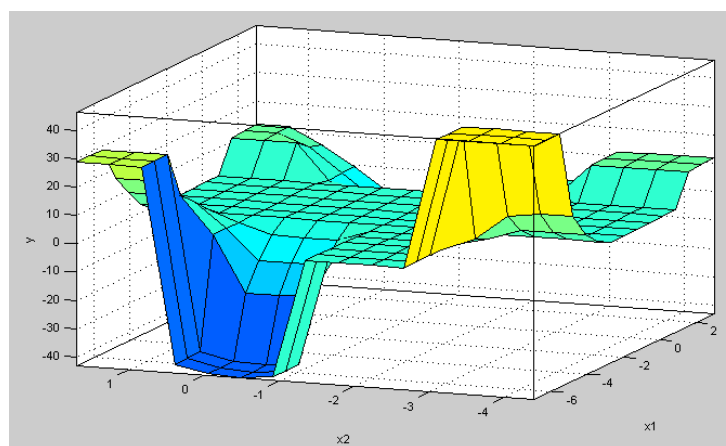


Рис. 4 Первоначальная модель

Как видно из рисунка, данная модель далека от идеала. Но, тем не менее, она повторяет основные части модели, причем значения в максимуме y , при минимальных x_1 и x_2 , в минимуме и других основных заметных точках близки к значениям на графике функциональной зависимости (Рис. 1). Первый и главный недостаток данной модели, это то, что она очень угловатая. График заданной функции состоит из плавных изгибов поверхности, из плавных переходов. И по этому графику действительно видно, что в аналитической зависимости присутствует тригонометрическая функция, а именно синус. Здесь же (Рис. 4) ни о какой плавности не может идти речи. Почему так произошло? Ответ очевиден. При построении данной

нечеткой модели в качестве функций принадлежности были использованы трапециевидные функции принадлежности. Их пересечение очевидно дает довольно угловатую поверхность. Вторым недостатком следует из первого: из-за грубой окончательной формы «одеяла» данная модель не проходит в полной мере проверки на погрешности. Вот несколько примеров тестирования модели (Табл. 1):

x_1	x_2	$У_{\text{функции}}$	$У_{\text{модели}}$
-7	-3.529	48.17	46.4
-7	-0.4786	-48.79	-43.1
0.1429	-2.221	0.001	0.0838
1.571	-1.35	-1.757	0
3	-4.4	6.955	11.9
3	1.7	5.798	11.8
-7	1.7	31.57	28.7
-7	-4.4	37.87	46.3

Табл. 1 Сравнение полученных результатов

Как и было сказано ранее, области максимальных и минимальных значений в данной модели хорошо соответствуют результатам, полученным напрямую из функции, это строки 1 и 2 таблицы. Далее взяты несколько точек из внутренней части «одеяла», и в конце точки расположенные по углам. Как несложно заметить, в некоторых местах погрешности очень большие, в 2 раза большие значения, которое должно получиться. В принципе данного результата можно было ожидать даже до тестирования на разных входах, т.к. модель получилась довольно грубой. Далее будет рассмотрено, каким образом удалось достичь более правдоподобной модели.

УЛУЧШЕННАЯ (ОКОНЧАТЕЛЬНАЯ) ВЕРСИЯ МОДЕЛИ.

Перед нами стоит вопрос, каким образом стоит модифицировать данную модель? Можно разбить области определения переменных на большее количество частей для большей детальности; можно изменить вид функций принадлежности и их форму. В рамках данной работы не удалось добиться лучшего результата используя трапециевидные ФП. Первый полученный результат оказался наиболее приемлемым на первом этапе (Рис. 4). Было решено изменить вид функций принадлежности, и вместо трапециевидных взять функцию Гаусса, в пакете Fuzzy Logic Toolbox обозначаемая «gaussmf». Эта функция была выбрана потому, что имеет покатую форму, и переход из одного терма в другой получается постепенным, что обеспечивает гладкость линий графика, а значит, повышает точность модели, т.к. более точно повторяет форму графика заданной функциональной зависимости. В итоге все функции принадлежности в модели были заменены (Рис. 5).

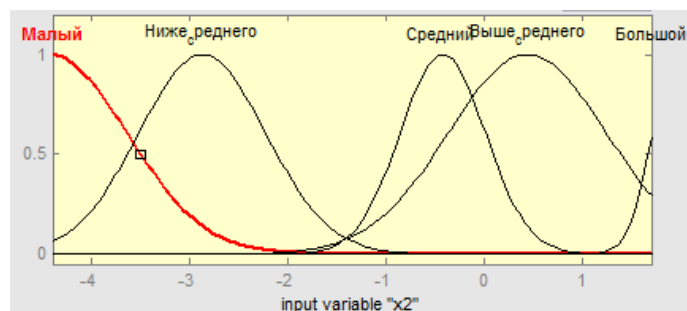


Рис. 5 Измененные функции принадлежности для переменной x_2

Пришлось поработать над их расположением относительно друг друга и размерами, и получить некий опытный результат. Однако изменения коснулись не только формы и вида функций. Были также небольшие изменения в системе правил:

1) Вместо правила 7. If (x1 is Большой) and (x2 is Большой) then (y is Средний), появилось правило If (x1 is Большой) and (x2 is Большой) then (y is Ниже_среднего).

Новое правило позволило более точно отразить данную область графика.

2) И вместо правила 8. If (x1 is Большой) and (x2 is Малый) then (y is Средний) появилось правило If (x1 is Большой) and (x2 is Малый) then (y is Ниже_среднего).

Причина изменения данного правила аналогична предыдущему случаю.

В итоге всех изменений получилась следующая модель (Рис. 6)

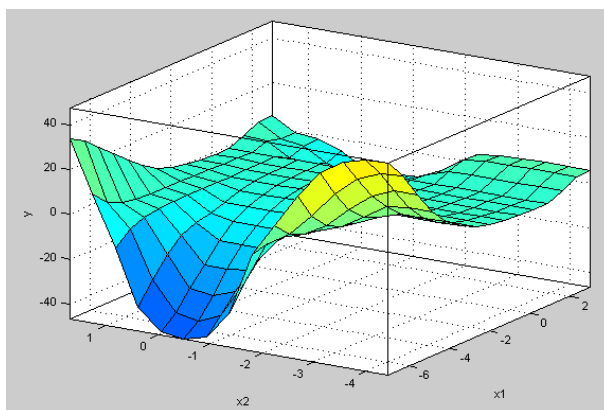


Рис. 6 Окончательный вариант модели

Как можно увидеть из графика, новая версия модели значительно более точно отражает структуру поверхности графика исходной функции. Это самый близкий вариант, который удалось получить, не меняя количества лингвистических термов и переменных, и изменив функции принадлежности. Этот вариант является окончательным, т.к. его погрешности приемлемые.

Покажем это на различных тестах:

x_1	x_2	$У_{функции}$	$У_{модели}$
-7	-3.964	47.45	47.1
-7	-0.4786	-48.79	-46.8
0.1429	-2.221	0.001	-0.09
1.571	-1.35	-1.757	-5.44
3	-4.4	6.955	5.67
3	1.7	5.798	5.37
-7	1.7	31.57	33.7
-7	-4.4	37.87	42.7

Табл. 2 Сравнение полученных результатов

Как видно из таблицы, погрешности естественно присутствуют, однако они в разы меньше тех, что были у первоначальной модели.

Выводы

В результате выполнения данного задания, получена нечеткая модель для заданной функциональной зависимости (1). Данная модель достаточно хорошо аппроксимирует заданную функцию (Рис. 7). В верхней части мы видим смоделированную нечеткую модель, а в нижней график заданной функциональной зависимости. При построении модели большую роль играет выбор функции принадлежности, и грамотное разбиение лингвистических переменных на термы. Однако даже при этих условиях, требуется много усилий на последующие подгонки модели, где многое зависит от системы правил. Чем правил больше, тем более точная картина получится. Однако следует избегать избыточности правил, т.к. большой риск запутаться в огромном списке, что, несомненно, усложнит задачу моделирования, и потребует больше времени на реализацию.

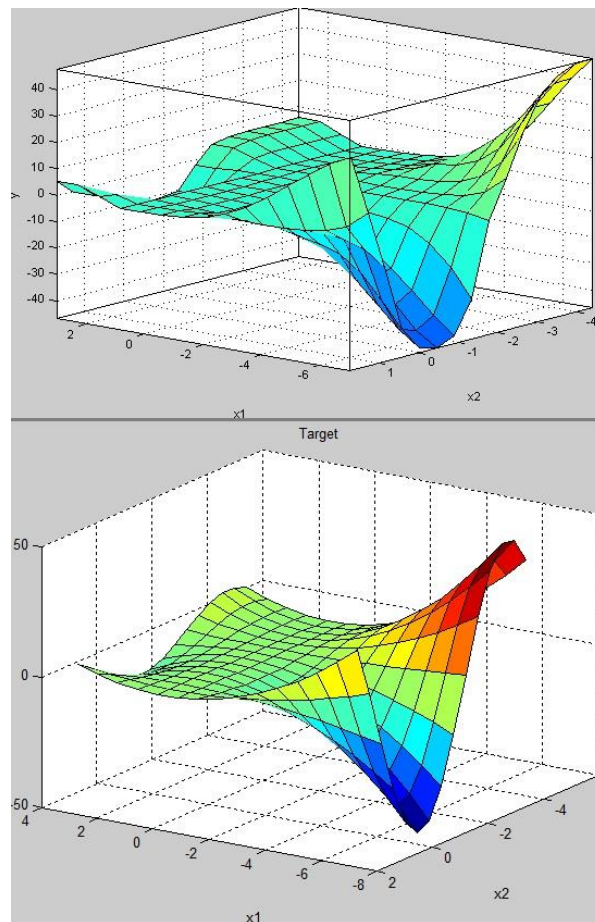


Рис. 7 Сравнение результатов

Использованные источники:

1. А. Леоненков, *Нечеткое моделирование в среде MATLAB и fuzzyTECH*, СПб.: БХВ-Петербург, 311-371с., 2005
2. В. Kosko *Fuzzy Systems as Universal Approximators (IEEE Transactions on Computers)*, 1994.
3. С.И. Абрахин, О.С. Беликова, *Аппроксимация функций с применением интеллектуальных технологий идентификации*,
4. В. В. Круглов, *Сравнение алгоритмов Мамдани и Сугэно в задаче аппроксимации функции*, г. Смоленск, 2001.

*Ураев Р.Р., к.с.н.
доцент
Засименков К.А.
студент 4 курса*

*факультет информационных технологий и управления
ФГБОУ ВПО Башкирский ГАУ*

Россия, Республика Башкортостан, г. Уфа

СПЕЦИФИКА ИНФОРМАТИЗАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНОВ ВЛАСТИ

Аннотация

В статье раскрывается специфика информатизации муниципальных органов власти, где на протяжении долгого времени формировалась законодательная база информационной политики, функционируют сайты органов государственной и муниципальной власти, открываются многофункциональные центры, но получение государственных услуг организациями и гражданами в Республике Башкортостан отстает от ведущих регионов России.

Ключевые слова: Информационная политика, государственные услуги, информатизация.

В последние десятилетия в России произошли кардинальные перемены, связанные с модернизацией всех сфер общественной жизнедеятельности. Не осталась в стороне от этих веяний и информационная политика государства. Потребовалось немало времени, чтобы добиться определенных результатов в данной сфере. В первую очередь были разработаны и приняты различные нормативно-правовые акты, которые закрепили понятия информации и информационных технологий, требования к сбору и распространению информации, рекламе, средствам массовой информации в данной сфере и т.п. Все это способствовало тому формированию комплексной правовой базы для регулирования государством отношений в этой области.

Согласно федеральному закону от 27 июля 2006 г. №149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» [2] информационные технологии представляют собой процессы, методы поиска, сбора, хранения, обработки, предоставления, распространения информации, а также способы осуществления таких процессов и методов. Следует отметить, что они уже получили свое развитие на большей территории Российской Федерации. Разработаны и функционируют официальные сайты органов государственной и муниципальной власти и управления, порталы правовой информации, многофункциональные центры, действующие по принципу «единого окна», внедрены различные системы электронного документооборота в органах государственной и муниципальной власти (1С, Дело, DocsVision и пр.) и др. Например, в Республике Башкортостан функционирует 8 многофункциональных центров,

планируется открыть еще 18 МФЦ и около 500 окон по всей Республике в отдаленных районах. Всего на территории России функционирует 628 многофункциональных центров.

Неоднозначны и статистические показатели информатизации. Так, степень получения организациями Республики Башкортостан государственных услуг в электронном виде выше среднероссийского показателя (получавшие формы через Интернет - 57,3 %, отправлявшие формы через Интернет – 55,6 %) и составляет 70,1 % и 67,9 % соответственно, что позволяет занимать республике 8 и 10 место в Российской Федерации. Но по составляющим индекса ИКТ в государственном и муниципальном управлении, относящимся к муниципальным органам власти, Республика Башкортостан имеет значения ниже среднероссийских показателей и значительно отстает от ведущих регионов Российской Федерации [4].

В заключении хотелось бы отметить, что в Республике Башкортостан нужно наращивать потенциал информатизации. Для этого необходимо создавать и улучшать условия получения гражданами информации в режиме «on-line», доступа к архивам и официальной статистике, сайтам министерств и местных администраций для ознакомления с их деятельностью и получения в оперативном порядке государственных и муниципальных услуг, необходимо создание центра по эффективной информатизации и единой телекоммуникационной сфере. Все эти инструменты необходимы для того, чтобы разгрузить государственные и муниципальные структуры, облегчить получение необходимой информации о различных ведомствах Республики Башкортостан гражданами, тем самым улучшить качество жизни населения.

Использованные источники:

1. Конституция Российской Федерации: офиц. текст. – М.: Юрист, 2003.
2. Атаманчук Г.В. Государственное и муниципальное управление: курс лекций. - 4-е изд. - М.: Омега - Л, 2007. - 579 с.
3. Об информации, информационных технологиях и о защите информации [электронный ресурс]: Федеральный Закон от 27 июля. 2006 г №149-ФЗ. спав.-прав. система «Консультант плюс».
4. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года [Электронный ресурс]: утверждена Распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р.
5. Концепция долгосрочной целевой программы “Развитие информационного общества в Республике Башкортостан на 2012 - 2017 годы” [Электронный ресурс]: Утверждена постановлением Правительства РБ от 1 августа 2011 года №962-р.

*Федотова Н.Г.
старший преподаватель
Белялова Л.И.
студент 5 курса*

*Набережночелнинский филиал ИЭУП (г. Казань)
Россия, г. Набережные Челны*

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРОГРАММНЫМ ОБЕСПЕЧЕНИЕМ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ

Аннотация

В данной статье описывается совершенствование управления программным обеспечением с использованием информационных систем на примере проектирования и программной реализации задачи «Учет действующих пакетов прикладных программ и их обновления» информационной системы автомобильного завода ОАО «КАМАЗ». Программа реализована средствами «1С: Предприятие 8.1.».

Ключевые слова: информационная система, программное обеспечение, Software Asset Management, Software License Management

Задачи управления программным обеспечением (Software Asset Management, SAM) сегодня стоят остро перед многими компаниями. Целями в области повышения эффективности использования средств и имущества компании являются:

- сокращение расходов на лицензии;
- сокращение юридических рисков, связанных с использованием нелицензионного программного обеспечения (ПО);
- снижение количества сбоев и времени простоя сотрудников организации, за счет стандартизации ПО и процедур его обслуживания;
- повышение выгоды от использования программного обеспечения и создания с его помощью новых конкурентных преимуществ для организации.

Управление лицензиями – это часть SAM, первая его ступень, которая позволяет избавиться от хаоса в лицензировании, но не отвечает на такие вопросы, как:

1. Какое ПО требуется для эффективной деятельности?
2. Сколько инсталляций ПО требуется для эффективной деятельности?
3. Эффективно ли используется уже приобретенное и установленное ПО?
4. Какие из существующих задач можно решить с помощью существующего ПО?

Объектом исследования является автомобильный завод ОАО «КАМАЗ».

Предметом исследования является подсистема «Управление информационным обеспечением». Основной целью, которой является оперативное управление информационным обеспечением.

В результате предпроектного обследования автомобильного завода ОАО «КАМАЗ» выделены основные бизнес-процессы предприятия, решаемые ими задачи. Осуществлена декомпозиция информационной системы, выявлен перечень подсистем, составлена схема взаимосвязи подсистем и задач. При проектировании и функциональном моделировании подсистемы «Управление информационным обеспечением» выявлена задача, не имеющая программной реализации.

Департамент поддержки информационных технологий автомобильного производства – это совокупность взаимодействующих средств ИТ и специалистов в области ИТ, целями которой являются: обеспечение информационными технологиями и повышение эффективности деятельности компании посредством оптимизации информационных потоков.

Основной целью департамента является обеспечение функционирования корпоративной информационной системы (КИС) по автомобильному производству для решения стратегических, тактических и текущих задач системы управления ОАО «КАМАЗ»;

В табл. представлены информационные потоки департамента поддержки информационных технологий.

Входные информационные потоки		Задачи и работы		Выходные информационные потоки	
№	Наименование информационного потока	№	Наименование задач и работ	№	Наименование информационного потока
1	2	3	4	5	6
13. Информационное обеспечение					
13.1 Управление информационными ресурсами предприятия					
14.3.14.1	Приказы, положения и распоряжения	13.1.1	Учет и анализ потребности в информационных ресурсах	13.1.1.1	Потребность в информационных ресурсах
4.1.10.1	Технико-экономические показатели всего предприятия			13.1.1.2	Заявка на проектирование ИС
	План производства				
2.1.1.1	План объема производства по цехам				
14.3.14.3	Запрос на проведение анализа потребности в информационных ресурсах				
	Исполнители				

13.1.1.1.	Потребность в информационных ресурсах	13.1.2.	Формирование плана закупки программного обеспечения	13.1.2.1.	План-график закупки ПО
14.3.14.1.	Приказы, положения и распоряжения			13.1.2.2.	План-график обеспечения программными продуктами
1	2	3	4	5	6
13.1.7.1.	Данные о действующих пакетах прикладных программ и их обновлении			13.1.2.3.	Заявки на закупку ПО
14.3.14.1.	Приказы, положения и распоряжения	13.1.3.	Формирование план-графика планово-предупредительного ремонта технических средств	13.1.3.1.	План-график ППР
13.1.4.4	Данные по состоянию компьютеров и оргтехники				
13.1.4.3	Данные по модернизации оргтехники				
13.1.5.2.	Заявка на проведение ремонтных работ			13.1.3.2.	План обеспечения материалам и запчастями для ППР
13.1.5.3.	Смета затрат по ремонтным работам				
13.1.3.1.	План-график ППР	13.1.4	Ремонт, техническое обслуживание и модернизация компьютеров и оргтехники	13.1.4.1	Затраты на ремонт и техническое обслуживание оргтехники
				13.1.4.2	Данные по модернизации компьютеров и оргтехники
				13.1.4.3	Данные по состоянию

	Исполнители				компьютеро в и оргтехники
14.3.14.1.	Приказы, положения и распоряжени я	13.1.5.	Учет ремонтных работ по компьютерам и оргтехнике	13.1.5.1 .	Данные о техническом состоянии компьютеро в и оргтехники
13.1.4.1	Затраты на ремонт и техническое обслуживани е оргтехники			13.1.5.2 .	Данные о выполненны х ремонтах
13.1.4.2	Данные по модернизаци и компьютеров и оргтехники			13.1.5.3 .	Смета затрат по ремонтным работам
	Исполнители			13.1.5.4 .	Данные по фактически м ремонтам
1	2	3	4	5	6
14.3.14.1.	Приказы, положения и распоряжения	13.1 .6.	Разработка и внедрение современных ме- тодов и средств обработки информации	13.1.6.1 .	Документация по новым средствам обработки информации
13.1.1.1.	Потребность в информационных ресурсах				
13.1.2.2.	План-график обеспечения программными продуктами				
13.1.6.1.	Документация по новым средствам обработки информации	13.1 .7.	Учет действующих пакетов прикладных программ и их обновления	13.1.7.1 .	Данные о действующих пакетах прикладных программ и их обновлении
13.1.1.1	Потребность в информационных ресурсах	13.1 .8	Информационная безопасность	13.1.8.1	Данные по информацион ной безопасности
13.1.4.4	Данные по оргтехнике				

13.1.4.1.	Документация по новым средствам обработки информации				
	Исполнители				
13.2 Управление информационными потоками на предприятии					
14.3.14.1	Приказы, положения и распоряжения	13.2 .1	Реинжиниринг бизнес-процессов предприятия	13.2.1.1	Реинжиниринг бизнес-процессов предприятия;
13.1.1.1	Потребность в информационных ресурсах				
	Исполнители				
13.2.1.1	Реинжиниринг бизнес-процессов предприятия;	13.2 .2	Проектирование информационной системы предприятия (информационных потоков);	13.2.2.1	Проекты ИС
13.1.1.2	Заявка на проектирование ИС				
	Исполнители				
13.2.2.1	Проекты ИС	13.2 .3	Разработка и внедрение сегментов ИС (в том числе на базе интегрированных ИС);	13.2.3.1	Документация по новым сегментам ИС
1	2	3	4	5	6
	Исполнители				
14.3.14. 1	Приказы, положения и распоряжения	13.2 .4	Модернизация ИС, перепроектирование информационных потоков;	13.2.4.1	Документация по модернизации ИС
13.2.2.1	Проекты ИС				
	Исполнители				
13.1.1.1	Потребность в информационных ресурсах	13.2 .5	Анализ потребности в информационном обеспечении взаимодействия бизнес-процессов	13.2.5.1	Данные по обеспечению информационными ресурсами
13.2.3.1	Документация по новым сегментам ИС				
13.2.4.1	Документация по модернизации ИС				
13.1.1.1	Потребность в информационных ресурсах	13.2 .6	Расчет показателей эффективности информационного обеспечения	13.2.6.1	Показатели эффективности
13.2.5.1	Данные по обеспечению информационными ресурсами				

13.1.5.4.	Данные по фактическим ремонтам				
13.1.7.1.	Данные о действующих пакетах прикладных программ и их обновлении				
	Исполнители				

Перед департаментом поддержки информационных технологий автомобильного производства ОАО «КАМАЗ» стоит задача Software License Management (SLM), а именно:

- Инвентаризация установленного ПО в компании.
- Ведение БД по закупленным лицензиям.
- Сбор информации об используемых лицензиях.
- Контроль установок ПО на ПК пользователей.

На рис. 1 представлена организационно-логическая сущность решения задачи «Учет действующих пакетов прикладных программ и их обновления» в нотации IDEF3.

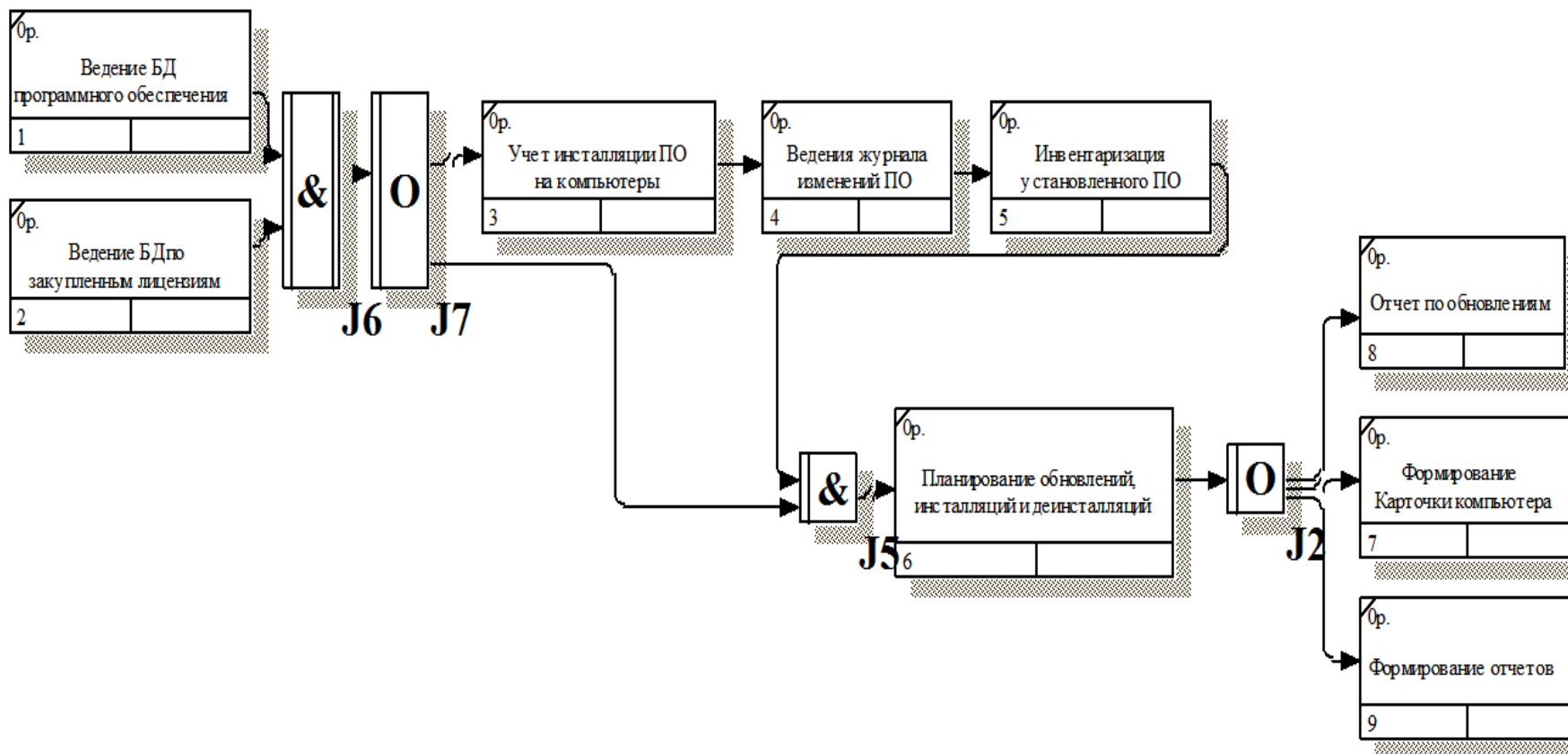


Рис. 1. Организационно-экономическая сущность решения задачи «Учет действующих пакетов прикладных программ и их обновления»

Автоматизация задачи «Учет действующих пакетов прикладных программ и их обновления» позволит вести:

1. Общий каталог ПО, используемого в организации.
2. Список инсталляций различного ПО на оборудовании.
3. Список приобретенных лицензий на ПО.

Все это приведет к возможности оперативного отслеживания сроков действия программ, лицензий, оперативного решения вопросов по продлению лицензий, обновления программного обеспечения.

Входная информация для решения задачи делится на условно-постоянную и оперативно-учетную.

Условно-постоянная информация содержит общий каталог программного обеспечения, установленного на предприятии, базу данных по закупленным лицензиям, каталог компьютерной техники организации с указанием ответственных лиц. Она образована данными, содержащимися в различных справочниках.

Оперативно-учетную информацию формируют документы «План обновления от разработчиков», «Заявка на установку (обновление) ПО», «Журнал изменений ПО», позволяющий вести учет по установке, обновлению, деинсталляции программного обеспечения на компьютерах предприятия. Указывается компьютер, программное обеспечение, лицензия (при необходимости) и вид действий (установка, обновление, деинсталляция).

Выходной информацией задачи «Учет действующих пакетов прикладных программ и их обновления» являются несколько отчетов, некоторые из них:

1. Реестр изменений ПО.
2. Список программного обеспечения с заканчивающейся лицензией.
3. Учет обновлений.
4. Учет инсталляций.
5. Учет деинсталляций.
6. Карточка компьютера.
7. Анализ лицензий.

Все это позволит оперативно отслеживать сроки действия программ, лицензий, оперативно решать вопросы по продлению лицензий, обновления программного обеспечения.

Составлена объектная модель данных, осуществлена программная реализация задачи. Средой для разработки программного продукта выбрана среда 1С: Предприятие 8.1, являющаяся универсальным предметно-ориентированным средством разработки. Платформа содержит такие инструменты для выполнения поставленных задач, как визуальное описание структур данных, написание программного кода, визуальное описание запросов, визуальное описание интерфейса, описание отчетов, отладка

программного кода, профилирование. В ее составе: развитая справочная система, механизм ролевой настройки прав и др.

В режиме конфигуратора созданы основные объекты для решения задачи: справочники, перечисления, документы, регистры накопления, отчеты, пользовательский интерфейс.

Первичное наполнение каталога ПО происходит после первой инвентаризации на основе собранной информации об инсталляциях ПО в компании.

База данных лицензий наполняется вручную с использованием справочника «Лицензии» и документа «Журнал изменений ПО».

В течение месяца сотрудники департамента заполняют документ «Журнал изменений ПО», в котором указывается компьютер, программное обеспечение, лицензия (при необходимости) и вид действий (установка, обновление, деинсталляция).

Для анализа используемого программного обеспечения используются различные отчеты.

При анализе выявляется программное обеспечение, срок действия лицензии которого заканчивается.

Все это позволит оперативно отслеживать сроки действия программ, лицензий, оперативно решать вопросы по продлению лицензий, обновления программного обеспечения.

Для борьбы с несанкционированным доступом в информационной системе «1С:Предприятие» выполнены различные действия, связанные с администрированием системы. Такие как:

1. Ведение списка пользователей.
2. Назначение прав пользователям.
3. Резервное копирование.
4. Создание технологического журнала для разбора ошибок.

Определены этапы проектирования и программной реализации задачи с использованием программного продукта MS Project, построена диаграмма Ганта, определены основные показатели проекта (рис. 2 – 3).

Статистика проекта для 'Проектирование и разработка задачи Беяловой'			
	Начало		Окончание
Текущее	Пн 09.09.13		Чт 02.01.14
Базовое	НД		НД
Фактическое	НД		НД
Отклонение	0д		0д
	Длительность	Трудозатраты	Затраты
Текущие	84д	680ч	74 325,00р.
Базовые	0д	0ч	0,00р.
Фактические	0д	0ч	0,00р.
Оставшиеся	84д	680ч	74 325,00р.
Процент завершения			
Длительность: 0%		Трудозатраты: 0%	
			Заккрыть

Рис. 2. Статистика проекта

Название задачи	Названия ресурсов
☐ Проектирование и разработка задачи "Учет действующих пакетов прикладных программ и их обновления"	
☐ Предпроектное обследование ОАО "КАМАЗ"	
☐ Изучение экономического объекта	
Определение основных видов деятельности	Системный аналитик
Изучение организационной структуры предприятия	Системный аналитик
Определение используемых ресурсов	Системный аналитик
Определение характеристики сети	Системный аналитик
☐ Сбор материалов для проектирования	
Формирование требований	Системный аналитик
Разработка варианта концепции системы	Системный аналитик
☐ Анализ материалов	
Оценка IT-уровня предприятия	Системный аналитик
Описание бизнес-процессов предприятия	Системный аналитик
Изучение используемой информационной системы	Системный аналитик
☐ Описание работы отдела информационных технологий	
Описание функционирования департамента	Системный аналитик
Выявление задач департамента и их взаимосвязи	Системный аналитик
☐ Проектирование и разработка	
☐ Проектирование подсистемы "Управление информационным обеспечением"	
Описание функционирования подсистемы	Системный аналитик
Определение взаимосвязи подсистемы с другими подсистемами	Системный аналитик
☐ Разработка плана по проектированию и реализации задачи	
☐ Проектирование задачи "Учет действующих пакетов прикладных программ и их обновления"	
Организационно-экономическая сущность задачи	Программист, Системный аналитик
Описание входной и выходной информации	Программист, Системный аналитик
Построение алгоритма решения задачи	Программист, Системный аналитик
☐ Программная реализация задачи "Учет действующих пакетов прикладных программ и их обновления"	
Обоснование выбора программной среды реализации задачи	Системный аналитик
Программная реализация задачи	Пакет 1С{1}, Программист
Определение информационной безопасности и охраны труда в условиях реализации задачи	Программист, Системный аналитик
☐ Оценка эффективности внедрения задачи	

Рис. 3. Назначение ресурсов задачам

Рассчитаны показатели эффективности внедрения задачи в информационную систему предприятия. Получены следующие результаты:

- капитальные затраты на реализацию задачи – 74325 рублей;
- экономия средств после внедрения задачи – 11400 рублей ежемесячно;
- экономическая эффективность (индекс рентабельности инвестиций) – 0,41%;
- дисконтированный срок окупаемости – 8,41 месяцев.

Следовательно, рассмотренный проект с экономической точки зрения является эффективным и целесообразным для реализации.

Использованные источники:

1. Габец, А.П., Гончаров, Д.И., 1С:Предприятие 8.1 Простые примеры разработки / А.П. Габец, Д.И. Гончаров. – М.: ООО «1С-Паблишинг»; СПб: Питер, 2008. – 383 с.
2. Ажеронок, В.А., Разработка управляемого интерфейса / В.А. Ажеронок, А. В. Островерх, М. Г. Радченко, Е. Ю. Хрусталева. – М.: ООО «1С-Паблишинг», 2010. – 723 с.
3. 1с.ru – официальный сайт фирмы 1С.
4. http://ru.wikipedia.org/wiki/Software_Asset_Management – материал из Википедии.

Федотова Н.Г.

старший преподаватель

Хафизов А.Н.

студент 5 курса

Набережночелнинский филиал ИЭУП (г. Казань)

Россия, г. Набережные Челны

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕНСИОННОГО ФОНДА РФ В Г. НАБЕРЕЖНЫЕ ЧЕЛНЫ СРЕДСТВАМИ «1С: ПРЕДПРИЯТИЕ 8.1»

Аннотация

В данной статье описывается проектирование и программная реализации задачи «Планирование и учет проведения разъяснительной работы среди населения, плательщиков взносов» информационной системы Управления пенсионного фонда РФ в г. Набережные Челны. Программа реализована средствами «1С: Предприятие 8.1.».

Ключевые слова: информационная система, информатизация

Устойчивость положения и эффективность процессов социально-экономического развития субъектов Российской Федерации и муниципальных образований во многом определяется качеством и масштабами использования информационно-коммуникационных технологий в сфере территориального управления.

Информатизация способствуют расширению прямых и обратных связей между государством и гражданским обществом, активизирует участие различных групп и слоев населения в управлении страной, ее регионами, местными сообществами, поднимает на требуемый уровень сбор, обработку и анализ информации о состоянии дел как в целом, так и по отдельным направлениям развития государства, поступающей во властные структуры.

Основной целью использования информационно-коммуникационных технологий в деятельности органов государственной и муниципальной власти является повышение эффективности государственного управления и регулирования в сфере реализации задач государственной политики на основе создания единой информационной и информационно-технологической инфраструктуры, включающей информационные ресурсы и системы.

Целью исследования является совершенствование деятельности управления пенсионного фонда РФ в г. Набережные Челны средствами «1С: Предприятие 8.1».

Объектом исследования является Управление пенсионного фонда РФ в г. Набережные Челны. Оно обеспечивает выявление, регистрацию и учет в установленном порядке страхователей в соответствии с действующим законодательством; организацию и ведение индивидуального (персонифицированного) учета сведений обо всех категориях застрахованных лиц в соответствии с законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования; организацию работы по учету средств, поступающих по обязательному пенсионному страхованию; организацию работы по целевому использованию средств обязательного пенсионного страхования, а также по контролю за их использованием; и т.д.

Предметом исследования является подсистема «Управление взаимодействием со страхователями и застрахованными лицами».

Описана деятельность Управление пенсионного фонда РФ в г. Набережные Челны, определены основные виды деятельности. Выделены основные бизнес-процессы, решаемые ими задачи. Выявлены исполнители задач бизнес-процессов.

Осуществлена декомпозиция информационной системы, выявлен перечень подсистем.

Рассмотрена деятельность отдела персонифицированного учёта и взаимодействия со страхователями и застрахованными лицами. Определены задачи отдела, взаимодействие задач. Построена технологическая схема выполнения задач отдела в нотации IDEF 3.

Задачи отдела:

1. Организация работы по практической реализации в городе положений Федеральных законов, касающихся

использования информационной базы персонифицированного учета.

2. Рассмотрение поступивших в Управление ПФР письменных и устных обращений страхователей и застрахованных лиц.

3. Планирование и учет проведения разъяснительной работы среди населения, плательщиков взносов.

4. Информационное взаимодействие со страхователями и застрахованными лицами.

5. Регистрация страхователей.

6. Прием представляемых страхователями сведений индивидуального (персонифицированного) учета.

7. Учет поступлений страховых взносов на обязательное пенсионное страхование.

8. Организация работы по взысканию задолженности по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и пени.

Для проектирования и разработки выбрана подсистема «Управление взаимодействием со страхователями и застрахованными лицами». Рассмотрены схемы функционирования подсистемы в нотации IDEF0 (рис. 1).

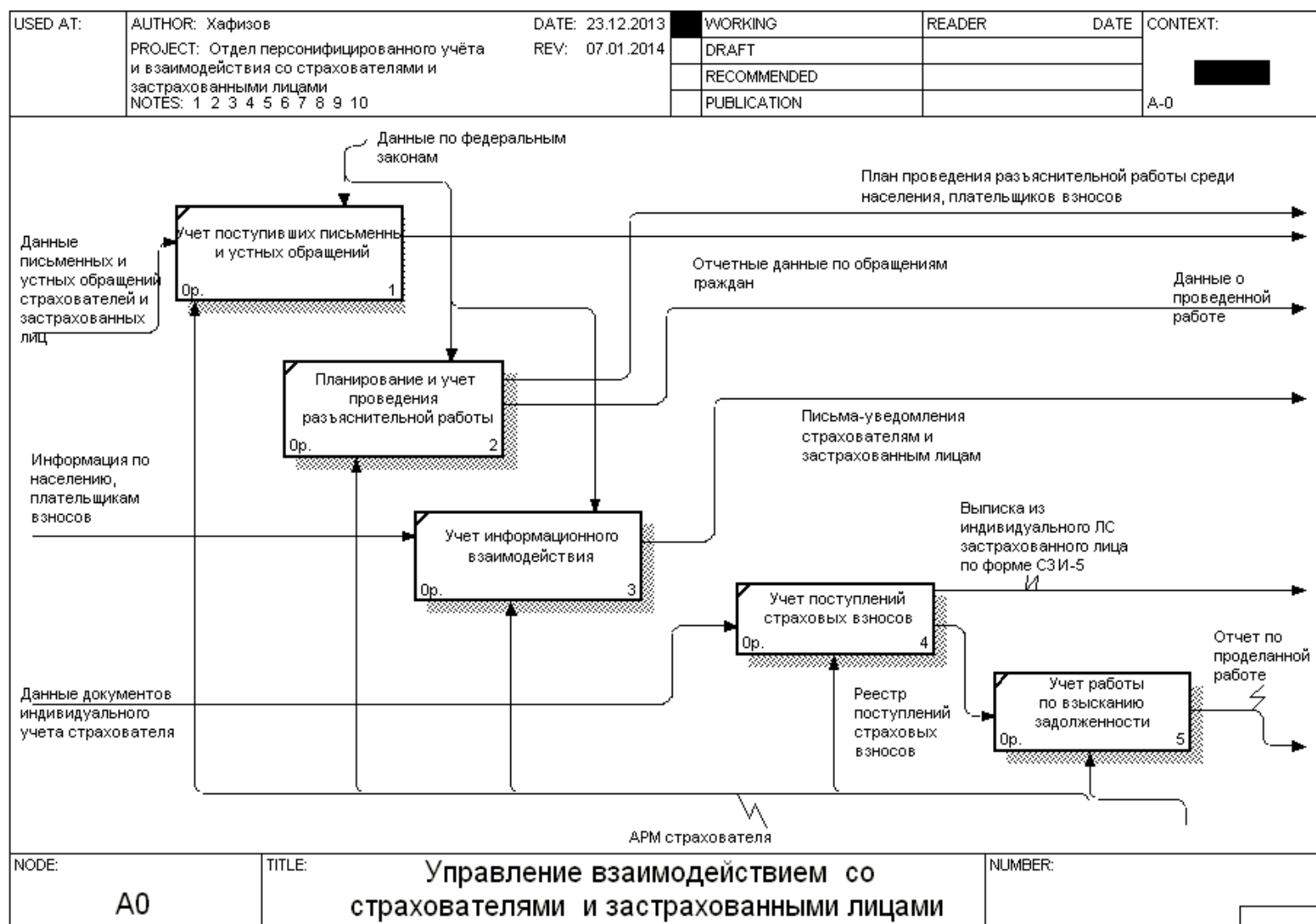


Рис. 1. Задачи подсистемы «Управление взаимодействием со страхователями и застрахованными лицами»

Для разработки выбрана задача «Планирование и учет проведения разъяснительной работы среди населения, плательщиков взносов». Определены этапы проектирования и программной реализации задачи с использованием программного продукта MS Project.

Организационно-экономическая сущность задачи – в соответствии с положением о пенсионном фонде и должностными инструкциями специалистов в сферу деятельности управления пенсионного фонда РФ в г. Набережные Челны входит проведение разъяснительной работы среди населения, плательщиков взносов.

Информационно-разъяснительная работа проводится с назначенными ответственными лицами и работниками Страхователя по заранее согласованному плану или заявке Страхователя.

Управление ПФР:

- формирует, согласовывает со Страхователями и утверждает План проведения мероприятий информационно-разъяснительной работы по пенсионным вопросам;

- обеспечивает проведение информационно – разъяснительной работы.

В конце периода формируются отчеты в проведении разъяснительной работы среди населения по пенсионным вопросам, анализируется выполнение плана и причины отклонений фактических показателей от плановых. На рис. 2 представлена организационно-экономическая сущность задачи «Планирование и учет проведения разъяснительной работы среди населения, плательщиков взносов» в нотации IDEF 3.

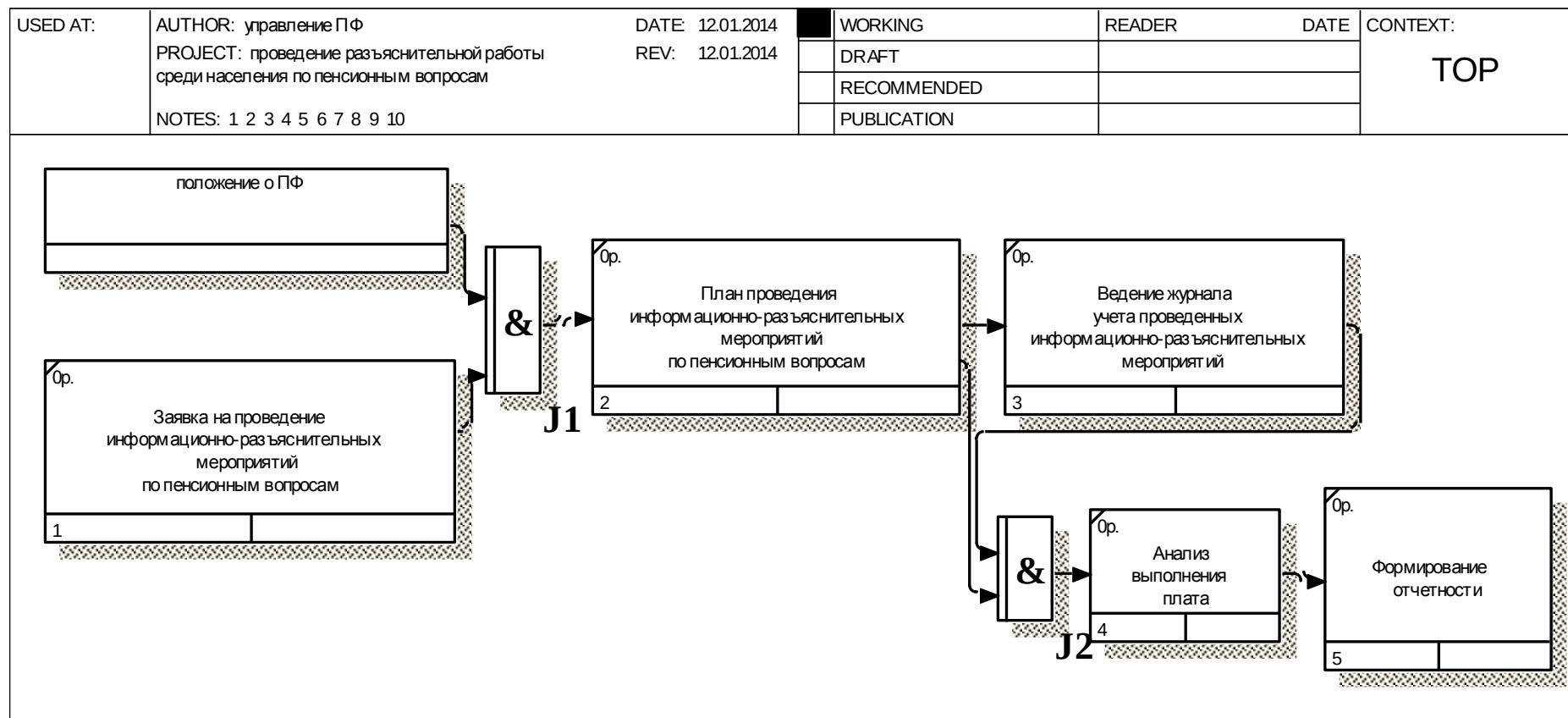


Рис. 2. Организационно-экономическая сущность задачи «Планирование и учет проведения разъяснительной работы среди населения, плательщиков взносов»

Описание входной и выходной информации: входная информация для решения задачи делится на условно-постоянную и оперативно-учетную.

Условно-постоянная информация содержит общий каталог видов информационно-разъяснительных мероприятий, проводимых со страхователями, список специалистов, список организаций.

Условно-постоянная информация образована данными, содержащимися в справочниках.

Оперативно-учетную информацию формируют документы:

1. «План мероприятий на проведение разъяснительных бесед», позволяет составить план мероприятий на период, указать количество мероприятий.

2. «Заявка от организаций» – содержит заявки от организаций страхователей на проведение информационно-разъяснительных мероприятий с их сотрудниками.

3. «Проведение мероприятий» – учет проведения мероприятий, количества участников.

Выходной информацией задачи «Планирование и учет проведения разъяснительных бесед с населением» являются несколько отчетов, некоторые из них:

1. Реестр проведенных мероприятий.

2. Работа специалистов по проведению разъяснительных бесед.

3. Выполнение плана по проведению мероприятий.

4. Мероприятия, проведенные в организациях города.

5. Учет проведенных мероприятий, в разрезе видом мероприятий.

Все это позволит оперативно отслеживать выполнение планов по проведению информационно-разъяснительных работ с населением по вопросам пенсии.

Составлена объектная модель базы данных, осуществлена программная реализация задачи. Средой для разработки программного продукта выбрана среда 1С:Предприятие 8.1. Описана инструкция пользователя.

Рассмотрены вопросы информационной безопасности и охраны труда в условиях функционирования информационной системы.

Рассчитаны показатели оценки экономической эффективности ее внедрения. Управленческая эффективность выражается в оперативности получения достоверной информации, повышении качества планово-учетных и аналитических работ.

Использованные источники:

1. Габец, А.П., Гончаров, Д.И., 1С:Предприятие 8.1 Простые примеры разработки / А.П. Габец, Д.И. Гончаров. – М.: ООО «1С-Паблишинг»; СПб: Питер, 2008. – 383 с.

2. Ажеронок, В.А., Разработка управляемого интерфейса / В.А. Ажеронок, А. В. Островерх, М. Г. Радченко, Е. Ю. Хрусталева. – М.: ООО «1С-Паблишинг», 2010. – 723 с.
3. http://www.pfrf.ru/family_capital/ - официальный сайт пенсионного фонда РФ;
4. <http://www.pfrft.ru/> - сайт пенсионного фонда РТ.
5. <http://www.1c.ru> – официальный сайт фирмы 1С.

Хайруллина А.К.

Кириллов А.Ю.

Мещанинова Г.Д.

ФГБОУ ВПО «Башкирский государственный аграрный университет»

Республика Башкортостан, г. Уфа

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СИСТЕМЕ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

Совершенствование системы государственного управления на основе использования информационных технологий относится к числу основных целей формирования и развития информационного общества в Российской Федерации. Создание информационного общества рассматривается как платформа для решения задач более высокого уровня – модернизации экономики и общественных отношений, обеспечения конституционных прав граждан и высвобождения ресурсов для личностного развития.

Построение электронного правительства предусматривает:

- а) формирование единого пространства электронного взаимодействия;
- б) создание и развитие государственных межведомственных информационных систем, предназначенных для принятия решений в реальном времени;
- в) создание справочников и классификаторов, используемых в государственных и муниципальных системах;
- г) повышение эффективности внедрения информационных технологий на уровне субъектов РФ и муниципальных образований;
- д) обеспечение перевода в электронный вид государственной учетной деятельности;
- е) создание и развитие специальных информационных и информационно-технологических систем обеспечения деятельности органов государственной власти, в том числе защищенного сегмента сети Интернет.

Внедрение информационных систем позволяет работать в едином информационном пространстве, быстро получать достоверную информацию, оперативно планировать и контролировать основные процессы. Информационная система становится мощным инструментом создания рациональной управленческой схемы.

Государственная гражданская служба в этом аспекте не является исключением. Применение автоматизированных систем в управлении кадрами в государственных органах позволяет создать единую информационную среду и объединить все субъекты управления, повысить эффективность их работы. Использование современных информационных систем в деятельности по управлению кадрами создает ряд преимуществ по сравнению с традиционным подходом к организации работы кадровых служб и применением локальных кадровых программ [1].

Использование информационных технологий в государственном управлении приводит к оптимизации деятельности органов государственной власти, в частности по выполнению кадровых операций и процедур [2].

На сегодняшний день для оценки эффективности труда государственных служащих существует сервис Эффективно.рф, который специально создан для государственных и муниципальных органов власти с использованием современных методик глубокой оценки персонала [3].

Суть методики заключается в том, что каждого сотрудника оценивает сразу ряд его сослуживцев: непосредственный руководитель, несколько коллег, подчиненные. Такой подход позволяет найти скрытые таланты и обозначить проблемные места в личной карте компетенций каждого служащего. Оценка производится в виде анкетирования. В результате проведения оценки проводится анализ соответствия профиля оцениваемого сотрудника идеальному профилю государственного служащего, а также оценки по каждому из вопросов анкетирования. По результатам готовится персональный отчет.

Таким образом, применение информационных технологий может значительно повысить эффективность деятельности государственных гражданских служащих.

Использованные источники:

1. Федотов, А. Информационная культура и профессиональная идентичность управленца [Текст] / А. Федотов // Государственная служба. – 2010. - №5. – С.107-109.
2. Кулешов, Г.Н. Административно-правовое и информационное обеспечение процедур прохождения государственной гражданской службы [Текст] / Г.Н. Кулешов // Правовые вопросы национальной безопасности. - 2009.-№3-4.-С. 64-65.
3. Оценка государственных служащих [Электронный ресурс]: сайт системы оценки компетенций Эффективно.рф. – Режим доступа: <http://teodarru.tmweb.ru/>

*Хуснулгатина Р.М.
студент 2 курса
Овчинникова К.П.
студент 2 курса
ФГАОУ ВПО КФУ*

Россия, г. Набережные Челны

**ПРОЦЕССНО-ЗАДАЧНЫЙ РЕИНЖИНИРИНГ БИЗНЕС-ПРОЦЕССА
МУП «СЛУЖБА ГРАДОСТРОИТЕЛЬНОГО РАЗВИТИЯ» И
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОКАЗАНИЯ УСЛУГ СРЕДСТВАМИ
ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ 1С**

Аннотация

В данной статье описывается проектирование информационной подсистемы «Оказание услуг» и программная реализация решения ее задачи «Учет объемов и качества выполненных работ» МУП «Служба градостроительного развития» г.Набережные Челны.

Ключевые слова: реинжиниринг, бизнес-процесс, автоматизация.

Для любого предприятия существует ряд проблем, которые требуют решения в кратчайшие сроки. Реализация путей выхода из сложных ситуаций, несомненно, сказывается на улучшении производительности труда предприятия. В сфере информационного обеспечения основной проблемой является не автоматизированность оказания услуг и некоторых задач заказов и финансов. Отсутствие на предприятии достаточного комплекса технических средств, не позволяет осуществить автоматизацию учета, анализа и подготовки отчетной документации. Большинство задач, решаемых в информационных системах, не имеют связи между собой. Очень часто имеет место ручной и двойной ввод информации, т.к. обмен информацией между некоторыми подразделениями не электронный, а бумажный. Это приводит к замедлению эффективности деятельности предприятия. А отсутствие эффективной системы управления бизнес-процессами предприятия, сказывается на общих показателях деятельности всех служб и самого предприятия.

Для решения проблемы выделим основной бизнес-процесс «Оказание услуг» и ее задачу «Учет объемов и качества выполненных работ», которую необходимо автоматизировать, т.е. составление акта выполненных работ, для каждой выполненной работе по оказанию услуг.

Актуальность данной задачи состоит в том, что она позволяет:

- качественно выполнять все договорные обязательства, что повышает эффективность оказания услуг в целом;
- вовремя обнаруживать нарушения и ошибки при выполнении работ, и провести действия по их исправлению, что приводит к уменьшению затрат предприятия;

Стадии выполнения данной задачи заключается в следующем. Между клиентом и проектной организацией заключается договор на оказание

услуги, на основе принятых заказов. По заключенному договору организация обязуется выполнять в соответствии с заданиями клиента указанные в настоящем договоре работы и услуги, сдать результат работы клиенту, а клиент обязуется принять результат работы и оплатить выполненные работы и услуги в размере, указанном в договоре. Клиент или установленный представитель клиента, обязан установленное в договоре число раз осматривать и принимать фактически выполненный объем задания, т.е акты по выполненным работам.

Наиболее часто встречающиеся несоответствия выполненных работ требованиям договора:

- Несоблюдение сроков выполнения работ;
- Несоответствие по качеству исполнения проектных решений;
- Ошибки в порядке привлечения ресурсов;
- Несоответствия в плане исполнения проекта;
- Отступление от технического задания на проект;
- Несоответствия в отчетных документах проекта;
- Невыполнение инструкций и правил действующих на территории заказчика;

В случаях, когда работа выполнена Исполнителем с отступлениями от условий договора и задания, т.е если имеются выше перечисленные несоответствия с требованиями договора , составляется акт несоответствия. Алгоритм решения задачи, приведена на рисунке 1.

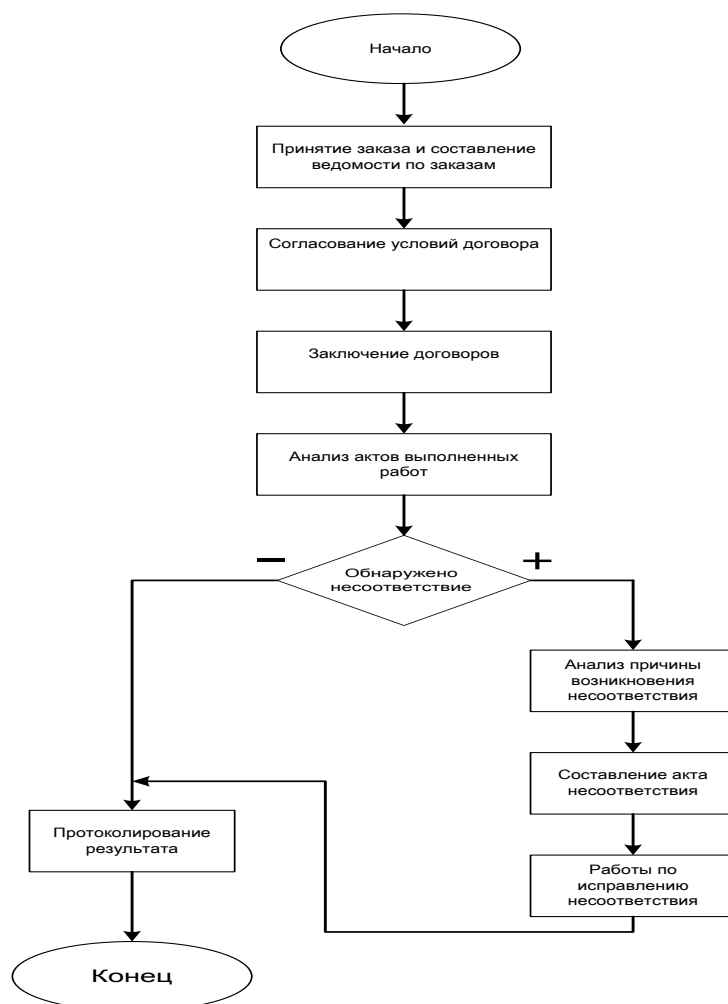


Рисунок 1. Алгоритм решения задачи «Учет объемов и качества выполненных работ»

Далее рассмотрим организационно-логическую модель решения бизнес-процесса «Оказание услуги» и организационно-логическую сущность ее задачи «Учет объемов и качества выполненных работ»(IDEF3) на рисунке 2,3.

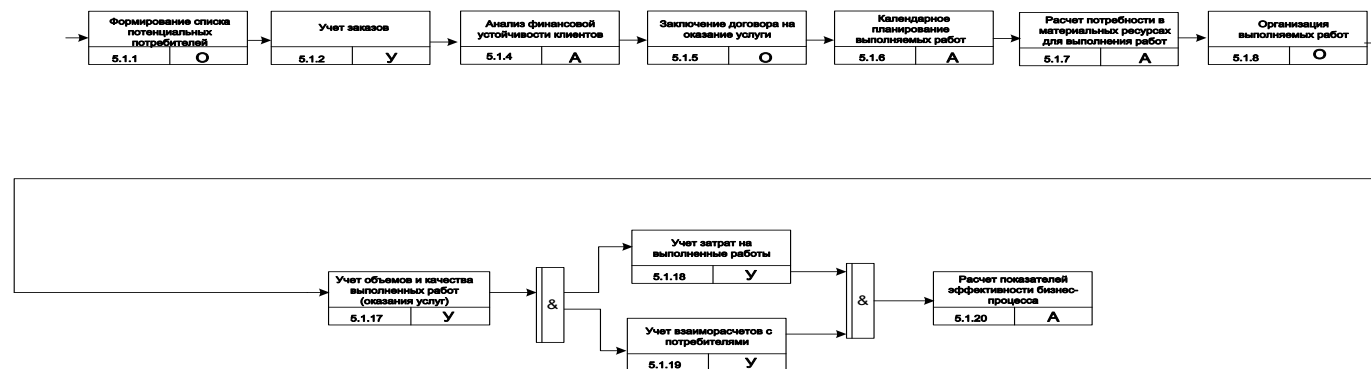


Рисунок 3. Организационно-логическая модель бизнес-процесса «Управление оказанием услуг»

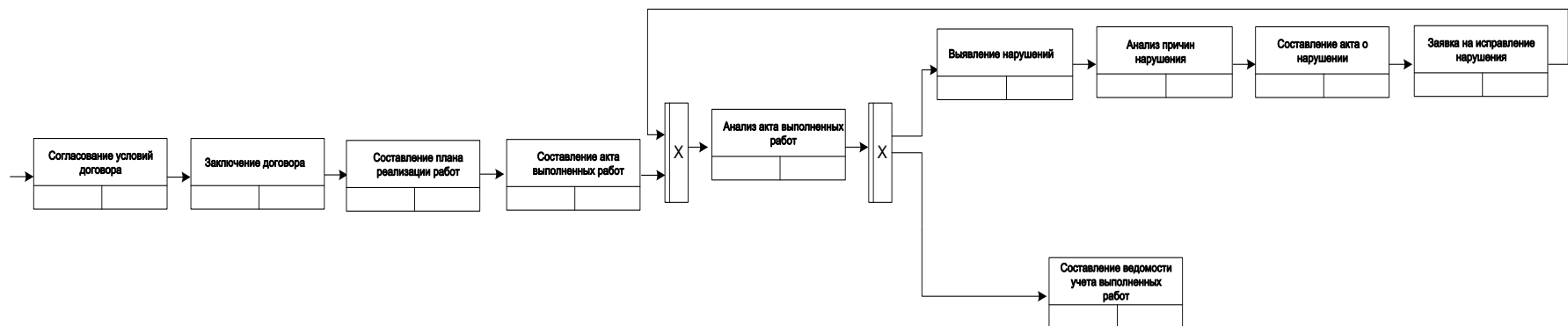


Рисунок 3. ОЛС решения задачи «Учет объемов и качества выполненных работ»

Далее была составлена объектная модель базы данных. Определены входные/выходные информационные массивы и их структура. Сам программный продукт «Учет объемов и качества выполненных работ» для подсистемы «Оказание услуг» был разработан с использованием платформы 1С: Предприятие 8.2 в пустой конфигурации. Представлено пошагово, руководство пользователя. Рассмотрены вопросы информационной безопасности и охраны труда в условиях функционирования информационной системы. Произведен расчет экономической эффективности разработки ПО решения бизнес-задачи на основе метода «потоков платежей» («Cash Flow») с использованием разностного подхода.

Таким образом совершенствование учета объемов и качества выполненных работ, непосредственно окажет влияние на, учет затрат на выполнение работ для оказания услуг и расчет фактической себестоимости, учет взаиморасчетов с заказчиками, нормирование финансовых затрат и учет реализованной услуги, что в свою очередь окажет влияние на весь процесс выполнения работ по оказанию услуг и по их учету. Другими словами, совершенствование одной задачи, учитывая синергетические эффекты, может привести к улучшению показателей эффективности множества других задач. И, воздействуя на одну задачу какого-либо бизнес-процесса, совершенствуются не только задачи данного бизнес-процесса, но и других взаимосвязанных с ним бизнес-процессов, а также деятельности всего предприятия в целом.

Использованные источники:

1. Сергеев А.А. Реинжиниринг бизнес – процессов // Менеджмент. Управление изменениями – 2010.
2. <http://www.1c.ru>–официальный сайт фирмы 1С.
3. Бизнес – инжиниринговые технологии: портал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.betec.ru>.

Шакер Н.С.

Россия, г. Москва

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ПЕРЕВОДОВ ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ

Перевод денежных средств является сегодня одной из самых востребованных услуг банковского бизнеса. Отечественные системы перевода денежных средств развиваются бурными темпами.

Только за последние четыре года этот рынок вырос почти в восемь раз. Если во всем остальном мире он увеличивается на 20-30% в год, то в нашей стране эти показатели достигают 60-80%.

Эксперты отмечают, что за последние год-два динамично растут и переводы денежных средств по направлению, которое стало традиционным для большинства развитых стран, – Китай. В настоящее время Китай занимает первое место среди стран дальнего зарубежья по объемам средств

по системе перевода денежных средств из России.

По данным Банка России, в нашей стране активно представлены следующие системы: Western Union, Money Gram, Travelex, Migom, Ria Envia, Anelik, Blizko, Kontakt, Inter Express, UniStream, PrivatMoney, «Азия-экспресс», «Аллюр», «Быстрая почта», «Золотая корона», «Лидер». Кроме того, активно работают системы крупных многофилиальных банков и банковских групп – ВТБ24, Газпромбанка и др.

Согласно исследованиям компании Business Vision международные системы Western Union, Money Gram, Travelex, Ria Envia контролируют половину рынка банковских валютных переводов. Отечественные системы, созданные российскими кредитными организациями, работают в основном с рублевыми переводами по СНГ.

Еще одним серьезным официальным каналом перевода денежных средств служат почтовые переводы, которые осуществляет ФГУП «Почта России» и Сбербанк, вышедший на рынок с системой «Блиц» в 2006 г. Основное преимущество переводов через почту России – большое количество почтовых отделений в таких районах, где нет банков и доверие населения к этой организации. Аналитики считают, что почта России сможет увеличить доходы от денежных переводов, но доминировать в этом сегменте ей может помешать невысокий уровень сервиса. По оценкам участников рынка на долю Сбербанка и почты России приходится около 60% рынка денежных переводов, и предпосылок для сокращения рыночной доли этих гигантов пока нет. Рост объемов рынка денежных переводов происходит на фоне постоянной конкуренции. Преимуществами обладают системы с высокой скоростью осуществления переводов, широкой сетью обслуживания и небольшой стоимостью переводных тарифов.

Что касается последнего фактора, то здесь до определенного времени лидером была «UniStream», в которой в первой из российских переводных систем была введена комиссия в размере 1% от суммы перечисления. Вслед за этим к уровню комиссии в размере 1-2 % пришли и многие другие. В результате такой борьбы за клиента только за последние полтора года тарифы на услуги по осуществлению денежных переводов упали в среднем на 25-30%. Некоторые «переводчики денег» вводят регрессивную шкалу – чем больше сумма перевода, тем меньше тариф.

Если говорить о времени перечисления денег до адресата, то в большинстве систем используются новые компьютерные технологии, поэтому оно составляет 20-40 минут, а в некоторых и 10 минут.

Если говорить о факторе развития сети, то в среднем большинство российских систем денежных переводов насчитывает от 2 до 4 тыс. офисов, а у некоторых систем количество офисов превышает 6,5 тыс. По меркам международных «переводчиков» – цифры скромные. Для сравнения: Western Union имеет 300 тыс. пунктов в 195 странах мира. Однако внутри России отечественные системы, несмотря на скромность своих сетей, вполне удачно

теснят мировых гигантов. Эксперты это связывают с тем, что российские системы дешевле, а для потребителей снижение комиссии нередко становится главным фактором выбора той или иной системы.

В настоящее время наблюдается изменение в расстановке сил в пользу тех систем, которые предоставляют своим клиентам и партнерам качественный платежный сервис и проводят взвешенную тарифную политику.

Включение в борьбу новых участников заставляет «старожилов» переводного бизнеса снижать цены на свои услуги и увеличивать сервисные возможности. Среди таких новых сервисов можно отметить услугу доставки переводов на дом, осуществление переводов через устройства самообслуживания, когда к ИНН клиента «привязаны» все его обычные получатели денежных переводов и он просто на экране выбирает, кому отправить и сколько.

Альтернативой системам денежных переводов могут стать новые инструменты управления финансами, в основе которых лежит использование виртуальных средств Интернета и телефонии. Во-первых, существуют различные интернет-системы, позволяющие переводить деньги с одного интернет-счета на другой. Это так называемые электронные кошельки – Web Money, Яндекс-деньги, Е-port и др.⁹.

Во-вторых, на российском рынке активно внедряются технологии перевода денег card-to-card, которые дают возможность получить и отправить деньги в любом месте, где есть банкоматы. Для участия в системе переводов кредитным организациям не нужно заключать между собой какой-либо договор. Для этого достаточно стать членом одной платежной системы, предлагающей сервис card-to-card. Чтобы провести подобную операцию, отправителю необходимо знать лишь номер карты получателя.

Наконец, в некоторых странах существуют так называемые переводы через телефон, которые в перспективе, по всей видимости, повлияют на рыночную конъюнктуру. Речь идет о возможности сформировать глобальную мировую систему денежных переводов с помощью мобильных. О создании такой системы объявили еще в 2007 г. Международный консорциум сотовых операторов GSM Association (GSMA) и MasterCard Worldwide. В проекте участвуют 19 сотовых операторов, обслуживающих порядка 600 млн. клиентов в более чем сотне стран. Благодаря программе GSMA число получателей международных переводов к 2012 г. должно достигнуть 1,5 млрд. чел., а объем рынка – около 1 трлн. долл.

Программа состоит из нескольких этапов. Вначале отправитель сможет переводить с помощью телефона те деньги, которые есть на его банковском или карточном счете. Необходимую сумму нужно будет отправить на номер

⁹ [1, октябрь 2012 г.]

в другой стране, о поступлении денег получатель узнает через обычное текстовое сообщение. Деньги поступят на пластиковую карту и могут быть использованы как обычно.

В России такая услуга в чистом виде пока не появилась. Но в любом случае вход в альтернативные каналы потребует от пользователей и операторов определенной перестройки.

В данной работе проанализированы особенности развития системы переводов денежных средств. В работе рассмотрены системы перевода денежных средств и их преимущества, каналы перевода денежных средств, новые инструменты управления финансами, в основе которых лежит использование виртуальных средств интернета и телефонии.

Ключевые слова: система перевода денежных средств, почтовые переводы, регрессивная шкала, тарифы на услуги, компьютерные технологии, интернет-системы, технология перевода денег card-to-card.

Использованные источники:

1. Т Ю.А. Борисов, А.В. Шамраев, Д.А. Пчелкин, «Системы денежных переводов: международные тенденции и российские аспекты», «Деньги и Кредит», октябрь 2012 г.

Шакер Н.С.

Россия, г. Москва

МЕЖДУНАРОДНАЯ ПРАКТИКА ОПРЕДЕЛЕНИЯ СУЩНОСТИ ЭЛЕКТРОННЫХ ДЕНЕГ

В мировой практике электронные деньги представляют собой «денежную стоимость, которая хранится в электронном устройстве и принимается как средство платежа предприятиями, отличными от самого эмитента»¹⁰. В зависимости от стран и законодательной базы определения сущности денег отличаются, но основные характеристики едины. Так, например, в Европейском союзе действует Директива 2009/110/ЕС¹¹, согласно которой «электронные деньги – это денежная стоимость, выраженная требованием к эмитенту, хранимая электронным (в том числе магнитным) способом, которая эмитируется при получении денежных средств в целях осуществления платежных операций и которая принимается к оплате физическими и юридическими лицами, иными, чем эмитент», причем эмиссия электронных денег достаточно строго отделена от понятия «вклад».

В отличие от Европейского Союза в США внимание направлено непосредственно на схему обращений электронных денег. Они выделяют также электронные переводы денежных средств, которые частично захватывают обращение электронных денег (регулируется Правилами «Об

¹⁰ [1, с. 62-63]

¹¹ [2, директива 2009/110/ЕС]

электронном переводе денежных средств»). Актом «Об унификации денежных услуг» было введено понятие «денежная стоимость», которое включает в себя электронные деньги и подразумевает «средство обмена, которое может быть возмещено в деньгах по просьбе пользователя либо не подлежит возмещению»¹².

Банк международных расчетов также дает свое определение электронных денег: «хранимая стоимость или prepaid продукты, где запись об имеющихся в распоряжении потребителя средствах или стоимости хранится на техническом устройстве, находящемся во владении потребителя»¹³.

В азиатских странах основу подхода к определению сущности электронных денег составляет восприятие электронных денег в качестве prepaid продуктов. Так, например, в Сингапуре в качестве платежного средства распространены многофункциональные устройства с хранимой стоимостью. В российской практике есть аналог таких устройств – prepaid карты.

В целом, в России под электронными деньгами понимают денежные обязательства финансово-кредитных учреждений в электронном виде, хранящиеся на электронном носителе, принимаемые в качестве средства платежа отличными от обязанного лица субъектами рынка. Однако на законодательном уровне в Российской Федерации закреплена дефиниция «электронные денежные средства» (далее – ЭДС), которая подробно раскрывает данное понятие и всю его правовую специфику, поэтому употребление термина «электронные деньги» уместно только в качестве синонима.

В связи с отсутствием единого подхода к определению сущности электронных денег, в российской практике под переводом электронных денежных средств пользователями ошибочно подразумевается электронный перевод денежных средств. В то время как первое понятие представляет собой перевод денежных средств, существующих в электронной форме, электронный платеж подразумевает перевод «обычных» денежных средств, хранящихся на банковском счете клиента, но с использованием технологий и криптографии: терминалов, мобильных телефонов, компьютеров и сети Интернет.

Необходимо разграничивать понятия «электронные деньги» и «цифровая валюта». Европейский центральный банк выделяет следующие различия в их сущности: «Электронные деньги - эквивалент традиционной валюты, обращение которой контролируется; Виртуальные (цифровые) валюты являются нерегулируемыми вымышленными валютами».

¹² [3, дата обращения: 15.03.2014]

¹³ [4, дата обращения: 3.04.2014]

Результаты исследования электронных денег были опубликованы в 1994 году в отчете «Report to the EMI Council on Prepaid Cards». Согласно этому отчету признавалось само существование электронных денег, а также устанавливалось, что только кредитные институты вправе выпускать электронные кошельки.

В данной работе проанализирована международная практика определения сущности электронных денег. В работе рассмотрены различные понятия электронных денег как в России, так и в других странах, схема их обращения, определение сущности электронных денег и результаты их исследования.

Ключевые слова: электронные деньги, средство платежа, обращение электронных денег, предоплаченный продукт, денежные обязательства, электронный носитель, электронные денежные средства, виртуальная (цифровая) валюта.

Использованные источники:

1. Национальная платежная система: структура, технологии, реулирование. Международный опыт, российская практика / С.В. Криворучко, В.А. Лопатин. – М. : КНОРУС : ЦИПСи, 2013. – с. 62-63
2. Директива 2009/110/ЕС Европейского парламента и Совета ЕС от 16 сентября 2009 года об организации, деятельности и пруденциальном надзоре за деятельностью учреждений электронных денег, вносящая изменения в Директивы 2005/60/ЕС и 2006/48/ЕС и отменяющая Директиву 200/46/ЕС. 2007
3. А. Гетманенко. История электронных денег URL: <http://statiami.com/s/internet/istoria-elektronnyh-deneg.php> (дата обращения: 15.03.2014)
4. Raj Samani, François Paget, Matthew Hart. Анализ виртуальных валют и их использования в киберпреступности/ McAfee® Labs URL: <http://www.mcafee.com/ru/resources/white-papers/wp-digital-laundry-summary.pdf> (дата обращения: 3.04.2014)

Шакер Н.С.

Россия, г. Москва

ПЕРСПЕКТИВЫ СОКРАЩЕНИЯ ПЛАТЕЖЕЙ НАЛИЧНЫМИ ДЕНЕЖНЫМИ СРЕДСТВАМИ

Вопрос о пропорциях наличных и безналичных розничных платежей всегда имел актуальность. По мнению Президента Сбербанка Германа Грефа, наличный денежный оборот надо сокращать, используя ряд мер. Одним из этапов в борьбе с наличностью могли бы стать поправки в Трудовой Кодекс, обязывающие выплачивать зарплату только безналичным путем. На безнал, по мнению Грефа, необходимо перевести и выплату пенсий и пособий, для чего также требуется внести поправки в

законодательство. Кроме того, предлагается обязать все торгово-сервисные предприятия, имеющие определенный годовой оборот, принимать к оплате банковские карты. Чтобы компенсировать их затраты на эквайринг и стимулировать такие расчеты, Греф предлагает уменьшить для них НДС по безналичным операциям.

В какой мере такие административные меры станут стимулом для развития безналичных платежей, вопрос открытый.

Таблица 5. Динамика денежной массы (М2) в 2011-2014гг. на начало года

Год	Денежная масса (М2) млрд. рублей	В том числе		Удельный вес МО в М2, %
		наличные деньги вне банковской системы (МО), млрд.рублей	безналичные средства, млрд руб.	
2011	20011,9	5062,7	14949,1	25,3
2012	24483,1	5938,6	18544,6	24,3
2013	27405,4	6430,1	20975,3	23,5
2014	31404,7	6985,6	24419,1	22,2

Источник: <http://www.cbr.ru>

Из выше представленных данных видно, что количество наличных денег снижается, однако медленными темпами. Так в период с начала 2011 по 2014 годы, удельный вес МО в М2 снизился на 3,1 процентных пункта.

Можно предположить, что на результаты данного снижения повлияли не только макроэкономические показатели, но и психологические, социальные и культурные особенности самой страны. Так, к примеру, страны с близкими показателями ВВП на душу населения, одинаковым проникновением информационных технологий зачастую демонстрируют значительную разницу в показателях использования различных платежных инструментов и их доли. Например, доля наличных платежей в Германии составляет около 61 %, а во Франции, стране, сравнимой по основным количественным и качественным показателям, - 44 %.

В Российской Федерации для увеличения доли безналичного оборота необходимо опираться на международный опыт и возможность применения его в России. И, конечно же, необходимо разрабатывать собственные меры для данной программы.

Департамент регулирования расчетов Банка России представил информацию о факторах, сдерживающих развитие безналичных розничных платежей. Львиную долю – 56% – занимают два фактора: неразвитость

розничной платежной инфраструктуры – 32% и низкая финансовая грамотность – 24%. И 18% – это высокий риск мошенничества.

Для устранения факторов, сдерживающих развитие безналичного оборота в РФ, можно предложить следующие способы:

1) Ограничить использование наличных денежных средств при покупке свыше определенной суммы – например, как это предлагалось Минфином, до 600 000 рублей. Так как крупный наличный оборот не очень хорош для государства, поскольку невозможно учесть и отследить все подобные денежные потоки. Использование безналичных расчетов в этом отношении более прозрачно и понятно. Тема теневой экономики во многом связана с большим объемом наличных денег у населения и сложностью контроля потоков данной массы денежных средств.

2) Посредством создания специального фонда, который позволит банкам получать налоговые вычеты по всем инвестициям в инфраструктуру по приему безналичных платежей. Данная мера крайне необходима, на наш взгляд, для развития платежной инфраструктуры. Данный опыт был эффективно применен в Мексике.

3) Необходимо обязать юридические лица производить все расчеты по заработной плате только через банковские карты.

4) Обязать также юридические лица иметь в магазинах терминалы для оплаты картами.

5) Правительственные меры, направленные на стимулирование использования кредитных карт, могут включать в себя как налоговые льготы для предприятий торговли (услуг), принимающих к оплате кредитные, так и налоговые вычеты из подоходного налога для держателей кредитных карт, величина которых зависит от объемов покупок с использованием кредитной карты.

Исходя из опыта Южной Кореи, после экономического кризиса 1997 года правительство страны проводит политику поощрения активного использования платежных карт потребителями и организациями. Гражданам, пользующимся платежными картами, предоставили ежегодное освобождение от налогообложения суммы доходов до четырех тысяч долларов, а для компаний и торговых предприятий с годовым объемом продаж на сумму свыше 18 тыс. долларов был введен обязательный прием пластиковых карт. Таким образом, удалось добиться роста налоговых поступлений на 26% и сокращения теневой экономики на 4%.

6) Также необходимо рассмотреть введение ряда нормативных требований, предписывающих производить оплату налогов на имущество, транспортный налог исключительно с

банковского счета. Но исходя из различия в менталитете и составе населения России необходимо, тщательное рассмотрение данной меры.

7) Необходимо усовершенствовать нормативную базу в сфере защиты прав потребителей. Так, сейчас действует закон, при котором, если со счета произошло несанкционированное списание средств, то обратившись в течение одного дня с заявлением в банк, гражданин вправе вернуть сумму. Но данная нормативная база ориентирована на добросовестных граждан, и не учитывает умыслы мошенников, и также, на наш взгляд, одного дня мало для обращения, ведь возникают различные обстоятельства, и при документарном подтверждении, возможно продление данного срока. Данный нормативный акт требует доработки.

8) Необходимо ЦБ совместно с российскими коммерческими банками проводить активную политику по повышению финансовой грамотности населения. Размещение специальных информационных листовок в отделениях банка, а также на сайтах, проведение специальных мероприятий.

9) Заключение договоров между российскими банками о снижении различных комиссий, а также определение нулевой межбанковской комиссии по дебетовым картам.

10) Также необходимо в целях стимулирования их использования, как один из вариантов, чтобы при покупке топлива на АЗС потребители получали специальную скидку, если совершали платеж с использованием банковской карты, а не наличными деньгами.

11) Регулирование ЦБ тарифов по эквайрингу при расчетах платежными картами. Сейчас комиссия в России выше, чем в Европе и США, сказал он, в России она составляет 1-5 и 1-7% по разным видам карт, в США — 0,6%, в Белоруссии — 2%. Снижение комиссий поможет Минфину воплотить свою давнюю идею ограничить расчеты наличными. Подготовленный им законопроект предполагает установить лимит для наличных расчетов — сначала 600 000 руб., а впоследствии 300 000.

Существует, по крайней мере, два аспекта на то, как повлияет создание НПС на безналичный оборот. С одной стороны, создание платежной системы может увеличить безналичный денежный оборот, исходя из того, что можно будет, например, сразу перевести все социальные выплаты на банковские карты, обслуживаемые НПС. Однако, как показывает опыт, новые пользователи банковских карт начинают не с безналичных платежей, а со снятия наличных.

Есть и другая сторона: когда данная система будет действовать на территории России, для некоторых пользователей это может создать неудобства, так как любителям путешествовать придется держать при себе несколько карт и перераспределять деньги между ними.

Таким образом, на первоначальном этапе внедрения российской системы можно прогнозировать некоторую осторожность клиентов в пользовании этой системой, а значит, возможно не только отсутствие роста, но даже временное снижение доли безналичных расчетов.

В данной работе проанализированы перспективы сокращения платежей наличными денежными средствами. В работе рассмотрены динамика денежной массы (M2) в 2011-2014гг. на начало года, способы устранения факторов, сдерживающих развитие безналичного оборота в РФ, аспекты на то, как повлияет создание НПС на безналичный оборот.

Ключевые слова: сокращение платежей, наличные денежные средства, безналичные расчеты, безналичный оборот, нормативная база, социальные выплаты, банковские карты.

Шакер Н.С.

Россия, г. Москва

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЭЛЕКТРОННЫХ ДЕНЕГ

В 21 веке электронные деньги помимо функций средства обращения и роли меры стоимости начинают выполнять функции средства платежа и накопления. Однако до сих пор между экономистами ведутся споры относительно сущности электронных денег как экономической категории. Разногласия в данном вопросе характерны и для понимания сущности электронных денег в процессе их развития в России.

В настоящее время некорректным является присвоение электронным деньгам характеристики наличных, поскольку законодательно закреплено, что электронные денежные средства в России являются формой безналичных расчетов, поскольку в Положении Банка России №383-П «О правилах осуществления перевода денежных средств» расчеты в форме перевода ЭДС закреплены в качестве одной из форм безналичных расчетов.

Что касается отделения электронных денег от депозитных, то его можно объяснить принципиальным различием, состоящим в том, что, операторы электронных денежных средств не имеют права начислять проценты на остатки ЭДС клиентов. К тому же электронные деньги в настоящее время слабо выполняют функцию денег как средства накопления: первостепенной ролью электронных денежных средств в отличие от депозитных является использование их в качестве средства платежа.

Отношение экономистов развитых стран к этому вопросу менялось с течением времени. Итогом Форума по развитию электронных платежных технологий и их влиянию на денежную политику при банке Японии в 2000 году стал вывод, что электронные деньги являются «новой формой

депозита»¹⁴. Этот вывод был сделан на основе восприятия электронных денег в качестве вида банковского долга, который в то же время может использоваться как средство платежа. Тенденция к разграничению депозитных и электронных денег нашла свое отражение в Директиве Европейского парламента и совета 2009/110/ЕС, согласно которой «выпуск электронных денег не относится к депозитной деятельности»; основой для такого заключения стала снова отсылка к возможности и невозможности использования электронных денежных средств в качестве средства платежа / накопления соответственно. В то же время в США придерживаются мнения, что необходимо расширить понятие депозита, чтобы включить в него электронные деньги.

Исходя из этого возникает вопрос: если электронные денежные средства тесно связаны с банковской системой, влияют ли они на денежную массу, и каким образом должно осуществляться их регулирование с точки зрения денежно-кредитной политики государства? В первую очередь, необходимо отметить, что электронные денежные средства не увеличивают денежную массу, поскольку обеспечением ЭДС являются наличные или депозитные деньги, а начисление процентов на остаток ЭДС запрещено законом. Таким образом, возникает эффект замещения, т.е. происходят качественные изменения в структуре инструментов денежного обращения. Рост предложения электронных денег, как замена наличным, наоборот, может привести к сокращению банкнот и монет Центрального банка в обращении. Наибольшее влияние испытает агрегат М1, (монеты и банкноты в обращении, чеки и депозиты до востребования). Также, несмотря на то, что ЭДС в настоящее время существенно не влияет на массу денег, они оказывают влияние на скорость обращения денежных средств, увеличивая ее. В плане регулирования ЭДС с точки зрения денежно-кредитной политики центральные банки большинства развитых стран занимают позицию «ожидания», поскольку эффект замещения еще не проявился в полную силу.

Необходимо отметить, что все споры относительно места электронных денег в безналичных расчетах в настоящее время препятствуют развитию ЭДС исключительно с точки зрения совершенствования законодательной базы.

На данный момент электронные денежные средства, проявляя традиционные денежные свойства не являются достойной заменой наличным деньгам, поскольку электронные деньги далеко не всех платежных систем обладают конкурентоспособным уровнем этих качеств. В настоящее время лучшей сферой использования электронных денег является электронная коммерция в связи с тем, что они способны предоставить большую анонимность и безопасность по сравнению с другими видами безналичных расчетов.

¹⁴ [1, с.12]

Таким образом, можно выделить достоинства электронных денег, которые способствуют увеличению спроса на электронные денежные средства.

1. Процесс входа в систему не предполагает посещения офиса для заключения договора, для этого можно использовать персональный компьютер, что значительно сокращает количество затраченного времени. В период становления рынка электронных денежных средств этот фактор способствовал их распространению.

2. Практически мгновенное совершение платежей. Затраты времени на осуществление операций минимальны.

3. Низкие комиссии за осуществление транзакций, что увеличивает спрос на электронные деньги среди физических лиц, для которых характерны операции по переводу денежных средств в малых размерах.

4. Делимость электронных денежных средств ликвидирует такую проблему, как необходимость в сдаче.

Однако помимо явных преимуществ электронные деньги обладают существенными недостатками, устранение которых затрудняется тем, что большая их часть лежит в основе существования электронных денежных средств. Среди отрицательных проявлений можно отметить:

1. Отсутствие гарантии со стороны государства. Ответственность за платежеспособность электронных денег полностью лежит на обязанном по ним лице. На основную функцию электронных денег, а именно использование их в качестве средства платежа, этот недостаток практически не оказывает влияния.

2. Ограниченность возможностей использования электронных денег. В России отсутствует необходимый уровень развития инфраструктуры для использования всего потенциала электронных денег. Даже при наличии тенденции, направленной на сокращение объемов налично - денежного оборота в пользу безналичных расчетов, увеличение доли операций с использованием электронных денег за счет совершенствования инфраструктуры полностью зависит от действий самих платежных систем.

3. Высокий уровень мошенничества.

4. Высокая комиссия за перевод денежных средств между системами, что делает нерентабельными платежи и переводы в малых размерах.

К тому же электронные деньги сейчас не единственное средство платежа, которое используется в электронной коммерции, например, в настоящее время активно растет рынок мобильных платежей. Данный факт должен оказывать дополнительное воздействие на совершенствование функционирования электронных денежных средств.

В данной работе проанализированы теоретические основы электронных денег. В работе рассмотрены сущность и функции электронных денег, итоги форума по развитию электронных платежных технологий и их влиянию на денежную политику при банке Японии в 2000 году, достоинства и недостатки электронных денег.

Ключевые слова: электронные деньги, электронные денежные средства, безналичные расчеты, электронные платежные технологии, эффект замещения, средство платежа, электронная коммерция.

Использованные источники:

1. Tachi R. et al. Forum on the Development of Electronic Payment Technologies and Its Implications for Monetary Policy (Interim Report) // Institute for Monetary and Economic, Discussion Paper. 2000-E-6, 2000. – P. 12

Шакер Н.С.

Россия, г. Москва

ОСОБЕННОСТИ ПЕРЕВОДА ЭЛЕКТРОННЫХ ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ

Перевод ЭДС представляет собой совокупность операций, исполняющихся оператором ЭДС одновременно:

1. получение распоряжения от клиента,
2. уменьшение остатка ЭДС плательщика
3. увеличение остатка ЭДС получателя средств

Однако предусмотрен случай, когда возможно неодновременное совершение трех указанных выше операций. Такой режим использования ЭСП называется автономным. Данный режим подразумевает, что плательщиком является физическое лицо, а получателем – юридическое лицо или индивидуальный предприниматель. В этом случае перевод ЭДС признается окончательным только после учета оператором ЭДС полученной от получателя средств информации о совершенных операциях за день.

Наиболее известным примером автономного режима использования ЭСП является «многоцелевая предоплаченная микропроцессорная карта, которая выдается клиенту оператором ЭДС после предоставления денежных средств и которая содержит информацию о размере денежных средств, предназначенных для использования в автономном режиме (например, об остатке ЭДС для целей автономного использования)»¹⁵.

Перевод электронных денежных средств может инициироваться двумя способами: распоряжением плательщика осуществить перевод или распоряжением получателя средств с условием подтверждения согласия на перевод со стороны получателя.

¹⁵ [1, с.55]

Деятельность оператора ЭДС не ограничивается переводом ЭДС. Существует ряд смежных операций, среди которых необходимо отметить: заключение договоров об обслуживании клиентов, идентификация клиентов, информирование клиентов, предоставление клиентам ЭСП, обмен ЭДС на наличные и депозитные деньги. Данные операции могут осуществляться с привлечением других субъектов НПС. Таким образом, оператор ЭДС вправе создавать агентскую сеть для осуществления своей деятельности. В эту сеть согласно закону «О НПС» могут входить банковские платежные агенты и банковские платежные субагенты¹⁶.

Согласно изменениям, внесенным в Закон «О НПС» и вступившим в силу с 16 мая 2014 года, банковский платежный агент – юридическое лицо, не являющееся кредитной организацией, или индивидуальный предприниматель, которые привлекаются кредитной организацией в целях осуществления отдельных банковских операций.

К функциям банковского платежного агента относятся:

1. принятие от физических лиц или выдача физическим лицам наличных денежных средств. (Эта функция также предполагает использование платежных терминалов и банкоматов для ее осуществления)
2. предоставление клиентам электронных средств платежа
3. проведение идентификации клиента

Банковский платежный агент, являясь юридическим лицом, вправе привлекать банковского платежного субагента, но исключительно для операций, не требующих идентификации физических лиц.

В качестве банковского платежного субагента признается юридическое лицо, не являющееся кредитной организацией, или индивидуальный предприниматель, которые привлекаются кредитной организацией в целях осуществления отдельных банковских операций.

Они нужны для того чтобы обеспечить большое количество точек, способных обслужить клиентов, так как несмотря на дистанционность совершаемых операций, внесение наличных денежных средств или вывод ЭДС в форме наличности требует непосредственного присутствия клиента. И те и другие осуществляют деятельность от имени оператора ЭДС; поступающие денежные средства зачисляются на специальный банковский счет. Прием и выдача наличных денежных средств обязательно сопровождается выдачей кассового чека; применение платежных терминалов и банкоматов осуществляется в соответствии с требованиями законодательства о контрольно-кассовой технике.

Также деятельность оператора ЭДС требует получения операционных услуг и услуг платежного клиринга. Для этого оператор ЭДС может

¹⁶ [2, приложение № 8]

заключать договоры с другими организациями, которые имеют право на предоставление этих услуг. Согласно закону «О НПС» эти услуги могут предоставлять только операционные и платежные клиринговые центры, действующие в рамках платежной системы.

Также оператору ЭДС необходимо взаимодействовать с другими операторами поскольку на российском рынке пока еще нет ЭДС, принимаемых в нескольких системах. В связи с этим, в случае если плательщик и получатель являются клиентами разных операторов ЭДС, речь заходит о неизбежном взаимодействии. Выделяют два вида взаимодействия: расчеты через корреспондентский счет открытый одним оператором у другого либо корреспондентские счета открытые обоими операторами у третьего лица, а именно оператора по переводу денежных средств.

Также закон «О НПС» ввел критерии взаимодействия операторов ЭДС и операторов связи. Если у оператора связи заключен с оператором ЭДС соответствующий договор, то физическое лицо, являясь одновременно клиентом обоих операторов, имеет возможность увеличить остаток ЭДС за счет средств, предоставленных оператору связи в качестве аванса за услуги связи. Ниже представлена схема осуществления перевода электронных денежных средств при участии оператора связи.

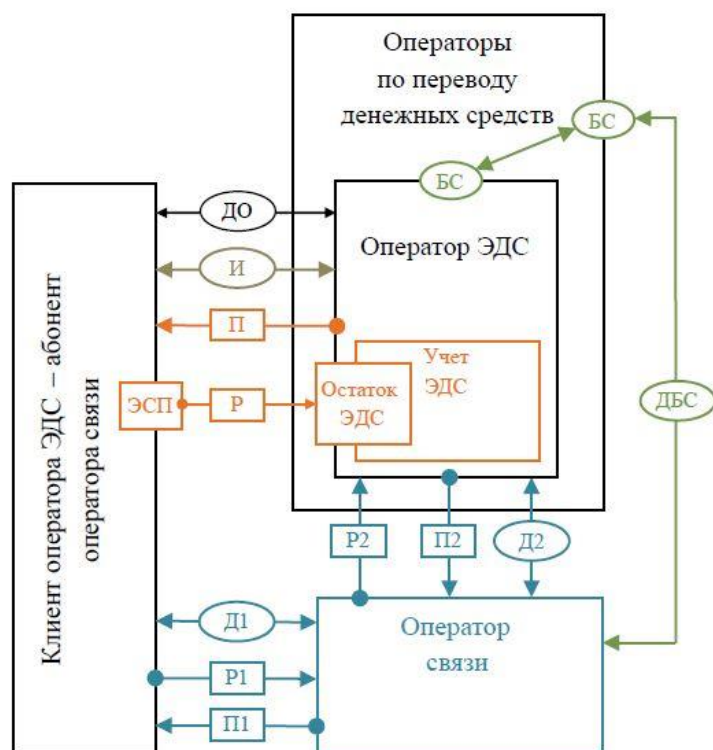


Рисунок 2.5 Схема увеличения остатка ЭДС абонентом оператора связи

Принятые сокращения: Р1 и Р2 – распоряжения на увеличение остатка ЭДС абонента, направленные абонентом и оператором связи; П1 и П2 – подтверждения об увеличении остатка ЭДС абонента, направленные оператором связи и оператором ЭДС; И- идентификация клиента; БС – банковский счет; ДБС – договор банковского счета; ДО – договор

обслуживания; Д1 и Д2 – договоры оператора связи с абонентом и оператором ЭДС.¹⁷

Что касается рисков, которым подвержена деятельность оператора ЭДС, а также основных тенденций, характерных для этой сферы, то целесообразным является рассмотреть их на примере конкретной системы перевода ЭДС. В качестве такой организации был выбран оператор ЭДС - небанковская кредитная организация «Электронный платежный сервис», более известная как RVK Money.

В данной работе проанализированы особенности перевода электронных денежных средств (ЭДС). В работе рассмотрены совокупность операций при переводе ЭДС, автономный режим использования ЭСП, способы перевода ЭДС, функции платежного банковского агента, осуществление перевода электронных денежных средств при участии оператора связи.

Ключевые слова: электронные денежные средства, автономный режим, электронные средства платежа, платежный банковский агент, банковский платежный субагент, платежный клиринг, корреспондентские счета.

Использованные источники:

- 1) Федеральный закон от 27 июня 2011 года № 161-ФЗ «О национальной платежной системе», с.55
- 2) В Приложении № 8 представлена схема перевода ЭДС при участии четырех субъектов НПС
- 3) Источник рисунка: С.В. Криворучко, В.А. Лопатин. Особенности перевода электронных денежных средств. / Деньги и кредит № 9/ 2012 с.56.

*Шарафутдинов А.Г., к.э.н.
доцент*

Балкизов Э.М.

студент 3го курса

*Башкирский государственный аграрный университет
Россия, г. Уфа*

АВТОМАТИЗИРОВАННЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ СИСТЕМЫ В БУХГАЛТЕРСКОМ УЧЕТЕ

В данной статье рассмотрены основные аспекты автоматизированной информационной системы бухгалтерского учета и пакет прикладных программ для совершенствования учета на предприятии.

Ключевые слова: Автоматизированная информационная система, бухгалтерский учет, АИСБУ.

Автоматизированная информационная система бухгалтерского учета (АИС-БУ) – это система, в которой информационный процесс бухгалтерского учета автоматизирован за счет применения специальных

¹⁷ [3, с.56]

методов обработки данных, использующих комплекс вычислительных, коммуникационных и других технических средств, в целях получения и доставки информации, необходимой специалистам-бухгалтерам для решения задач управленческого и финансового учета.[1]

Автоматизированные информационные системы в настоящее время являются неотъемлемой частью современного инструментария информационного обеспечения различных видов деятельности и наиболее бурно развивающейся отраслью индустрии информационных технологий.

Для реализации информационной технологии АИС-БУ имеет набор компонент, которые называются обеспечивающими. К обеспечивающим компонентам АИС-БУ относятся: информационное, техническое, математическое, программное, лингвистическое, организационное, технологическое, правовое и методическое обеспечение. [1]

Построение АИС бухгалтерского класса базируется на сравнительно широком наборе бухгалтерских программ. На рынке бухгалтерских программ работает значительный состав фирм разработчиков, предлагающих услуги по разработке, внедрению и сопровождению пакет прикладных программ (ППП). Эти пакеты ориентированы на различные классы предприятий. Пакеты бухгалтерских программ в разной мере охватывают комплекс задач бухгалтерского учета. Вместе с тем, наибольшим спросом пользуются такие программы, которые могут быть базой для создания информационных технологий для сравнительно широкого класса предприятий и состава решаемых функциональных задач бухгалтерии. [2]

Для решения вопроса о выборе программных продуктов в целях создания АИСБУ можно выделить следующие системы: Audit Expert, интегрированную систему управления предприятием класса ERP II Microsoft Business Solutions - Ахapta, корпоративную автоматизированную систему контроля исполнения бюджета - "Управление", "КомТех", "КИС - Димас", "Турбо - бухгалтер. Version 6.9", "1С: Предприятие. Version 8.3", "Inotech Business Professional. Version 8.0", "Фрегат - Комплекс", "БЭСТ", интегрированную систему "Lockoffice" и др.

В условиях качественного расширения рынка продуктов и услуг усиливается тенденция интеграции бухгалтерского учета с другими функциями управления, что также находит большое отражение в составе программных продуктов.

Практика показывает, что выбор программы еще не самый главный выбор, который должен сделать бухгалтер, решившийся на автоматизацию своего труда. Не менее важен вопрос выбора фирмы, у которой будет приобретена бухгалтерская программа. Часто бывает так, что, желая минимизировать расходы на приобретение бухгалтерской программы, предприятие обращается к услугам так называемых фирм однодневок. В подобных случаях заказчик оказывается один на один с непонятной, а

потому бесполезной программой.

Очевидно, что абсолютно универсальных бухгалтерских программ не бывает. Поэтому после покупки обязательно следует этап внедрения программы, т.е. настройки ее на особенности бухгалтерского учета конкретного предприятия. Внедрение — наиболее важный этап в процессе автоматизации бухгалтерского учета. Если программа работает не так, как нужно, то само ее приобретение теряет смысл. Внедрением должен заниматься высококвалифицированный специалист, не только знающий возможности программы, но и владеющий бухгалтерским учетом.[2]

Создание АИСБУ, не отменяя и не подменяя человека, будет играть огромную и все возрастающую роль в управлении всевозможными экономическими процессами. Одна из причин недостаточного формирования АИСБУ заключается в том, что она используется, главным образом, для улучшения деятельности административных систем, для рутинной работы, но не направлена на решение творческих задач.

Таким образом, результаты проведенного исследования позволяют утверждать, что в дальнейшем АИС будут способствовать активному внедрению в бухгалтерскую практику самых последних достижений в области вычислительной техники, сетевых и информационно-технических методов защиты информации и обработки данных. Создание АИСБУ обеспечит функциональную и маршрутную гибкость и возможность быстрого и эффективного перераспределения функций, АИС будут технически реализовываться, усилится уровень предоставляемого сервиса, создадутся оптимальные условия для высокоэффективной деятельности человека.

Использованные источники:

1. Чистов Д.В. Автоматизированные информационные системы бухгалтерского учета [Текст]: учебное пособие // Д.В. Чистов, Е.Л. Шуремов изд., - Инфра-М, Форум, 2012. – 160с.
2. АИС в области бухгалтерского учета [Электронный ресурс]://Режим доступа: <http://www.center-yf.ru/data/Buhgalteru/AIS-v-oblasti-buhgalterskogo-ucheta.php> - 09.06.2014.

*Шарафутдинов А.Г., к.э.н.
доцент
Николаева У.С.
студент 3го курса
БГАУ
Россия, г. Уфа*

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В БУХГАЛТЕРСКОМ УЧЕТЕ

В статье рассмотрены такие понятия как главная цель, свойства, принципы бухгалтерской информационной системы. Для чего необходимы

информационные технологии в бухгалтерском учете. Рейтинг программных продуктов на Российском рынке.

Ключевые слова: бухгалтерская информационная система, бухгалтерский учет. Информационные технологии.

Бухгалтерский учет является центральным компонентом системы управления любым объектом. Бухгалтерскую информацию используют различные категории персонала предприятия для принятия управленческих решений: менеджеры, экономисты, финансисты, организаторы производства и т.п. Бухгалтерская информация в виде отчетов — бухгалтерский баланс, приложения к бухгалтерскому анализу — необходима также внешним пользователям — сторонним организациям и предприятиям, налоговым органам, органам власти, инвесторам и т.п. От бухгалтерской информации зависят многие управленческие решения, и информационная система бухгалтерского учета оказывает наиболее существенное влияние на эффективность автоматизации управления.

Информационные технологии необходимы обществу для ускорения получения и использования необходимой информации при осуществлении любой деятельности.

Главная цель функционирования БУИС (бухгалтерской информационной системы) на предприятии – обеспечить руководство предприятия финансовой информацией для принятия обоснованных решений при выборе альтернативных вариантов использования ограниченных ресурсов.

Свойства бухгалтерской информации: сравнение, постоянство, существенность, достоверность, значимость, консервативность и наличие обратной связи.

К общим принципам построения и функционирования БУИС относят принципы первого лица, системного подхода, надежности, непрерывного развития, экономичности, совместимости.

Сегодня на российском недавно сформировавшемся рынке программного обеспечения, много мелких и крупных производителей, в том числе систем бухгалтерского учета. Большинство этих производителей программ для бизнеса в своей основной массе, продают программы для бухгалтерского учета. Вот примерный перечень наиболее известных сейчас и популярных российских разработчиков бухгалтерских систем. Это такие программные продукты как:

- 1 место - 1С серия программ "1С: Бухгалтерия"
- 2 место - Галактика серии программ «Галактика».
- 3 место – Парус комплекс учета.
- 4 место - Интеллект-Сервис" (серия "БЭСТ").
- 5 место - ДИЦ "Турбо-Бухгалтер" [1].

Использованные источники:

1. Бухгалтерский учет- системы и программы [Электронный ресурс]: / Программы БУ // режим доступа: <http://www.1c-job.com/13-bukhgalterskijj-uchet-sistemy-i.html>
2. Макарова, Л. М. Эволюция применяемых информационных технологий в бухгалтерском учете [Текст] / Л. М. Макарова, О. В. Коробкова // Молодой ученый. — 2014. — №1. — С. 380-383.

*Шерманова М.
студент*

*Тарасенко Е.
студент*

*Кравченко Н.
студент*

*Хрущелева К.
студент*

специальность Информатика

Бегалин А.Ш.

научный руководитель, ст. преподаватель

КГУ им. А. Байтурсынова

Республика Казахстан, г. Костанай

РАЗРАБОТКА МИНИ-ИГРЫ АЭРО-ХОККЕЙ

Аннотация

В данной статье описываются этапы разработки и использования компьютерной игры Аэро-хоккей. Программа реализована в среде C++.

Ключевые слова: компьютерные игры, мини-игры, интерфейс.

Существуют множество компьютерных игр различных жанров, таких как логические, аркадные, приключения, симуляторы и т.д. Но никто наверно не задумывался, как работают игры, как они устроены внутри, ну, наконец, как они создаются. Сама игра может влиять на координацию и логическое мышление играющего и поэтому относиться к логическим играм.

Разработанная игровая программа «Аэро-хоккей» является мини-игрой.

Цель игры заключается в том, чтобы игрок, управляя с клавиатуры, отбивал от своих ворот движущийся мяч. При каждом попаданий в одни из двух ворот, засчитываются определенные баллы, где воротами является правая и левая стороны игрового поля (см. рис.1)



Рисунок 1. Игровое поле

Управление с клавиатуры возможно только правой ракеткой, следовательно, левой ракеткой управляет сам компьютер. Игрок может перемещаться во всех четырех направлениях, чтобы отбить мяч.

Программой обрабатываются события от нажатия клавиш на клавиатуре, выбора соответствующих пунктов меню, а также считывание забитых голов, для определения победителя.

Игра «Аэро-хоккей» состоит из трех уровней сложности: уровень «Для новичков», «Средний уровень» и «Сложный уровень». Уровни игры «Аэро-хоккей» отличаются по уровням сложности. То есть, каждый уровень отличается, скоростью передвижения мяча и скорость перемещения левой ракетки за мячом.

Интерфейс программы

Интерфейс игры очень прост - состоит из двух окон меню, которые в свою очередь состоят из нескольких разделов. Первое окно - окно меню состоит из следующих разделов: новая игра, справка и выход из игры (см. рис.2). Второе окно меню, следующее при нажатии в главном меню раздела «Новая игра», окно выбора уровней для начала игры и выход. В разделе «Справка» главного меню выявляется окно о программе, правилах игры и др.

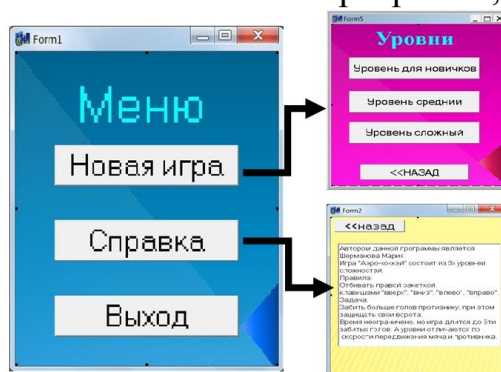


Рисунок 2. Главное меню и переходы в окна справки и новой игры

Начать игру можно открыв окно уровней, а в этом окне открыть игру и уровень по выбору. При этом открывается соответствующее игровое поле, где можно начать игру при нажатии кнопки «START».

В поле помимо кнопки начала игры находятся две ракетки, правая из которых управляется пользователем с клавиатуры, а другая – компьютером,

игровой мяч. Кроме всего этого, вы заметите отсчет времени игры, подсчет баллов и переход в меню при завершении.

Описание логической структуры

```
/*начальные координаты мяча */
```

```
Shape1->Left =367;
```

```
Shape1->Top =216;
```

```
Label2->Caption =bal1=0;
```

```
Label3->Caption =bal2=0; }
```

```
Label4->Visible =false;}
```

Действия в таймере:

```
void __fastcall TForm3::Timer1Timer(TObject *Sender)
```

Отскок от правой ракетки:

```
if((Shape1->Top+33>Image2->Top )&&(Shape1->Top<Image2->Top+55) &&(Shape1->Left+40>Image2->Left) && (Shape1->Left+33<Image2->Left+40 ))dx=-dx;
```

```
/* перемещение мяча*/
```

```
Shape1-> Left+=dx ;
```

```
Shape1-> Top+=dy ;
```

Перемещение левой ракетки за мячом происходит только на уровне этого мяча.

```
/*перемещение левой ракетки за мячом*/
```

```
if(Image3->Top>Shape1-> Top) Image3->Top -= 5;
```

```
else Image3->Top +=5;
```

```
Label1->Caption=Time();
```

```
/*подсчет баллов*/
```

```
Label2->Caption =bal1;
```

```
Label3->Caption =bal2;
```

В данном фрагменте мы видим алгоритм управления для правой ракетки и его пределы в игровом поле

```
void __fastcall TForm3::FormKeyDown(TObject *Sender, WORD &Key, TShiftState Shift)
```

```
{ /*управление с клавиатуры правой ракетой */
```

```
if(Key==38)Image2->Top -=3;
```

```
if(Key==40)Image2->Top +=3;
```

```
if(Key==37)Image2->Left -=2;
```

```
if(Key==39)Image2->Left +=2;
```

Так как перемещение мяча задано начальными координатами dx, dy, то при описании этих переменных присваиваются начальные значения в таком виде:

```
int dx=10, dy=10
```

чем больше значения, тем больше скорость передвижения мяча:

```
Shape1-> Left+=dx ;
```

```
Shape1-> Top+=dy ;
```

И при перемещении левой ракетки, чем больше значение Top, тем больше скорость перемещения ракетки за мячом:

```
if(Image3->Top>Shape1-> Top) Image3->Top -= 5;  
else Image3->Top +=5;
```

Этот фрагмент выводит отсчет времени на поле:

```
Label1->Caption=Time();
```

Фрагмент подсчет баллов работает в программе, где описан отскок мяча от стен. То есть когда мяч касается пределов двух ворот в Label2 и Label3 соответственно, подсчитывается количество попаданий (См. рис. 3). Ниже представлен алгоритм в программе:

```
if(Shape1-> Left<Image1->Left+30) {dx=-dx; bal1 ++; Shape1->Left  
=367;Shape1->Top =216; }  
if(Shape1-> Left>Image1->Left+Image1->Width-70) {dx=-dx; bal2++;  
Shape1->Left =367;Shape1->Top =216;}  
if(((Shape1-> Top<Image1->Top+30)||((Shape1-> Top>Image1-  
>Top+Image1->Height-70)) dy=-dy;  
/*подсчет баллов*/  
Label2->Caption =bal1;  
Label3->Caption =bal2;
```

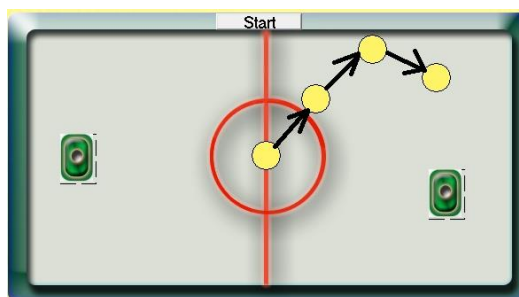


Рисунок 3. Отскок от стен

А при первых пяти набранных баллов, то есть когда bal1 или bal2 принимают значение 5, игра останавливается. При этом начать игру можно перейдя в меню. Конец игры сопровождается окном с текстом о конце игры.

Янтилина Л.З.
*магистр
кафедра ТС
УГАТУ
Россия, г. Уфа*

ТЕХНОЛОГИИ ПАССИВНЫХ ОПТИЧЕСКИХ СЕТЕЙ.

PON (Passive optical network) — технология пассивных оптических сетей. Суть технологии PON заключается в том, что между приемопередающим модулем центрального узла OLT (optical line terminal) и удаленными абонентскими узлами ONT (optical network terminal) создается

полностью пассивная оптическая сеть, имеющая топологию дерева. В промежуточных узлах дерева размещаются пассивные оптические разветвители (сплиттеры) – компактные устройства, не требующие питания и обслуживания. Один приемопередающий модуль OLT позволяет передавать информацию множеству абонентских устройств ONT. Число ONT, подключенных к одному OLT, может быть настолько большим, насколько позволяет бюджет мощности.

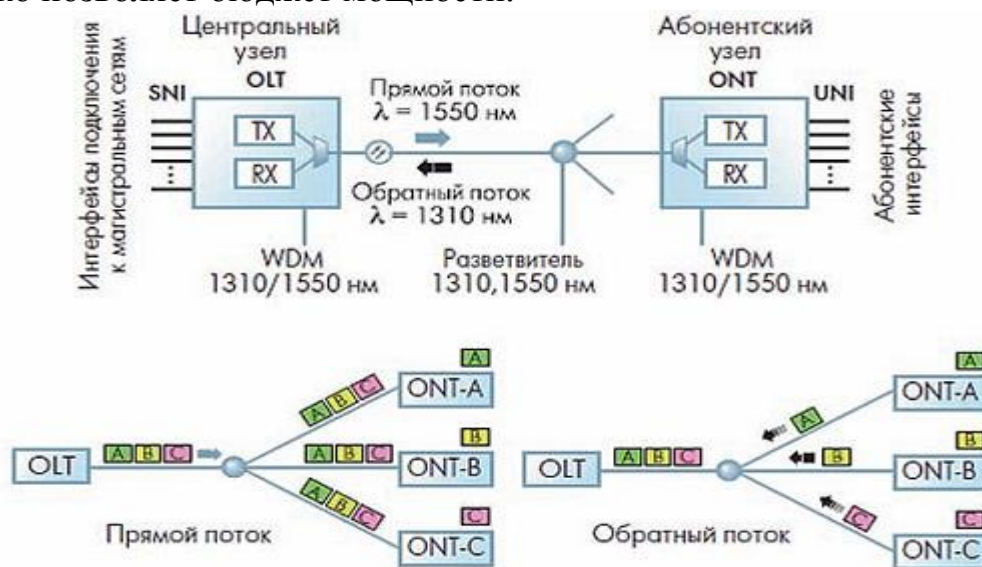


Рисунок 1 – Схема и принцип работы сетей PON.

Для передачи прямого и обратного канала используется одно оптическое волокно, полоса пропускания которого динамически распределяется между абонентами, или два волокна в случае резервирования. Нисходящий поток (downstream) от центрального узла к абонентам идет на длине волны 1490 нм и 1550 нм для видео. Восходящие потоки (upstream) от абонентов идут на длине волны 1310 нм с использованием протокола множественного доступа с временным разделением (TDMA).

Для построения PON используется топология «точка – многоточка» и сама сеть имеет древовидную структуру. Каждый волоконно-оптический сегмент подключается к одному приемопередатчику в центральном узле (в отличие от топологии «точка-точка»), что также дает значительную экономию в стоимости оборудования. Один волоконно-оптический сегмент сети PON может охватывает до 32 абонентских узлов в радиусе до 20 км для технологий EPON / BPON и до 128 абонентских узлов в радиусе до 60 км для технологии GPON. Все абонентские узлы являются терминальными, и отключение или выход из строя одного или нескольких абонентских узлов никак не влияет на работу остальных.

Центральный узел PON может иметь сетевые интерфейсы ATM, SDH (STM-1), Gigabit Ethernet для подключения к магистральным сетям. Абонентский узел может предоставлять сервисные интерфейсы 10/100Base-

TX, FXS (2, 4, 8 и 16 портов для подключения аналоговых ТА), E1, цифровое видео, ATM (E3, DS3, STM-1с).

В OLT и ONT встроены мультиплексоры WDM, разделяющие исходящие и входящие потоки. Прямой поток на уровне оптических сигналов, является широкоэвещательным. Каждый абонентский узел ONT, читая адресные поля, выделяет из этого общего потока предназначенную только ему часть информации.

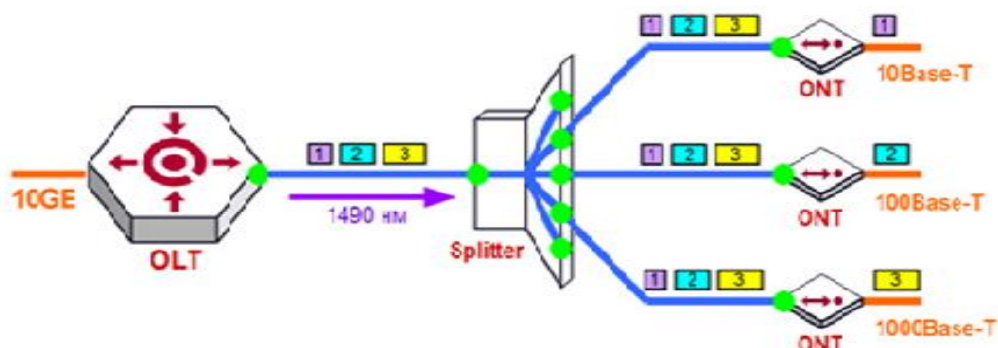


Рисунок 2 – Нисходящий поток в сети PON.

Все абонентские узлы ONT ведут передачу в обратном потоке на одной и той же длине волны, используя концепцию множественного доступа с временным разделением TDMA (Time Division Multiple Access). Чтобы исключить возможность пересечения сигналов от разных ONT, для каждого из них OLT устанавливает свое индивидуальное расписание (выделяет квант времени) по передаче данных с учётом состоянием буферов и поправки на задержку, связанную с удалением данного ONT от OLT.

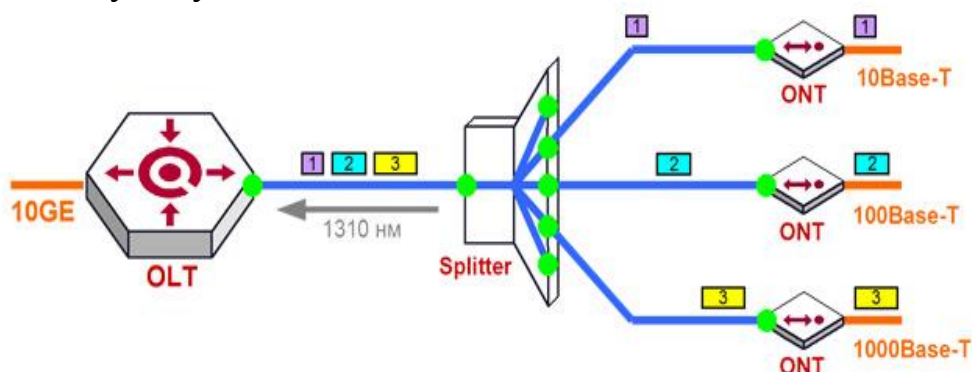


Рисунок 3 – Восходящий поток в сети PON.

Существует несколько видов PON, отличающихся как скоростью, так и базовым протоколом, максимальным число абонентских узлов на одно волокно, более подробная информация сведена в таблице 2.1.

Устаревшие технологии APON и BPON практически не используются, основной выбор идет между GPON и GEPON. Сравнение этих технологий представлено в таблице 1.

Таблица 1 – Сравнение основных параметров стандартов GEPON и GPON.

	GEPON	GPON
Услуги	Полный пакет услуг, «Triple Play» + аналоговое ТВ	

Структура уровней и мультиплексирование	Кадры Ethernet (включающие TDM)	Ячейки ATM и кадры Gem (включающие кадры Ethernet и TDM)
Доступ к среде	Множественный доступ с временным уплотнением, осуществляется с помощью управляющих кадров	
Обнаружение и активация ONT	Автоматическое обнаружение новых ONT	
Число ветвей дерева PON	Не менее 16, максимум 64	Максимум 128
Длины волн для нисходящего (DS) и восходящего (US) потоков	DS: 1480-1500 нм; US: 1260-1360 нм; окно 1550 нм резервируется для предоставления кабельного ТВ или частных каналов	
Коррекция ошибок FEC	Возможна	
Шифрование данных	AES-128 шифрование полезной нагрузки Ethernet-кадра	AES-128 шифрование полезной нагрузки GEM-кадра и ATM-ячейки
Другие характеристики	OLT при обнаружении ONT передает ему информацию о времени синхронизации приемника	Регулировка оптической выходной мощности на ONT

Так, решения, основанные на использовании оптических усилителей для увеличения оптического бюджета, позволяют достичь дальности в 60 км. Это, например, дает возможность предоставлять услуги связи в удаленные сельские районы, не разворачивая там точек присутствия оператора, что значительно снижает затраты последнего.

*Алексеева Н.А., кандидат психологических наук
доцент*

кафедра языкознания и иностранных языков

Российская академия правосудия ПФ

Россия, г. Нижний Новгород

ФОРМИРОВАНИЕ КОММУНИКАТИВНОЙ КРЕАТИВНОСТИ СТУДЕНТОВ НА ЗАНЯТИЯХ ПО ИНОСТРАННОМУ ЯЗЫКУ

В процессе интеграции страны в мировую экономику, расширения зарубежных культурных и других связей все более востребованы специалисты, владеющие иностранным языком. При этом специалисту необходимо быть психологически готовым к деятельности в новых социокультурных условиях, уметь вести диалог, соблюдая нормы культурной и деловой этики, принимать оригинальные и адекватные ситуациям решения, видеть перспективы и планировать стратегии и тактики развития межличностного взаимодействия. Это определяет необходимость интегративного и творческого подхода в обучении иностранным языкам, который бы обеспечивал подготовку специалиста к креативному межличностному и ролевому общению. Очевидно при этом, что профессионально-творческое овладение иностранным языком учащимися возможно только в условиях творческой обучающей среды иноязычного речевого общения.

Коммуникативная креативность – это система свойств и умений, обеспечивающих личности возможность оригинального, нестандартного, творческого решения ситуаций межличностного общения. Креативность – это интегративное личностное качество, субъективная детерминанта творческих проявлений. Коммуникативно-креативные качества личности представляют собой единство и своеобразие когнитивных, эмоциональных и лингвистических особенностей, формирующихся на основе социального интеллекта, представляющего собой знания о культуре, социальных отношениях, обычаях и традициях, и проявляющихся в умениях и навыках общения (коммуникативной компетентности) и в умении понимать отношения и чувства людей (эмпатии).

Коммуникативная креативность как системное качество личности специалиста может быть оптимально сформирована в условиях специальной программы профессионально-творческого обучения иностранному языку. В качестве основных *психологических условий* эффективности такой программы предполагаются:

- направленность программы на целостную языковую личность специалиста в совокупности лингвокогнитивных, мотивационных, эмоциональных, волевых и ценностно-смысловых характеристик;
- обогащенная творческая среда иноязычного общения и учебно-

речевой деятельности, в том числе творчески ориентированная личность преподавателя иностранных языков;

– модификация учебного процесса по дисциплине "Английский язык": активное использование проблемного обучения, ролевых и деловых игр, групповых дискуссий, психотехнических игр, психогимнастики;

– доминирующая роль ценностно и нравственно-смысловой направленности учебного иноязычно-речевого общения.

Коммуникативный подход в обучении иностранным языкам основан на *принципах* аутентичности общения, интерактивности, изучении языка в культурном контексте и гуманизации общения.

Первый принцип связан с аутентичностью общения. Развитие коммуникативной компетентности, как одного из компонентов коммуникативной иноязычной креативности подразумевает научение свободному ориентированию в иноязычной среде и умению не только адекватно, но и оригинально, творчески реагировать в различных ситуациях общения.

Второй принцип — представляет собой принцип интерактивности — объединении, координация и взаимодополнения усилий коммуникативной цели и результата речевыми средствами. Иными словами, интерактивность предполагает наличие истинного сотрудничества, где основной акцент сделан на развитие умений общаться. Принцип интерактивности связан с мыслительными операциями анализа, синтеза, абстрагирования, идентификации, сравнения, сопоставления, вербального и смыслового прогнозирования. Принцип интерактивности способствует развитию социальных и психологических качеств обучаемого: уверенности в себе, способности работать в коллективе.

Третий принцип, лежащий в основе коммуникативности, заключается в социокультурном контексте обучения — это приобщение личности к духовным ценностям других культур. В реальной языковой практике эта способность реализуется в развитии лингвострановедческих знаний и умений. К ним относится умение понимать иностранные реалии, знание истории и географии страны изучаемого языка, общественных и социальных отношений в стране, обычаев и традиций, экономики и искусства.

И, наконец, **четвертый принцип**, который имеет отношение не только к реализации коммуникативного подхода в преподавании иностранных языков, но связан с более широким контекстом образования. Речь идет о принципе гуманизации образования и, в частности, обучения иностранным языкам. Реализация данного принципа в контексте формирования коммуникативного иноязычного творчества и креативности будущего специалиста предполагает:

Специфической особенностью иностранного языка является постоянное наличие ситуаций общения. Общаясь, люди не только передают и получают информацию, но и познают друг друга. Основными

механизмами познания людьми друг друга в общении являются, как известно, идентификация, эмпатия, рефлексия. Как правило, при общении на родном языке это происходит автоматически, зачастую неосознанно, спонтанно. Общение студентов на занятиях по иностранному языку актуализирует самоконтроль и является благоприятной почвой для осмысления и тренировки этих коммуникативных умений. Так, в процессе коммуникации на иностранном языке учет особенностей ситуации общения помогает студентам лучше понять своего партнера. Например, если, выстраивая высказывания, студент учитывает такие факторы, как информированность слушателя, степень официальности общения, то его высказывание становится более эффективным. Наблюдая за реакцией собеседника, студенты решают, нужны ли еще аргументы, допустимы ли какие-либо субъективные характеристики, необходимо ли противопоставление или обобщение.

Присущее иностранному языку в отличие от других дисциплин пространство коммуникативности способствует эмоциональному раскрытию студентов, формированию их нравственной позиции.

При освоении второго языка происходит изменение собственно языкового сознания, или языковой картины мира, что неизбежно влияет и на общую картину мира в когнитивной сфере. Усвоение новой языковой системы, в конечном счете, приводит к изменению угла зрения на окружающий мир, его понятия, отношения и ценности, к преодолению монокультурности и лингвоцентризма. Все это находит отражение в понятии вторичной языковой личности как системы свойств и способностей, обусловленных влиянием другого языка и другой культуры.

Существует несколько функций, которые реализуют язык по отношению к формированию интеллектуальных, социальных, личностных проявлений человека. Одна из общих функций иностранного языка заключается в обеспечении общего развития обучаемого, расширении его кругозора, его знаний об окружающем мире, о людях, говорящих на этом языке. Вторая функция связана с формированием определенных черт обучаемого, таких как целеустремленность, настойчивость, самостоятельность, инициатива, с усилением сознательных мотивов поведения. Третья функция связана с развитием всех когнитивных свойств личности.

Обучение должно строиться с учетом прошлого опыта студента и его личных возможностей. Обучение преломляется через личность студента, его мотивы, ценностные ориентации, цели, интересы, перспективы. Это особенно важно, так как на занятиях по иностранному языку можно обсуждать вопросы, затрагивающие различные стороны жизни. Это эффективный путь обучения навыкам общения, критическому мышлению, принятию решений, работе в команде, сотрудничеству.

Вышесказанное позволяет сделать следующий вывод: методика

преподавания иностранного языка, широкий спектр учебно-речевых ситуаций позволяет в полной мере реализовать потенциальные возможности иностранного языка как учебного предмета для развития коммуникативно-креативных умений и навыков, общих способностей и обогащения эмоциональной сферы личности.

*Ананьин А.В., к.т.н.
профессор*

*Хабаровский институт инфокоммуникаций
ФГОБУ ВПО «СибГУТИ»*

Россия, г. Хабаровск

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ВИРТУАЛЬНЫХ ЛАБОРАТОРНЫХ РАБОТ В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ ТЕХНИЧЕСКОГО ВУЗА

В учебном процессе технического вуза, особенно электронного профиля, лабораторный практикум имеет существенное значение в освоении программ учебных специальных дисциплин. Современное электронное оборудование, в частности телекоммуникационное, достаточно дорогостоящее. Кроме того, из-за бурного прогресса телекоммуникационных технологий и стандартов различных видов и систем связи, телекоммуникационное оборудование быстрыми темпами обновляется. Все это создает определенные трудности в оснащении лабораторий специальных дисциплин современным оборудованием и, соответственно, – в постановке соответствующих циклов лабораторных работ. В этих условиях разработка и постановка виртуальных лабораторных работ с использованием профессиональных прикладных компьютерных программ, позволяет оперативно корректировать лабораторный практикум в соответствии с развитием телекоммуникационных технологий.

В настоящее время существует достаточно большое количество пакетов профессиональных прикладных компьютерных программ, позволяющих реализовать исследуемые модели сетей, систем или устройств телекоммуникаций как на уровне функциональных или структурных, так и принципиальных схем.

Так, например, для реализации моделей функциональных и структурных схем достаточно воспользоваться пакетами программ «Lab View», «Match Cad» или «Mat Lab», в которых можно запрограммировать любой сложности функциональные узлы или структурные блоки любой электронной аппаратуры, сети или системы связи. При этом студенты получают навыки программного управления сетями, системами или телекоммуникационной аппаратурой, что соответствует современному уровню технологии их эксплуатации.

Для реализации моделей принципиальных схем широко используются такие пакеты программ как «Electronics Workbench» или «Microcap», располагающих большой библиотекой как активных, так и пассивных

элементов отечественных или зарубежных производителей. Кроме того, в этих пакетах программ используется достаточно обширный набор измерительных приборов, позволяющий производить исследования моделей электронных устройств, как в частотной, так и во временной области. При этом вид передних панелей используемых измерительных приборов в пакете программ «Electronics Workbench» полностью соответствует реальным, что позволяет студентам адаптироваться к физической измерительной аппаратуре.

Накопленный опыт работы с циклами виртуальных лабораторных работ в Хабаровском институте инфокоммуникаций позволяет оптимистично относиться к их дальнейшему использованию при изучении специальных дисциплин учебных планов различных профилей по направлению «Телекоммуникационные технологии и системы связи».

*Аниськина Е.В.
студент*

*ФГБОУ ВПО «Мордовский государственный
университет им. Н.П. Огарева»
Россия, г. Саранск*

АНАЛИЗ ПЛАТЕЖЕСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ С ПРИМЕНЕНИЕМ МЕТОДИКИ СРАВНЕНИЯ АКТИВОВ И ПАССИВОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация: В статье рассмотрена одна из методик анализа платежеспособности организации. Для начала была определена взаимосвязь платежеспособности с ликвидностью организации. Затем рассмотрены группы активов с точки зрения ликвидности и обязательства с точки зрения срочности погашения. Далее были просчитаны данные показатели на конкретном предприятии, проведен сравнительный анализ, и определена степень ликвидности баланса.

Ключевые слова: платежеспособность, ликвидность, активы, пассивы.

Платежеспособность - наличие у предприятия финансовых возможностей для регулярного и своевременного погашения своих долговых обязательств. Такие возможности определяются в конечном итоге наличием у предприятия денежных средств [2].

В настоящее время существует множество методик анализа платежеспособности предприятия, однако не все они дают полную и точную картину состояния предприятия на отчетную дату. Проанализировав несколько методик расчета платежеспособности предприятия, подробнее остановимся на методике сравнения активов и пассивов предприятия.

Итак, платежеспособность предприятия тесно связана с таким показателем, как ликвидность баланса. Понятия платежеспособности и ликвидности очень близки, но второе более емкое. Чем большей

ликвидностью обладает баланс, тем платежеспособнее становится предприятие. Анализ ликвидности баланса заключается в сравнении средств по активу, сгруппированных по степени убывающей ликвидности, с краткосрочными обязательствами по пассиву, которые группируются по степени срочности погашения.

Активы предприятия в зависимости от скорости превращения их в деньги делятся на четыре группы. Наиболее ликвидные активы А1. В эту группу входят денежные средства и краткосрочные финансовые вложения. Быстрореализуемые активы А2. В эту группу входят дебиторская задолженность и прочие активы. Медленно реализуемые активы А3. В группу включаются «Запасы», кроме строки «Расходы будущих периодов», а из раздела I баланса включается строка «Долгосрочные финансовые вложения». Трудно реализуемые активы А4. В группу включаются статья I раздела баланса за исключением строки, включенной в группу «Медленно реализуемых активы».

Обязательства предприятия (статьи пассива баланса) также собраны в четыре группы и располагаются по степени срочности их оплаты. Наиболее срочные обязательства П1. В группу включается кредиторская задолженность. Краткосрочные пассивы П2. В группу включаются краткосрочные кредиты и займы и прочие краткосрочные пассивы: Долгосрочные пассивы П3. В группу входят долгосрочные кредиты и займы. Постоянные пассивы П4. В группу включаются «Уставный капитал», «Переоценка внеоборотных активов», «Добавочный капитал», «Нераспределенная прибыль».

После этого, на основании всех расчетов определяется общий показатель ликвидности баланса, который характеризует состояние предприятия.

Для того чтобы рассчитать данные показатели, необходимо обратиться к балансу предприятия. Для удобства, возьмем реально действующее предприятие - ООО «МордовТрансСервис» и проанализируем данные за несколько лет.

Анализ ликвидности баланса предприятия за 2009-2012 года представлен в таблице 2.1-2.4.

Таблица 2.1 – Анализ ликвидности баланса за 2009 г.

Актив	На начало года	На конец года	Пассив	На начало года	На конец года
Наиболее ликвидные активы А1	-	506	Наиболее срочные обязательства П1	-	890
Быстрореализуемые активы А2	-	1001	Краткосрочные пассивы П2	-	950

Медленно реализуемые активы А3	-	36	Долгосрочные пассивы П3	-	427
Труднореализуемые активы А4	-	12	Постоянные пассивы П4	-	6
Баланс	-	2273	Баланс	-	2273

Таблица 2.2 – Анализ ликвидности баланса за 2010 р.

Актив	На начало года	На конец года	Пассив	На начало года	На конец года
Наиболее ликвидные активы А1	506	762	Наиболее срочные обязательства П1	890	1546
Быстрореализуемые активы А2	1001	1133	Краткосрочные пассивы П2	950	950
Медленно реализуемые активы А3	36	651	Долгосрочные пассивы П3	427	51
Труднореализуемые активы А4	12	4	Постоянные пассивы П4	6	3
Баланс	2273	2550	Баланс	2273	2550

Таблица 2.3 – Анализ ликвидности баланса за 2011 р.

Актив	Нанача ло года	На конец года	Пассив	На начало года	На конец года
Наиболее ликвидные активы А1	762	2725	Наиболее срочные обязательства П1	1546	3859
Быстрореализуемые активы А2	1133	12929	Краткосрочные пассивы П2	950	11000
Медленно реализуемые активы А3	651	1540	Долгосрочные пассивы П3	51	624
Труднореализуемые активы А4	4	127	Постоянные пассивы П4	3	1838
Баланс	2550	17321	Баланс	2550	17321

Таблица 2.4 – Анализ ликвидности баланса за 2012, р.

Актив	На начало года	На конец года	Пассив	На начало года	На конец года
Наиболее ликвидные активы А1	2725	2535	Наиболее срочные обязательства П1	3859	16179
Быстрореализуем ые активы А2	12929	26981	Краткосрочные пассивы П2	11000	12000
Медленно реализуемые активы А3	1540	12823	Долгосрочные пассивы П3	624	26712
Труднореализуем ые активы А4	127	54155	Постоянные пассивы П4	1838	41603
Баланс	17321	96494	Баланс	17321	96494

Для того чтобы определить, ликвиден ли баланс, проанализируем данные, представленные в таблицах 2.1, 2.2, 2.3, 2.4. Необходимо определить, соответствуют ли показатели установленному соотношению (данные представлены в таблице 2.5).

Таблица 2.5 – Сравнительный анализ

Абсолютно ликвидный баланс	Соотношение активов и пассивов анализируемого предприятия			
	2009 год	2010 год	2011 год	2012 год
A1 > П1	A1 < П1	A1 < П1	A1 < П1	A1 < П1
A2 > П2	A2 > П2	A2 > П2	A2 > П2	A2 < П2
A3 > П3	A3 < П3	A3 > П3	A3 > П3	A3 > П3
A4 < П4	A4 > П4	A4 > П4	A4 < П4	A4 > П4
	Не ликвидный	Не ликвидный	Не ликвидный	Не ликвидный

Анализ приведенных показателей свидетельствует о том, что предприятие за период 2009-2012 гг. не достигало абсолютной ликвидности.

Необходимо отметить, что на большинстве российских предприятий, как и в ООО «МордовТрансСервис», не выполняется первое условие абсолютной ликвидности. Во многом это вызвано двумя причинами: во первых нецелесообразностью при высокой инфляции поддерживать в активах значительную долю высоколиквидных активов, т.е. денег и краткосрочных ценных бумаг, так как они обесцениваются в первую очередь. Поэтому имеет смысл переводить их в другие, менее подверженные инфляции виды активов, то есть в запасы сырья, материалов, топлива, в оборудование, здания и сооружения; во вторых, в условиях высокой инфляции предприятием невыгодно своевременно погашать кредиторскую задолженность, так как за счет средств ее происходит процесс косвенного кредитования предприятия. Вследствие этого по данной методике

определения уровня ликвидности предприятие ООО «МордовТрансСервис» нуждается в современных российских условиях в повышении ликвидности для обеспечения конкурентоспособной деятельности.

Использованные источники:

1. Гиляровская Л.Т. Экономический анализ: Учебник / Л.Т. Гиляровская, Г.В. Корнякова, Г.Н. Соколова. – М.: «ЮНИТИ-ДАНА», 2004. – 615 с.
2. Маренков Н.Л. Антикризисное управление: Учебное пособие для вузов Изд. 2-е "Феникс", 2012.

Аниськина Е.В.

студент

*ФГБОУ ВПО «Мордовский государственный
университет им. Н.П. Огарева»*

Россия, г. Саранск

АНАЛИЗ ПЛАТЕЖЕСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ АБСОЛЮТНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

Аннотация: В статье предложена к рассмотрению методика проведения анализа платежеспособности предприятия с использованием абсолютных показателей. Определена степень платежеспособности на конкретном примере, определено практическое применение методики.

Ключевые слова: анализ, платежеспособность, ликвидность, абсолютные показатели.

Многообразие подходов к сущности платежеспособности объясняет факт отсутствия в экономической литературе однозначного ее определения. Наиболее полно суть платежеспособности отражает Поляк Г.Б. По его мнению, предприятие считается платежеспособным, если имеющиеся у него денежные средства, краткосрочные финансовые вложения (ценные бумаги), временная финансовая помощь другим предприятиям и активные расчёты (расчёты с дебиторами и кредиторами) покрывают его краткосрочные обязательства [2].

В действующих подходах проведения анализа платежеспособности сложно выбрать единственно верный. Существует такой метод, как сравнения активов и пассивов предприятия [1]. Однако кандидат технических наук Черненко А.Ф. подвергает критике данную методику определения уровня ликвидности баланса [3]. Он считает, что данные системы неравенств не учитывают покрытия платежного недостатка по группе 2 за счет избытка по 1, платежного недостатка по 3–ей – за счет избытка по первым двум. Случаи, когда по одной из групп имеется платежный недостаток, по другой избыток, очень часто встречаются на практике. Также Черненко А.Ф. отмечает, что исходя из «баланса» актива и пассива, последнее неравенство системы (по 4–й группе) будет обеспечено «автоматически», т. е. является лишним.

Платежеспособность, определенная с помощью абсолютных показателей, по мнению Черненко А.Ф. должна оцениваться следующей системой неравенств:

- а) $A1 > П1$,
- б) $(A1 + A2) > (П1 + П2)$,
- в) $(A1 + A2 + A3) > (П1 + П2 + П3)$.

Таким образом, платежеспособность, определенную с помощью абсолютных показателей, можно классифицировать следующим образом:

- 1) если соблюдается все 3 неравенства – имеет место абсолютная платежеспособность;
- 2) если соблюдается только второе и третье неравенства – имеет место нормальная платежеспособность;
- 3) если соблюдаются только первое и третье или только третье неравенство – имеет место ограниченная платежеспособность;
- 4) если соблюдается третье неравенство – платежеспособность отсутствует.

В соответствии с данной методикой проведем анализ платежеспособности ООО «МордовТрансСервис» за ряд лет.

1. Анализ платежеспособности за 2009 год:

- а) $506 < 890$;
- б) $(506 + 1001) < (890 + 950)$,
 $1507 < 1840$;
- в) $(506 + 1001 + 36) < (890 + 950)$,
 $1542 < 1840$.

2. Анализ платежеспособности за 2010 год:

- а) $762 < 1546$;
- б) $(762 + 1133) < (1546 + 950)$,
 $1895 < 2496$;
- в) $(762 + 1133 + 651) > (1546 + 950)$
 $2546 > 2496$.

3. Анализ платежеспособности за 2011 год:

- а) $2725 < 3859$;
- б) $(2725 + 12992) > (3859 + 11000)$,
 $15717 > 14859$;
- в) $(2725 + 12992 + 1540) > (3859 + 11000)$,
 $17194 > 14859$;

4. Анализ платежеспособности предприятия за 2012 год

- а) $2535 < 16179$;
- б) $(2535 + 26981) > (16179 + 12000)$,
 $29516 > 28179$;
- в) $(2535 + 26981 + 12823) > (16179 + 12000)$,
 $42339 > 28179$.

По данным проведенного анализа, следует, в 2009 году, ООО «МордовТрансСервис» не обладало платежеспособностью, что объясняется тем, что предприятие было только на начальном этапе своего становления. Однако в 2010 году предприятию еще не удалось достичь нормальной и даже ограниченной платежеспособности. В последующий же период с 2011 г. по 2012 г. рассматриваемое предприятие в соответствии с данной методикой стало обладать нормальной платежеспособностью, т.к. помимо соблюдения третьего неравенства, выполнялось второе неравенство. Платежеспособность считается нормальной (допустимой), если величина привлекаемых для формирования запасов и затрат краткосрочных кредитов и заемных средств не превышает суммарной стоимости производственных запасов и готовой продукции (наиболее ликвидной части запасов и затрат).

Таким образом, наиболее приемлемым, по мнению многих авторов, считается метод анализа платежеспособности с использованием абсолютных показателей, который указывает на степень платежеспособности предприятия в исследуемый период.

Использованные источники:

1. Аниськина Е.В. Анализ платежеспособности предприятия с применением методики сравнения активов и пассивов предприятия / Электронное научно-практическое периодическое издание «Экономика и социум», №2, 2014.
2. Поляк Г.Б. Финансы, денежное обращение, кредит: Учебник / Г.Б. Поляк, – М.: «ЮНИТИ-ДАНА», 2011. – 639 с.
3. Черненко А.Ф. Планирование платежеспособности предприятиями реального сектора экономики: монография / А.Ф. Черненко, А.В. Башарина. – М.: Издательский центр ЮУрГУ, 2012. – 160 с.

*Апанасенко О. Н., канд. пед. наук
доцент, зав. кафедрой ЕГД
Ленинградский государственный университет
им. А.С. Пушкина (Алтайский филиал)*

Россия, г. Барнаул

Гербет О.Н., канд. пед. наук

доцент

кафедра педагогики

Алтайская государственная академия образования

им. В.М. Шукшина

Россия, г. Бийск

Малюкова Е.В., канд. филол. наук

доцент, зам. директора

Ленинградский государственный университет

им. А.С. Пушкина (Алтайский филиал)

Россия, г. Барнаул

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕРЕС В СОВРЕМЕННОЙ ПЕДАГОГИКЕ

«Профессиональный интерес – это совокупность элементов мотивационно-потребностной сферы, обращенных на различные виды профессиональной деятельности и побуждающих к овладению ими. В ряду других форм мотивации, связанных с преобразованием предмета деятельности, профессиональный интерес по механизмам эмоционального удовлетворения связан не столько с продуктом, или результатом деятельности, сколько с процессом. Характерно, что их удовлетворение не приводит к психологическому насыщению. Профессиональный интерес развивается в контексте ведущих деятельностей, свойственных тому или иному этапу или иному этапу психического и профессионального развития личности» [2].

Проблема развития профессионального интереса в процессе подготовки высококвалифицированных специалистов имеет важное социальное, экономическое и психологическое значение. В условиях жесткой конкуренции выпускники профессиональных учебных заведений должны быть подготовлены к профессиональной деятельности на основе фундаментальных знаний, обладать профессиональными умениями и навыками деятельности своего профиля, использовать опыт творческой и исследовательской деятельности по решению новых проблем.

Профессиональное становление специалиста включает в себя формирование научного мировоззрения, профессионального мышления, владения основами профессионального мастерства, увлечение своим делом и стремление синтезировать новые знания для творческого решения профессиональных задач. Динамика развития профессионального интереса

зависит от систематического приобретения знаний, умений и навыков по осваиваемой профессии [4].

«Профессиональное образование оказывает существенное влияние на развитие и становление социально и профессионально активной личности, которая помимо приобретения широкого круга профессиональных знаний и умений формирует такие качества личности, как самостоятельность, способность принимать ответственные решения, творческий подход к любому делу, умение постоянно учиться, коммуникабельность, способность к сотрудничеству.

Следовательно, формирование профессионального интереса является одним из основных приоритетов в процессе обучения, освоения будущей сферы деятельности. Однако трудность решения данной проблемы обусловлена многими причинами: недостаточной разработанностью ее в психолого-педагогической науке, пониженным интересом студентов к изучению теоретических и практических предметов и инертностью, присущей деятельности некоторых преподавателей» [3].

Различные авторы по-разному подходили к пониманию интереса. Так, по мнению Д.А. Кикнадзе, потребность только тогда порождает интерес, когда ее удовлетворение встречает затруднения в силу каких-либо объективных или субъективных факторов. Беспрепятственное удовлетворение потребности не порождает интереса... Таким образом, с точки зрения этого автора, интересы выражают противоречия между потребностями и условиями их удовлетворения» [1, с. 165].

Торндайк Э. определял интерес как «стремление посвятить свои мысли и действия какому-нибудь явлению, обращая внимание на его двигательную, побуждающую силу, на его динамическую природу» [1, с.166].

Петровский А.В. пишет, что «интересы заставляют личность активно искать пути и способы удовлетворения возникшей у нее жажды знания и понимания» [1, с. 165]. Многими авторами интерес связывается с познавательной потребностью и деятельностью человека.

Как социальная группа, студенчество характеризуется профессиональной направленностью, сформированностью устойчивого отношения к будущей профессии. Нам успешность обучения в большей степени влияют профессиональный и познавательный мотивы.

Ученые различают две большие группы учебных мотивов: познавательные и социальные. Широкие познавательные мотивы различаются по уровням. Это может быть интерес к новым занимательным фактам, явлениям, либо интерес к существенным свойствам явлений, к дедуктивным выводам, либо интерес к закономерностям в учебном материале, к теоретическим принципам, к ключевым идеям и т.д.

Социальные мотивы включают широкие социальные мотивы, состоящие в стремлении получать знания на основе осознания социальной

необходимости, ответственности, чтобы быть полезным обществу, семье, подготовиться ко взрослой жизни.

Важно отметить, что в процессе подготовки специалистов в профессиональном образовании главную роль приобретает ориентация на развитие качеств, позволяющих обеспечить процесс адаптации в профессиональной среде. Деятельность человека становится успешнее при наличии профессионального интереса, который необходимо сформировать в процессе овладения профессией.

К сожалению, сегодня еще отсутствует четкая система приемов и методов развития профессионального интереса у студентов. Многие преподаватели учебных заведений самостоятельно выбирают способы работы с учащимися, чтобы сформировать основные понятия и сущность будущей профессии, опираясь на свой опыт, профессионализм и личностные качества. Остановимся на некоторых методических приемах, которые, на наш взгляд, являются наиболее результативными при развитии профессионального интереса у студентов.

Преподавателю необходимо иметь в запасе арсенал различных приемов, направленных на усвоение учебного материала, но не злоупотреблять трудолюбием студентов, которым нравится, когда преподаватель дает задание, например, на исправление преднамеренно сделанных ошибок в решении. Недописанная фраза, недорешенная задача стимулирует работу студентов.

Еще один прием развития профессионального интереса у студентов – организация их работы в парах, который способствует реализации стремления к сотрудничеству, самооценке, самоанализу. Принцип работы в парах состоит в передаче на период такой работы студентам функций, традиционно выполняемых преподавателем – информационных, организационных, контрольных и частично оценивающих.

Повышению интереса к выбранной профессии также способствуют методы межличностного, межгруппового и внешнегруппового соперничества.

Еще одним приемом, стимулирующим интерес учащихся, можно назвать проведение экзаменов в форме своеобразных семинаров.

Привлечение старшекурсников к проведению занятий у студентов младших курсов – один из эффективных методов развития профессионального интереса.

Еще один прием – обучение в системе постановки и решении проблемных вопросов и контекстно-игровой деятельности. Оригинальные, нестандартные вопросы стимулируют мысль студентов, способствуют усвоению и упрочению их знаний.

В наши дни очень актуальным в работе со студентами и привлечением их в профессию является использование информационных ресурсов,

предоставляемых Интернетом. Сервисы Интернета могут помочь не только в педагогической, но и в ежедневной работе.

Особую группу сервисов Интернета являют собой сервисы, слишком молодые, чтобы быть широко известными, но достаточно интересные, чтобы быть упомянутыми. Их объединяет использование интернета как среды передачи информации. Это, в первую очередь, программные пакеты для проведения видео- и аудиоконференций.

Также очень интересными в плане получения информации являются различные геоинформационные системы, сервисы моделирования, технологии организации времени и т.д.

Это далеко не полный перечень приемов и методов, позволяющих активизировать и развивать профессиональный интерес у студентов. Их систематическое использование способствует глубокому усвоению учебного материала. Проявляется интерес к учению, возникает чувство удовлетворенности не только результатом, но и самим процессом получения профессиональных знаний.

Использованные источники:

1. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб: Питер, 2002. – 512 с.: ил.- (Сер. «Мастера психологии»).
2. Фисин, Ю.М. К проблеме стимулирования учебной активности студентов ссузов // СПО. – 2002. - № 11. – С.18-19.
3. Психологическая энциклопедия [Электронный ресурс] // Мир словарей. – URL: <http://www.mirslovarei.com>
4. Ярушева, С.А. Педагогические условия развития профессионального интереса у студентов вуза в процессе изучения общепрофессиональных дисциплин [Электронный ресурс] – URL: <http://www.dslib.net>

*Апанасенко О. Н., канд. пед. наук
доцент, зав. кафедрой ЕГД*

*Ленинградский государственный университет им. А.С. Пушкина
(Алтайский филиал)
Россия, г. Барнаул*

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ КАК ВНЕШНЯЯ ФОРМА И ВНУТРЕННЯЯ СОЦИАЛЬНАЯ СВОБОДА ЛИЧНОСТИ

Существует множество определений категории «ответственность». Вот некоторые из них: ответственность - объективная обязанность отвечать за поступки и действия, а также их последствия. Ответственность - определенный уровень негативных последствий для субъекта в случае нарушения им установленных требований. По характеру санкций за совершаемые действия выделяют следующие виды ответственности: юридическую, материальную, моральную, политическую.

Ответственность - это способность влиять на ход событий. По субъекту ответственность делят на индивидуальную и коллективную,

граждан и юридических лиц и т. д. Ответственность в научной литературе в большинстве случаев трактуется лишь как подотчетность (accountability) и вменяемость (immutability). В юридической науке феномен ответственности изучается, главным образом, в плане наказуемости (punishability) [1, с.12]. Такое одностороннее понимание ответственности и её реализации на практике приводит к существенным деформациям в сфере регуляции социальных взаимодействий. В зарубежной теории и практике, наряду с отмеченными смыслами, феномен ответственности (responsibility) включает в себя значительно больше значений - положенность к ответу (liability), отвечаемость (answerability), разумность (reasonability), точность, определенность (precision), зависимость (dependability) и другие [1, с.12]. Термин «ответственность» впервые ввел в научный оборот Альфред Бэн, трактовавший её в плане «наказуемости» [2, с.3]. Долгое время проблема ответственности была преимущественно предметом внимания правоведов именно в этом аспекте. В современной теории права ответственность подразделяется на два вида - позитивную и негативную. Позитивная ответственность возникает из обязанности совершать положительные, полезные для общества функции и реализуется в регулятивных правоотношениях, в которых обязанная сторона находится в положении подотчетности и подконтрольности, а негативная ответственность - в связи с совершением правонарушения правонарушителем, который подвергается за содеянное соответствующим правовым санкциям, неблагоприятным для него [3, с.232]. Это позволило выделить в правовой ответственности две её стороны: проспективную - за совершаемую или предполагаемую активную, инициативную деятельность в соответствии со статусом (предоставленными правами и юридическими обязанностями) в интересах достижения той или иной цели, результата и ретроспективную - за правонарушение. Заслуживает внимания высказанная правоведом мысль о том, что оба аспекта ответственности требуют комплексного изучения [3, с. 232]. Ответственность - совокупность действий (мер), исполнение которых позволяет личности безопасно достигать желаемого.

Человек привыкает, что ему постоянно приходится отвечать перед «кем-то» и «за что-то». Так формируется для него самоочевидная истина. Однако истина, её содержание – результат общественно-исторической практики многих поколений людей. Предметом нашего осмысления является мнение, которое возникает в результате повседневного опыта сообщества действительных индивидов, ограниченного формами их общения и действий. В поле нашего зрения стереотип мышления, который функционирует в области индивидуального, обыденного сознания и проникает в массовое сознание. Человек-индивид привыкает к тому, что он несет бремя ответственности перед обществом, другими людьми. Страх перед неведомыми силами общества вызывает закономерное для человека негативное отношение ко всему тому, что обозначается термином

«ответственность». Она становится символом повиновения, возможной беды и наказания.

Данный стереотип мышления фиксирует одну, внешнюю форму возможных социокультурных связей между людьми, способ учета и контроля за результатами деятельности в структуре социума. В этом ракурсе рассмотрения ответственность – мера несвободы жизнедеятельности человека, поведение которого строго регламентируется нравственным кодексом, законами государственного и регионального значения, уставами организаций. Внешняя форма может выполнять позитивные функции, регулируя в структуре социума взаимоотношения между людьми. Эта форма способствует преодолению конфликтов и конфликтных ситуаций, гармонизирует взаимоотношения человека с человеком, личности с коллективом. Внешняя форма стимулирует конструктивные преобразования существующей системы общественных отношений.

Внутренняя форма ответственности – осознанная действительным индивидом цель и возможные способы ее реализации. В структуре мировоззрения ей соответствует социально-психологическая установка личности, которая выражает ее социальную позицию, ценностные ориентации и взгляды.

Установка проявляется в избирательности восприятий, в оценке значимости, достоверности, приемлемости наглядно-образной и словесной информации. Современные психологи обычно различают позитивные, негативные и нейтральные социально-психологические установки мировоззрения действительных индивидов. Позитивное восприятие – доброжелательное, активно-сострадательное, доверительное. Такое восприятие сопровождается позитивными эмоциями. При негативной установке информация вызывает недоверие, чувство протеста и, как правило, искажается. В нейтральных установках субъективные моменты не получают четко выраженного оформления. Все социально-психологические установки формируются под влиянием личного опыта и корректируются обучением и воспитанием.

Позитивная установка на существующую внешнюю форму ответственности перед социумом свидетельствует о том, что интересы и потребности индивида могут реализоваться в системе данных общественных отношений, т.е. в единстве внутренней мотивации его действий и тех задач, которые решаются социально-историческим субъектом. Тождество внешне и внутренней формы ответственности – результат осознанного ограничения личностью сферы своей активной общезначимой деятельности и своих притязаний по отношению к социуму.

Внутренняя форма социальной ответственности с соответствующей ей мерой свободы и уровнем социальной значимости предполагает высокую интеллектуальную и духовную культуру человеческой личности, а

результаты ее творчества становятся частью совокупного результата материального и духовного производства.

Нам представляется, что нейтральная социально-психологическая установка личности на поступающую информацию о фактах нарушения норм нравственности, государственных законов и других форм внешней ответственности далеко не однозначна. Она может характеризовать человека высоконравственного и волевого, сдерживающего свои эмоции. Для него важно установить действительную объективность информации и определить возможные пути взаимовыгодного компромисса. Такой человек обладает высокой интеллектуальной культурой, свойственной ему устойчивой структурой умственных способностей, в том числе критического осмысления своей деятельности в конкретных условиях жизни, в коллективе, в масштабах государства и современной исторической эпохи. Нейтральная социально-психологическая установка такой личности – результат объективности подхода к решению социальных проблем и внутренней ответственности за принятые решения, показатель степени и уровня социальной свободы личности.

Можно назвать такую нейтральную позицию личности объективной, научно обоснованной свободой выбора линии поведения, критерием справедливости которой выступает внутренняя форма ответственности за результаты своей деятельности. Противоположная социально-психологическая установка у людей, склонных к приспособленчеству. Последнее характеризует действия функционера. Его нейтральная позиция определяется соотношением меры своей свободы с мнением власть имущих. Они внутренне безответственны и одержимы страхом перед внешней формой ответственности. Чувство долга перед другими людьми, соотечественниками и сослуживцами, перед обществом и семьей для таких людей пусто звук. О них справедливо говорят: неисправимые эгоисты.

Эгоизм – жизненный принцип и моральное качество человека, действия и поступки которого определены личными интересами и только ими. Эгоизм проявляется в равнодушии к людям и пренебрежительном отношении к их разумным потребностям. Нравственное кредо эгоиста – индивидуализм.

Противоположностью индивидуалистических устремлений человека является коллективизм – нравственный принцип определения целей и мотивов общественно полезной деятельности, не исключающий личные интересы. Коллективизм предполагает формирование личности, ответственной за решение социальных проблем. Ей присущи сострадание, способность понять чужую беду, милосердие и выдержанность в экстремальных конфликтных ситуациях. Одним словом, коллективистом может быть только человек, обладающий высокой внутренней культурой.

Нынешнее время – это время ответственных решений. Проблема ответственности приобрела исключительную теоретическую и практическую

значимость. Воспитание социально ответственной личности связано с включением ее в отношения ответственной зависимости, которые осуществляются в рамках того или иного коллектива. Ответственный человек формируется в процессе сознательного приобщения к жизни и деятельности общества через коллектив. Или иначе можно сказать: для воспитания социально ответственной личности необходимо создание коллектива, в котором сознательно и целенаправленно формируются отношения ответственной зависимости на основе четкого фиксирования обязанностей, гласности при решении всех вопросов, установления наглядного конкретного единства интересов личности и коллектива. Включение индивида в систему ответственных зависимостей является определяющим условием формирования социально ответственной личности.

Понятие «социальная ответственность» выступает в виде основной сущностной характеристики исторического субъекта – личности, социальной группы, слоя. Оно употребляется для обозначения меры социальности, степени свободы совокупной деятельности. Основное мировоззренческое содержание понятия «социальная ответственность» раскрывается в системе координат: человек и мир его существования.

Использованные источники:

1. Введение в философию ответственности. Монография / А.И. Ореховский [и др.]; под общ. ред. А.И. Ореховского. - Новосибирск: СибГУТИ, 2005. - 186 с.
2. Йонас, Г. Принцип ответственности. Опыт этики для технологической цивилизации. / Перевод с нем., предисловие, примечания И. И. Маханькова. - М.: Айрис-пресс, 2004. - 480 с.
3. Назаров, Б.Л. Ответственность юридическая // Юридический энциклопедический словарь. - М.: Советская энциклопедия, 1984. – 415 с.
4. McKeon R. The development and the significance of the concept of responsibility // *Revue Internationale de Philosophie* - Bruxelles, 1957- An 11 n. 39 - P. 3.
5. Муздыбаев, К. «Психология ответственности». – Ленинград: «Наука», 1983. - 240 с.

*Апанасенко О. Н., канд. пед. наук
доцент, зав. кафедрой ЕГД
Ленинградский государственный университет им. А.С. Пушкина
(Алтайский филиал)
Россия, г. Барнаул
Гербет О.И., канд. пед. наук
доцент
кафедра педагогики
Алтайская государственная академия образования
им. В.М. Шукшина
Россия, г. Бийск*

ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ

Государственная по масштабам, экономическая по результатам, социальная по содержанию, педагогическая по методам, профессиональная ориентация – сложная и многогранная проблема.

На современном этапе модернизации образования до сих пор актуальными остаются проблемы профессионального самоопределения.

По мнению ряда ученых, профессиональное и личностное самоопределение имеют много общего, и нередко они почти сливаются. Мы приверженцы мнения ученых-психологов, которые отмечают, что личностное самоопределение более сложное понятие и не тождественно профессиональному самоопределению, так как диплом на профессию не всегда означает диплом «на личность». Кроме того, на сегодняшний день, профессиональное самоопределение более формализовано (профессионализм отражается в трудовых книжках, сертификатах и т.п.) и в большей степени зависит от внешних благоприятных условий (социальный запрос, достойная заработная плата и т.п.), личностное же – от самого человека. Мы придерживаемся мнения большинства психологов о том, что важно проводить профориентационную работу, а не «формализировать» психологическую помощь в личностном самоопределении.

Безусловно, профессиональное самоопределение – это важнейший компонент общечеловеческой культуры, однако важнее самоудовлетворение личности в профессии. Смысловой эквивалент, применительно к профессиональному самоопределению означает: поиск такой профессии, которая давала бы возможность получать заработную плату (общественную оценку труда) по справедливости, то есть в соответствии с затраченными усилиями (или в соответствии с вкладом человека в общество). Одним словом, профессиональное и личностное самоопределение возможно лишь тогда, когда элитарные ориентации в профессиональном самоопределении предполагают не только «престиж» и «высокий заработок», но и построение своей жизни, ориентацию на собственные идеалы и ценности. В данном контексте, уместно привести точку зрения Е.А. Климова, что профессиональное самоопределение больше соотносится с

«самоориентированием» учащегося, как субъекта самоопределения [2, с. 15-21].

Следует отметить, что на сегодняшний день, проблема профессионального самоопределения молодых людей, заканчивающих школы, наиболее актуальна. Решение этой проблемы во многом зависит как от образовательных учреждений, так и от активности самих работодателей. На сегодняшний день, образовательные учреждения эпизодически проводят профориентационную работу. Мы склонны присоединиться к мнению большинства ученых-практиков отмечающих, что в большей степени в реализации данного направления работы должны быть заинтересованы работодатели. Это обусловлено тем, что с появлением новых профессий, «дефицитных» специальностей, значимость проблемы профессионального самоопределения для региона и для человека, находящегося на этапе поиска своего места в обществе, возрастает. Как показывает практика, молодые люди оказываются не подготовленными к новой ситуации на рынке труда.

Проблема выбора будущей профессии, самоопределения всегда остро стоит перед молодыми людьми. Причин множество – это и психолого-педагогические, медико-биологические, внутриличностные и социально-экономические. Современная молодежь в профессиональном самоопределении больше ориентирована на получение статусно-престижной и высокооплачиваемой работы. Это и неудивительно: развиваются рынок труда и рынок образовательных услуг, что меняет отношение к проблеме профессионального самоопределения. Уже на протяжении нескольких лет наблюдается ситуация, когда верхние строки рейтинга занимают профессии юриста, экономиста, программиста. Из профессий производственной сферы называются только повар и автомеханик. В творческой сфере престижными являются профессии хореографа и режиссера. Особого интереса у молодых людей не вызывают профессии механизатора, монтажника, токаря, слесаря, хотя именно эти профессии наиболее востребованы.

Можно констатировать, что современная молодежь из списка профессий отдает предпочтение профессиям, где созданы благоприятные условия для самореализации. Попробуем пояснить на примерах. Рассмотрим, предположим, некоторые условия для начинающего юриста: кабинет, техника, перспектива роста, заработок, престиж, статус, проживание в мегаполисе. Профессия механизатора – условия: неблагоустроенное жилье, бедная инфраструктура места проживания, сезонная работа, устаревшая техника, бесперспективность.

Безусловно, работу по профориентации надо начинать проводить с раннего детства, знакомя детей с «миром профессий» в процессе игры, подростков, путем включения в значимую для них деятельность, и только в этом случае сформируется «профессионально-личностная» направленность на реализацию себя в обществе.

Мы считаем, что инновационным ресурсом в проведении профориентационной работы является организация досуга молодежи как социокультурной сферы жизнедеятельности молодежи. В Оксфордском словаре этимологически слово «досуг», на английском «*leisure*», означает «позволение, разрешение», то есть свободу действий. Мы настаиваем на том, что только в сфере педагогически регулируемого досуга перед юношеством открываются возможности в самопознании, саморазвитии, самосовершенствовании, в реализации своих профессиональных планов. К примеру, группе десятиклассников, увлеченных конструированием автотранспортных средств, можно предложить сконструировать, изготовить унифицированный хлебоуборочный (свеклоуборочный) комбайн и апробировать его на полях Алтая. Мы уверены, что только в сфере педагогически регулируемого досуга будут решены основные группы задач профессионального самоопределения:

- просветительские, информационно-справочные;
- диагностические;
- помощь в выборе, в принятии решения.

Мы убеждены, что в различных формах досуговой деятельности, значимой для молодежи, постепенно и ненавязчиво достигается основная цель профессионального самоопределения и что важнее, личностного самоопределения – готовность самостоятельно и осознанно планировать и реализовывать перспективы своего развития.

Использованные источники:

1. Брюшенков, И.Е. Организационно-педагогические условия профессиональной ориентации старшеклассников средствами социально-культурной деятельности: автореф. дисс...канд. пед. наук: 13.00.05/ ГОУ ВПО ТГУ им. Г.Р. Державина. Тамбов, 2009. – 36 с.
2. Климов Е.А. Как выбрать профессию. М., Просвещение, 1990. 159с.
3. Новаторов, В.Е. Современные технологии культурно-досуговой деятельности: состояние, проблемы, перспективы развития // Вестник Омского государственного университета. 1999. № 3. – С.109-114.

Атеева А.В.

магистрант 2го курса

Уральский государственный педагогический университет

Россия, г. Екатеринбург

ЭПАТЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА УПРАВЛЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация:

В данной статье рассмотрены особенности содержания работы по формированию кадрового резерва учреждений профессионального образования. Проанализирована ситуация, сложившаяся в настоящее время

в области кадрового планирования, рассмотрены причины отсутствия кадрового резерва, барьеры создания, источники, принципы его формирования. На основе личного опыта работы в кадровой службе учреждения среднего профессионального образования сформулированы основные этапы формирования кадрового резерва.

Ключевые слова:

Кадровый резерв, формирование команды резервистов, управление кадровым резервом, этапы формирования кадрового резерва, кадровая политика.

Руководители один из важнейших ресурсов предприятия. Невозможно рассчитывать на успешную деятельность в том случае, когда "у штурвала" стоит неопытный, не владеющий современными знаниями, не идущий в ногу со временем или неграмотный управленец. Неправильное решение управленческих задач может привести к серьезным негативным последствиям и оказаться роковым для всей организации.

Одним словом, руководящие кадры решают все. Однако ситуация с управленческими кадрами в настоящее время оставляет желать лучшего. Причин этому несколько: так называемое "старение" кадрового состава, недостаточное внимание к прохождению специальной подготовки в области управления, отбор кандидатов по принципу социального протектирования, изменение качественного состава менеджеров, отсутствие грамотно сформированного кадрового резерва и т.д.

Одной из наиболее важных, по нашему мнению, можно считать отсутствие кадрового резерва и системы работы с ним. Нельзя не признать тот факт, что ведущие российские компании начали успешно внедрять у себя те или иные системы работы с кадровым резервом. Однако во многих областях деятельности работы с резервистами либо вообще нет, либо она носит формальный характер.

Не обошла эта проблема и сферу среднего профессионального образования, где высока потребность к более быстрой адаптации к современному рынку. Для реализации этой задачи требуется появление новых менеджерских подходов. Ситуация же состоит в том, что руководящий состав образовательных учреждений имеет солидный опыт работы, но практически не ориентируется в современных условиях рынка в силу возраста. Статистика говорит о том, что средний возраст руководителей этой сферы составляет 55 лет.

Наряду с этим молодежь, которая лучше ориентируется в современных тенденциях, проявляет творческую активность, не имеет опыта управления, а также необходимых для этого знаний. Здесь и возникает задача появления кадрового резерва, состоящего из профессиональных перспективных работников, намеренных связать свою деятельность именно со сферой профессионального образования.

Для успешного решения проблемы отсутствия грамотных управленцев прежде всего необходимо понимание действующим руководством образовательных учреждений целей и задач его создания, осознание того, что эта составляющая работы с персоналом может быть в значительной степени затратной и не приносить видимых дивидендов в сжатые сроки, что это долгосрочная инвестиция, приносящая свои плоды только при кропотливом и аккуратном отношении к принципам и задачам его формирования. Особенно важно понимание того, что сам по себе факт создания группы резервистов не представляет опасности, не влечет посягательства на его авторитет и власть, поскольку зачастую именно этот страх является основным поводом для отказа руководителя от работы по созданию команды резервистов.

Источниками резерва кадров на руководящие должности в учреждении СПО могут стать руководящие работники низшей ступени, главные и ведущие специалисты, специалисты, имеющие соответствующее образование и положительно зарекомендовавшие себя, молодые специалисты, успешно прошедшие стажировку. Кадровый резерв необходимо формировать для следующих должностей: директор, заместители директора по всем направлениям, руководители отделов, деятельность которых непосредственно связана с учебным процессом, руководители отделов, занимающихся приносящей доход деятельностью, а также руководители кадровых служб.

Формирование кадрового резерва в учреждениях СПО должно базироваться на следующих основных принципах: актуальности резерва, постоянства и непрерывности, соответствия кандидата должности и типу резерва, перспективности кандидата, соответствия профессиональным требованиям, требованиям к особенностям личности кандидата, предоставления равных условий всем кандидатам.

Несмотря на достаточную проработанность методологии создания и управления кадровым резервом руководителей, а также немалое количество примеров этой деятельности, реализованных в практической работе организаций, анализ реализации данного направления в сфере профессионального образования выявил нечеткое определение основных этапов этой деятельности, а также отсутствие единого подхода.

Возможно, это не лишено смысла. Ведь многие отрасли и организации идут по пути создания своих систем. Можно предположить, что менеджмент или руководство – это вид деятельности, под которую надо делать свои собственные методики отбора.

Кадровый резерв - подход в управлении персоналом, состоящий в специальном отборе части сотрудников организации, обладающих необходимыми для выдвижения профессиональными, деловыми, личностными и морально-этическими качествами, положительно

проявивших себя на занимаемых должностях, прошедших необходимую подготовку и предназначенных для дальнейшего продвижения.

При изучении программ развития некоторых учреждений среднего профессионального образования Свердловской области (ГБОУ СПО СО "Богдановичский политехникум", ГБОУ СПО СО "Красноуфимский педагогический колледж", ГОУ СПО СО "Артемовский колледж точного приборостроения") становится очевидным, что образовательные организации не торопятся рассматривать и решать проблему формирования резерва управленческих кадров. Руководство учреждений готово усовершенствовать работу лишь с рядовыми сотрудниками и делает вид, что не видит неэффективность действующей управленческой команды. Следовательно, начинать работу по формированию резерва необходимо на уровне Министерства общего и профессионального образования Свердловской области.

Технология формирования кадрового резерва в учреждении СПО должна состоять из следующих этапов:

Этап 1. Определение перечня должностей, для которых создается резерв (подбирают резервистов). В рамках этого этапа необходимо:

- запланировать руководящие должности, которые могут появиться;
- провести возрастной анализ руководящего состава учреждений, с целью выявления руководителей пенсионного и предпенсионного возраста для определения срочности подготовки резерва;
- определить должности, требующие приоритетного формирования.

Этап 2. Подготовка информационного и нормативного сопровождения:

- создание программы процесса формирования;
- разработка нормативно-правовых актов, методических документов, положений;
- подготовка и проведение мероприятий по информационному сопровождению программы.

Этап 3. Первичный отбор кандидатов в кадровый резерв. На этом этапе целесообразно изучить возраст кандидата, стаж работы, результативность, наличие личных и профессиональных достижений.

Затем, работа по формированию кадрового резерва передается "на места" для проведения следующих этапов. При этом задача министерства в осуществлении постоянного и серьезного контроля. Очень важно, чтоб на первоначальных этапах отбор проводился именно в министерстве, где с кандидатурами не знакомы лично, так как это поможет избежать выдвижения "любимчиков" и поспособствует более объективному и результативному отбору.

Этап 4. Если человек удачно прошел профессиональный отбор, он попадает на психологический отбор - оценку выбранных кандидатов. Важно задать такие параметры оценки, которые позволят с наибольшей долей вероятности получить нужный результат. Суть этого этапа заключается в

определении перечня важных характеристик личности, разработке методик и проведении тестирования кандидатов. Нам представляется что такими характеристиками должны быть общий интеллектуальный уровень, коммуникативные и организаторские способности, способность к предпринимательской деятельности, факторы мотивации, поведение в конфликтной ситуации, возможность практической деятельности в роли лидера.

Оценка кандидатов в резервисты обязательно покажет, что является сильной стороной сотрудника, а что - слабой. И именно слабые компетенции нужно развивать и укреплять, поэтому следующими этапами необходимо будет разработать программы развития и дальнейшей работы с резервистами.

Этап 5. Подготовка лиц, включенных в состав кадрового резерва. Этот этап включает в себя составление общей и индивидуальной программ подготовки, закрепление за каждым резервистом наставника.

Общая программа подготовки направлена на развитие управленческих навыков, универсальных для управленческой должности любого уровня и направления. Эта программа включает в себя групповое обучение, семинары, занятия, тренинги.

В рамках индивидуальной программы подготовки проводятся мероприятия по приобретению теоретических, управленческих и специальных знаний, по выработке практических умений и навыков руководства на уровне современных требований.

Этап 6. В заключении следует продумать дальнейшую работу с будущей управленческой командой, разработать план продвижения подготовленных резервистов на вакантные целевые должности.

Формирование кадрового резерва, в том числе и в области образования актуальная и важная задача. Только четкое понимание крайней необходимости этого мероприятия, продуманная политика высшего руководства, слаженные и скоординированные действия высшего руководства и руководства на местах могут способствовать положительному сдвигу в этом вопросе.

Таким образом, для успешной реализации задачи подбора кадрового резерва каждому учреждению, исходя из собственных потребностей, необходимо разработать свою методическую и нормативную базу, четко и продумано сформулировать последовательность действий. Надеемся, что приведенный выше технология, поможет выстроить такую систему подбора кадров, которая наиболее оперативно и эффективно позволит решить поставленную задачу.

Использованные источники:

1. Егоршин А.П. Управление персоналом – М.: ИНФРА-М, 2002.
2. Адуков Р. Научные основы системы подбора кадров АПК http://www.adukov.ru/articles/osnovy_podbora_kadrov/.

3.Фокин К.Б., Баранов П.П. Зачем управлять кадровым резервом руководителей организации? <http://www.top-personal.ru/issue.html?1620%20//>
4.Е. Юркина Формирование кадрового резерва в 5 этапов <http://delovoyimir.biz/2013/05/24/formirovanie-kadrovogo-rezerva-v-5-etapov.html>.

*Ахметшин Э.М.
ассистент
кафедра экономики и менеджмента
Каримова Л.А.
студент 2 курса
факультет экономики и управления
Елабужский институт Казанского федерального университета
Россия, г. Елабуга*

УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ КОНТРОЛЬ В ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ КАК ФУНКЦИЯ МЕНЕДЖМЕНТА

Управленческий контроль является одной из основных форм организации учебного процесса в высших учебных заведениях. Поскольку он позволяет осуществить проверку результатов учебно-познавательной деятельности студентов, педагогического таланта преподавателей, и оценить качество созданной системы обучения в ВУЗе. Внедряемые в последнее десятилетие инновационные методы обучения, несомненно, ведут к новым поискам в сфере эффективности и повышения качества педагогического контроля.

Рассмотрим некоторые общеизвестные формы контроля в высших учебных заведениях:

1) Контроль, который имеет воспитывающий характер. Данный метод проявляется в том, что активизирует творческое и сознательное отношение студентов к учебе, стимулирует рост познавательных потребностей, интересов, организует учебную деятельность и воспитательную работу.

2) Систематический контроль. Данный принцип отвечает за упорядочивание процесса обучения, стимулирует мотивацию, дает возможность получить достаточное количество оценок, по которым можно более объективно судить об итогах образовательного процесса.

3) Всесторонность контроля. Круг тем, которые подлежат оцениванию, должны быть настолько многогранны, чтобы можно было бы охватить все разделы и вопросы.

Различают основные виды контроля в высших учебных заведениях:

Предварительный контроль предназначен для получения сведений об исходном уровне познавательной деятельности студентов, а также перед изучением отдельных вопросов изучаемого предмета. Результаты контроля

должны использоваться для адаптации учебного процесса к особенностям данного контингента студентов.

Текущий контроль необходим для управления усвоением знаний и умений студентов.

Итоговый – проводится с целью подведения итогов и определения качества комплексных умений.

Заключительный контроль - госэкзамены, защита дипломной работы или дипломного проекта, присвоение квалификации Государственной экзаменационной комиссией.

Однозначного толкования сущности и назначения внутри вузовского контроля ни в теории, ни в практике сегодня нет. В словаре русского языка С.И.Ожегова контроль означает проверку, а также наблюдение с целью проверки. Современные подходы к понятию "контроль" определяют его, как сравнение того, что есть, с тем, что должно быть. В менеджменте целью контроля считается проверка того, все ли происходит в соответствии с принятым планом, действующими инструкциями и установленными принципами. С помощью контроля педагог осуществляет «обратную связь» в обучении, т.е. имеет возможность оценить результаты своей работы.

Для осознания процессов, происходящих в образовании и для действенного управления ими, необходим непрерывный контроль, проведение мониторинга, изучение полученной информации и, как следствие, принятие управленческого решения. Поскольку современный университет – это сложное, высокоорганизованное учреждение, то для решения поставленных задач контроль должен быть многоцелевой, многосторонний, многоступенчатый.

На наш взгляд контроль станет эффективным только тогда, когда он будет регулярным, систематическим, действенным и гласным. Рассмотрим некоторые, применяемые в практике, объективные формы контроля в Елабужском институте КФУ:

- компьютерное тестирование (как преподавателей, так и обучающихся);
- тестовый контроль в формате онлайн;
- тестирование- ФЭПО;
- участие преподавателей и студентов, в том числе и самого ВУЗа, в престижных профессиональных конкурсах;
- мониторинг, проводимый Министерством образования Республики Татарстан;
- взаимоконтроль внутри учреждения;
- процедура аккредитации и др.

На сегодняшний день контроль в системе управления образовательным учреждением – проблема актуальная. В результате исследования и изучения материала по данному вопросу, мы выделили четыре основных принципа внутривузовского контроля в системе образовательного учреждения.

Первым принципом контроля как подсистемы системы управления является то, что люди, выступают в качестве и объекта и субъекта контроля. Распределение обязанностей здесь основывается не только на функциональных требованиях, но и на личных возможностях и ориентации. В центре внимания руководителя ВУЗа – учет возможностей и интересов как контролируемых, так и контролеров. «Навязчивый» контроль, воспринимаемый как насилие, лишает преподавателя социальной и творческой мотивации, заставляет его защищаться, выбирая тактику поиска комфортной психологической ниши.

С позиции человеческого фактора, внутривузовский контроль должен быть мотивированным и стимулирующим, основанным на знании возможностей и интересов всех участников. С одной стороны, его результатом должно быть качественное улучшение отношений внутри отдельных групп и между ними, с другой – степень профессионального роста преподавателей и успехов учащихся. Таким образом, контроль рассматривается в качестве регулятора производственных отношений и одного из элементов методической помощи педагогам, студентам и администрации ВУЗа.

Следующий принцип контроля как системы – условия, определяющие его объем, широту и направленность. К условиям, влияющим на процесс контроля, следует отнести ресурсы времени, кадров и материальные. Осуществляя внутривузовский контроль силами ВУЗа, мы используем единые ресурсы, принадлежащие всему ВУЗу как социально-педагогической системе, и, значит, так или иначе влияем на другие направления ее деятельности и, прежде всего, на педагогический процесс. Поэтому сбалансированность общих ресурсов ВУЗа, основанная на их рациональном использовании, является основной заботой руководителя в процессе организации контроля.

К группе факторов, определяющих направленность и качество контроля, также можно отнести компетентность руководства, отдаленность от органов управления образованием, сложившуюся практику взаимоотношений с ними, методический потенциал преподавательского коллектива, территории, на которой расположен ВУЗ, уровень развития студентов и т.д.

И ресурсы, и факторы контроля должны быть подвергнуты анализу. Сделать это возможно при достаточном информационном обеспечении. Такой подход позволяет ввести еще два критерия эффективности:

- 1) количество временных, кадровых и материальных затрат в сопоставлении с полученным результатом;
- 2) уменьшение влияния факторов, снижающих качество контроля и рациональное использование ресурсов.

По первой позиции ясно, что большее количество посещенных лекции и семинаров, проверок, совещаний и педсоветов, организационных приказов

и других показателей при неизменных или худших результатах – свидетельство несостоятельности контроля. Но даже если заметно продвижение вперед по каким-либо направлениям, всегда следует задавать вопрос: сопоставимы ли затраченные усилия с полученными результатами?

Третий принцип – цели и компоненты контроля. Для этого достаточно поставить перед собой некоторые из возможных вопросов, связанных с целевыми установками, и ответить на них. А какой контроль следует признать целесообразным и эффективным?

Контроль, цели которого вытекают из целей деятельности ВУЗа, средства – из компонентов деятельности и контроля как ее частного проявления, а результаты – из цели контроля. А эффективность контроля будет зависеть от его спланированности.

Четвертый принцип – методы, традиционные и нетрадиционные, но ведущие к рациональному использованию ресурсов и повышению эффективности контроля с применением современных технологий.

Эффективность проводимого управленческого контроля, по логической цепочке данной функции менеджмента, зависит от принятия управленческого решения.

Управленческое решение – это вариант действия, который должен выбрать руководитель в соответствии с занимаемой должностью для обеспечения выполнения поставленных перед организацией задач. И совсем неплохо, если решение будет коллегиальным, а не индивидуальным. Коллегиальность принятия управленческого решения является одним из факторов, влияющих на совершенствование работы ВУЗа.

Использованные источники:

1. Профессиональная педагогика: уч. для студентов, обучающихся по педагогическим специальностям и направлениям. – М.: Ассоциация «Профессиональное образование», 1999.
2. Педагогические технологии: учеб. пособие / под ред. В.С. Кукушина. – Ростов н/д, 2002.
3. Столяренко, Л.Д. Педагогика / Л.Д.Столяренко. – Ростов н/Д: Феникс, 2000. – (Учебники, учебные пособия).

Баталов М.О.

студент 4 курса

направление «Филологическое образование»

профиль «Иностранный язык и компьютерная лингводидактика»

Филиал ОмГПУ

Россия, г. Тара

СПЕЦИФИКА АНГЛИЙСКОГО РЕЧЕВОГО ЭТИКЕТА И МЕТОДЫ ЕГО ИЗУЧЕНИЯ

Статья посвящена исследованию специфики английского речевого этикета и методов его изучения в школе. В статье анализируются понятия:

этикет, речевой этикет, английский речевой этикет. В качестве важнейшего метода обучения речевому этикету рассматривается коммуникативная ситуация.

Этикет, речевой этикет, английский речевой этикет, коммуникативная ситуация, виды общения.

В связи с возрастающей важностью английского языка и с весьма высокими темпами распространения этого языка по всему миру появляется необходимость качественного изучения английского языка. Именно в школе формируются необходимые знания и навыки в области коммуникации на иностранном языке, поэтому владение английским речевым этикетом является важным аспектом обучения английскому языку в школе.

Для начала необходимо рассмотреть понятие этикет. Этикет (фр. *etiquette* – ярлык, этикетка) – совокупность правил поведения, касающихся внешнего проявления отношения к людям (обхождение с окружающими, формы обращения и приветствий, поведение в общественных местах, манеры и одежда). Этикет – составная часть внешней культуры общества (культура поведения).

Речевой этикет – социально заданные и национально специфичные правила поведения, реализующиеся в системе устойчивых формул и выражений (стереотипных высказываний), применяемых в ситуациях установления, поддержания и размыкания контакта с собеседником [2].

Речевой этикет позволяет достичь многих немаловажных целей в общении. Под речевым этикетом понимаются правила речевого поведения, выработанные обществом и обязательные для членов этого общества. Речевой этикет – важный элемент речевой и поведенческой культуры народа, связанный с понятием социальной нормы речевого поведения и вежливости.

Речевой этикет составляет центр функционально-семантического поля вежливости, в организации которого участвуют различные категории и формы языка и которое отличается от других своей прагматической природой. В речевом этикете ярко проявляется национальная специфика речевого поведения.

Английский этикет – это воплощение строгости и официальности. Английский речевой этикет имеет очень давние и авторитетные традиции – любое отклонение от правил речевого этикета воспринимается как невоспитанность или грубость.

Английский речевой этикет весьма важен как для самих англичан, так и для всех людей, изучающих английский язык как иностранный. Английский речевой этикет своеобразен и имеет определенные правила и нормы, которые существенно могут расходиться с правилами и нормами речевого этикета других народов. Примером таких различий может служить ситуация, в которой очень воспитанный русский человек может показаться

грубым англичанам, если он, при общении с ними на английском языке, не владеет достаточными знаниями в области английского речевого этикета.

Но и английский джентльмен таким же образом может показаться грубым при общении на русском языке, если он недостаточно владеет русским речевым этикетом.

Речевой этикет призван придать речи вежливость вне зависимости от ее содержания.

В англоязычном обществе общение ведется на трех основных уровнях вежливости – официальном уровне, нейтральном уровне и фамильярном уровне. Каждый уровень вежливости имеет свой собственный стиль речи и поэтому все этикетные слова и выражения классифицируются по стилистическому признаку и, соответственно, относятся к официальному, нейтральному или фамильярному стилям речи [1].

На официальном уровне общение ведется в официальной обстановке, где значение имеет ни возраст, пол или личные достоинства, а занимаемые должности собеседников и их социальное положение. Официальный уровень вежливости является нормой в каких-либо организациях, учреждениях, деловых кругах, в сфере образования, здравоохранения, обслуживания и т.д.

На нейтральном уровне вежливости общение ведется между незнакомыми людьми, а также между знакомыми людьми, не находящимися в официальных или фамильярных отношениях.

Фамильярный уровень вежливости используется при общении в семейном кругу, а также между друзьями и приятелями.

Покажем наличие уровней вежливости на примерах. Предположим, что англичанину необходимо узнать время. К приятелю англичанин обратится следующим образом:

- What time is it Nick? - Который час, Ник?

Вопрос "What time is it?" относится к фамильярному стилю общения и используется на фамильярном уровне вежливости - в родственном кругу, между друзьями и приятелями. Этот же вопрос недостаточно вежлив на нейтральном уровне вежливости, когда англичанин задаст этот вопрос незнакомому прохожему. К незнакомцу следует обращаться с вежливой просьбой:

- Excuse me, could you tell me the time, please? - Извините, не могли бы вы сказать, который час?

Вежливый вопрос: "Excuse me, could you tell me the time, please?" – относится к нейтральному уровню вежливости, но на фамильярном уровне вежливости, в семейном или дружеском кругу, подобная просьба будет выглядеть неестественной либо чрезмерно напыщенной.

На официальном уровне вежливости, подобный вопрос о времени может оказаться неуместным, если, к примеру, подчиненный потревожит начальника лишь для того, чтобы узнать время. Но тем не менее и на официальном уровне вежливости подобный вопрос возможен, если, к

примеру, начальник попросит подчиненных сверить часы для слаженных действий по плану, расписанному по минутам.

Основу современных методов обучения речевому этикету составляют следующие категории общения: ситуация, роль, позиция, вид и сфера коммуникации, которые в современной науке рассматриваются как модели речевой коммуникации.

Важнейшим методом обучения является коммуникативная (речевая) ситуация [1]. Коммуникативная ситуация, состоит из четырех факторов: обстоятельства действительности (обстановка), в которых коммуникация осуществляется; отношения между коммуникантами; речевое побуждение; реализация самого акта общения.

Другая важная составляющая обучения речевому этикету - это вид общения. Речевые контакты между людьми происходят в условиях, отличающихся друг от друга количеством участвующих в общении людей, характером отношений между людьми, наличием смены ролей говорящего и слушающего в пределах одного речевого акта.

По первому принципу выделяется 3 вида общения: индивидуальное общение, групповое общение и публичное общение, которыми определяется специфика методики обучения речевому этикету.

По характеру отношений между коммуникантами выделяется общение официальное и неофициальное. Официальное общение происходит между людьми, выполняющими некоторые социальные функции (учитель - ученик, начальник - подчиненный). Неофициальное общение отличается фамильярностью, непринужденностью, раскованностью как в поведении, так и в выборе языковых средств.

Обобщив все вышесказанное, можно сделать вывод, что в современной методике обучения иностранному языку различаются следующие модели речевой коммуникации: свободная беседа, официальный индивидуальный контакт, деловой разговор, монолог в групповой беседе, публичное общение, групповая официальная беседа.

Таким образом, воспитание осознанного этикетного поведения предполагает знание правил вежливого поведения и речи, их национальной специфики, знание этикетных формул (стереотипов) в соответствии с ситуацией общения.

Использованные источники:

1. Вайсбурд М.Л. Теоретические основы методики обучения иностранным языкам в средней школе.- М.: Просвещение, 2001. - 278 с.
2. Словарь по этике / под ред. И. С. Кона. - 5-е изд. - М.: Политиздат, 1983. - 445 с.

*Бойко Е. Е., к.п.н.
доцент
кафедра теории и методики музыкального образования
Институт искусств СГУ им Н. Г. Чернышевского
Россия, г. Саратов*

ОРГАНИЗАЦИЯ МУЗЫКАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДОШКОЛЬНИКОВ В ЛОГОПЕДИЧЕСКИХ ГРУППАХ ДЕТСКОГО САДА

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы методики и организации музыкальной деятельности детей с речевыми нарушениями, которые помогут в решении, как общепедагогических задач, так и коррекционных.

Ключевые слова: речевая патология, коррекция, логопедические группы, музыкальные занятия, музыкальное восприятие, пение, музыкально-ритмические движения, игра на детских музыкальных инструментах.

Дети с речевой патологией являются особой категорией, в работе с которыми искусство используется не только как средство их художественного развития и формирования общей культуры, но и оказывает на них лечебно-профилактическое воздействие. Наиболее приемлемыми в логопедической коррекции являются, прежде всего, занятия музыкой, поскольку она оказывает мощное влияние на эмоциональную сферу ребёнка.

Музыкальные занятия в логопедических группах проводятся с учетом «симптомов», характерных признаков детей с речевыми нарушениями, и направлено на решение и музыкальных и коррекционных задач одновременно. К ним можно отнести следующие: формирование знаний о музыке; развитие эмоциональной отзывчивости; развитие музыкально-исполнительских навыков; воспитание уверенности в своих силах, выдержки, волевых черт характера; нормализация психических процессов и свойств памяти, внимания, мышления; развитие речевой активности; укрепление двигательного аппарата; развитие свободы движений.

Для решения данных задач музыкальному руководителю необходимо учитывать психофизические и речевые особенности детей при планировании работы, работать во взаимодействии с воспитателями родителями и другими специалистами (логопедом, психологом, дефектологом, инструктором физкультуры, медработниками), проявлять выдержку в работе с детьми, творчески подходить к выбору материала.

В логопедических группах и в специализированных дошкольных учреждениях используются традиционные формы организации музыкальной деятельности детей: музыкальные занятия, праздники и развлечения, музыка в повседневной жизни, самостоятельная музыкальная деятельность детей. Помимо них применяют и такие формы, как логоритмика, психогимнастика, игротерапия. Это специальные методики, направленные на коррекцию психических процессов и свойств личности, двигательного аппарата, ряда

речевых недостатков, но все они связаны с разными видами музыкальной деятельности детей: слушанием, пением, ритмическими движениями, игрой на музыкальных инструментах. Остановимся на некоторых особенностях в работе над этими видами музыкальной деятельности с детьми, страдающими речевыми нарушениями.

Музыкальное восприятие - вид музыкальной деятельности, оказывающий серьёзную помощь в коррекции недостатков. Оно не только обогащает эмоциональную сферу детей, расширяет их кругозор, влияет на развитие речи и формирование личности в целом, но и в свою очередь, развивает внимание и память. Чем сильнее речевая патология, тем более фрагментарно восприятие и дети испытывают большие затруднения во время беседы о прослушанном произведении. В связи с этим музыкальный руководитель может привлечь детей к восприятию музыки с помощью движения. Одновременное слуховое и двигательное восприятие помогает формированию целостности музыкальных образов. К тому же свободное, естественное движение под музыку снимает эмоциональное напряжение.

Развивая музыкальное восприятие, желательно использовать не только музыку, но и другие виды искусства: поэзию, живопись, народное прикладное творчество. После такого глубокого восприятия музыки дети рисуют то, что произвело на них особое впечатление. Рисунки позволяют увидеть воздействие музыки на ребёнка, формируют его аналитические способности, развивают ассоциативное мышление и память.

Следующим видом музыкальной деятельности, развивающим музыкальные способности является *пение*, оно способствует развитию речи, расширению словаря, помогает исправлению ряда речевых недостатков и используется как реабилитационное средство для заикающихся. На музыкальном занятии можно наблюдать, как дошкольники с нарушениями речи отстают в эмоциональном развитии и не всегда проявляют интерес к пению, у них невыразительная речь, голос звучит тускло, певческий диапазон равен речевому. Для успешного вокального развития таких детей необходимо искать песни, совпадающие по содержанию со сферой их интересов, небольшие по объёму, простые и понятные, удобные по произношению и с несложной, запоминающейся мелодией.

Приступая к вокальной работе с детьми в логопедических группах необходимо учитывать особенности патологии каждого ребёнка: детей с нарушением речи, слуха, внимания желательно посадить ближе к педагогу-музыканту, а детей с нарушением поведения нужно рассадить так, чтобы они не мешали другим детям (с краю или сзади).

Обучая пению важно следить за правильностью положения корпуса и головы (голову нужно держать прямо, плечи не поднимать, мышцы шеи не напрягать), от этого зависят и хорошее качество звучания, и лечебный эффект. Следить, чтобы дошкольники активно работали губами и правильно их располагали при пропевании гласных звуков. Музыкальному

руководителю следует обращать особое внимание на подвижность нижней челюсти при открывании детьми рта, на произношение твердых окончаний слов. Прежде чем разучить песню нужно тщательно проговорить с детьми текст, попросить их объяснить смысл большинства слов и словосочетаний, потому как дети с нарушением речи не всегда адекватно понимают смысл даже знакомых и часто употребляемых слов. Очень важно, чтобы музыкальный руководитель знал текст песни наизусть, эмоционально и артистично, глядя на детей, передавал её образное содержание, чтобы увлечь каждого, так как разучивание песни требует от детей с нарушением речи больших волевых усилий и интеллектуального напряжения.

В работе над вокально-хоровыми навыками используют упражнения для развития дикции и артикуляции, дыхания, звукообразования, достижения чистоты интонирования. В логопедических группах, работая над дикцией полезно проговаривать текст одними губами, в разных темпах, начиная с очень медленного. Это позволяет детям следить за правильным положением губ и точнее запоминать и воспроизводить мелодию песни. Дошкольникам нравится отгадывать слова или фразы, которые педагог проговаривает одними губами. Этот прием мобилизует внимание детей и побуждает их к более четкому произношению слов.

Много внимания, усилий со стороны педагога и детей с нарушением речи требует работа над развитием чистоты интонирования. Ведется она в двух направлениях. С одной стороны, надо научить детей вслушиваться в мелодию, запоминать ее, а с другой - правильно воспроизводить ее, координируя голос со слухом. Для этого хорошо использовать ряд приемов: проигрывание мелодии на фортепиано, духовых инструментах, металлофоне, для лучшего её запоминания; пропевание мелодии в медленном темпе педагогом, чистоплюющими детьми с сопровождением и без него; пение по фразам «цепочкой»; напевание на ушко детям, которые плохо справляются с подстройкой голоса, пропевание вместе с ними фразы; поглаживание кистей рук ребенка во время пения, что помогает в работе с «гудошниками»; упражнения в подстраивании голоса к данному звуку.

Для активизации внимания хорошо исполнять песни с солистами, по подгруппам. В соответствии с содержанием и характером песни можно и нужно применять движения или шумовой оркестр. например «украшать» музыку проигрыша. Варианты исполнения могут быть разными, но при этом надо помнить: выученная песня должна звучать красиво, доставлять детям удовольствие.

В течение всего учебного года с детьми логопедических групп музыкальный руководитель разучивает небольшое количество песен, но часто из-за недостаточного развития памяти они довольно быстро забываются. Чтобы этого не происходило, песни повторяют, устраивая концерт для кукол или для детей других групп.

Коррекционное воздействие на детей в логопедических группах оказывают и музыкально-ритмические движения, они дают ребёнку эмоциональную разрядку приносят ни с чем не сравнимую радость, развивают его физически, являются наиболее адекватным возрасту способом становления музыкальности.

Для детей с нарушением речи музыкально-ритмические движения имеют большое значение, поскольку развивают внимание, память, ориентировку в пространстве, координацию движений. Обычно такие дети часто не справляются с основными движениями, не говоря об их разновидностях. В связи с этим, в логопедических группах довольно сложно использовать парные танцы, так как они требуют координации движений партнеров и нужно приложить немало усилий, чтобы добиться качества их исполнения.

При выборе репертуара музыкальный руководитель отдаёт предпочтение произведениям с сюжетной линией (танцы и игры с пением, хороводы). Стараются привнести игровой момент в разучивание танцевальных движений, а также использует приговорки при обучении детей элементам русской народной пляски. Такие приемы оживляют занятия, поднимают настроение детей, побуждают их к хорошему исполнению, что даёт большой коррекционный эффект.

Поскольку музыкальное исполнительство особо значимо для детей с речевыми нарушениями, музыкальный руководитель уделяет внимание и такому виду деятельности, как *игра на детских музыкальных инструментах*. Во время коллективного исполнения у детей повышается интерес к музыкальным занятиям, развивается музыкальная память, внимание, чувство ритма. Обучаясь игре на детских музыкальных инструментах, дети знакомятся с богатством оттенков музыкальных звуков, различными приёмами исполнения, при этом обязательно повторяется и уточняется название инструментов. Игра на музыкальных инструментах в логопедических группах не самоцель, а средство решения коррекционных задач, например, в игре на колокольчиках, металлофоне, палочках хорошо развивается мелкая моторика пальцев рук, духовые инструменты помогают в работе над дыханием, а игра на бубне, барабане, ксилофоне развивает координацию движений.

Таким образом, при грамотной организации музыкальной деятельности детей в логопедических группах быстрее происходят положительные изменения личности, активнее преодолеваются имеющиеся нарушения. В этом огромная доля ответственности возлагается на музыкального руководителя, главной задачей которого, является создание на музыкальных занятиях условий эмоционального комфорта, персональное внимание к каждому ребёнку и активное взаимодействие со всеми специалистами дошкольного учреждения.

Использованные источники:

1. Величко И.В. О музыкальном воспитании детей с речевыми недоразвитиями //Логопед в детском саду, 2006. - № 1 – С.44-4
2. Волкова Г.А. Логоритмическая ритмика. М., 1985
3. Выгодская И.Г., Пеллинер Е.Л., Успенская Л.П. Устранение заикания у дошкольников в игровых ситуациях. М..1993.
4. Щербакова Н.А. Музыкальное воспитание детей с нарушением речи //Музыкальный руководитель, 2005. - №2 – С.19-23.

*Бугаева А.И.
студент 3 курса
Андросов М.Е.
студент 3 курса
Тихонова Л.В.
студент 3 курса*

*Северо–восточный федеральный университет
Республика Саха (Якутия), г.Якутск*

ИННОВАЦИОННЫЙ ПРОЦЕСС В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Образование является частью культуры, и изменения в ее недрах меняют способы жизнедеятельности людей, а значит, ведут к инновациям в образовании. Слово «инновация» происходит от латинского *inovatis* (*in* – в, *novus* – новый) и в переводе означает «обновление, новинку, изменение». Согласно «азбуке социального психолога-практика»[1], в социально-психологическом ракурсе инновация — это целенаправленное внедрение качественных изменений в большей или меньшей, но все же значительно заметной степени преобразующих реальную социальную практику актуального взаимодействия и общения. Необходимость инноваций порождается разными причинами, среди них важнейшими являются возросший спрос на качество образования; новые требования к преподавательской деятельности; консерватизм сферы образования и недостаточная ее адаптированность к меняющимся потребностям общества; необходимость формирования профессионального мышления, активности, самостоятельности будущих специалистов и т. д.

Смысл образовательных инноваций заключается в их прикладном характере: они призваны формировать инновационную способность мышления выпускника учебного заведения. Профессиональная школа призвана разработать механизмы и технологии формирования инновационного мышления. Технологии служат звеном между теорией и практикой, высшим образованием и жизнью, их можно считать тем каналом, по которому профессиональные знания транслируются в систему обучения. Следовательно, под инновационным высшим образованием можно понимать образование, которое основано на новых знаниях и инновационной динамике.

Целями инновационного образования являются:

- обеспечение высокого уровня интеллектуально-личностного и духовного развития студента;
- создание условий для овладения им навыками научного стиля мышления;
- научение методологии нововведений в социально-экономической и профессиональной сферах.

Согласно Г. Лаврентьеву и Б. Лаврентьевой[3], инновационное образование должно ориентироваться на студента и педагога, полагая их субъектами образовательного процесса. Антропоцентризм как свойство инновационного образования предполагает высокий уровень самостоятельности студента, его способности к самоуправлению, от преподавателя требуется высокий уровень педагогической компетентности, инициативности и технологической функциональной грамотности.

Ведущими функциями инновационного обучения они считают:

- интенсивное развитие личности студента и педагога;
 - демократизацию их совместной деятельности и общения;
 - гуманизацию учебно-воспитательного процесса;
 - ориентацию на творческое преподавание и активное учение и инициативу студента в формировании себя как будущего профессионала;
- модернизацию средств, методов, технологий и материальной базы обучения, способствующих формированию инновационного мышления будущего профессионала.

Существуют различные классификации инноваций. Так, Иванова и Левина выделяют три классификации, на основе области, в которой происходят инновационные процессы, на основе способа, и на основе глубины и широты мероприятий[4]:

I. В зависимости от того, в какой области происходят инновационные процессы, выделяются следующие инновационные процессы:

- 1) в содержании образования;
- 2) в технологии;
- 3) в организации;
- 4) в системе и управлении;
- 5) в образовательной экологии.

II. В зависимости от способа осуществления нововведений их подразделяют на систематические (заранее задуманные) и стихийные (спонтанные, случайные).

III. В зависимости от широты и глубины новаторских мероприятий говорят о массовых, крупных, глобальных, стратегических, систематических, радикальных, фундаментальных, существенных, глубоких и других; и частичных, малых, мелких.

Специалисты в области организационного развития выделяют три типа инноваций в соответствии с концепцией «созидательного разрушения» американского ученого А. Шумпетера[5]:

- трансформационные, или революционные инновации, отвечающие концепции Шумпетера об исторических и необратимых изменениях существующего порядка вещей

- значимые инновационные процессы, предполагающие необходимость не столь масштабных изменений, как в вышеупомянутой концепции Шумпетера, но все-таки вызывающие довольно большое изменение существующего порядка вещей

- эволюционные инновации, которые являются движущей силой ежедневных изменений большинства организаций.

Согласно Шумпетеру, инновационный процесс состоит из рекомбинации имеющихся «вещей и сил», для того, чтобы производить нечто иное или иным способом[6].

Существуют и другие классификации. Так, Аношкина В.Л., Резванов С.В. делят инновации по инновационному потенциалу (модификационные, комбинаторные, радикальные) и т. д. Они же подразделяют инновационные подходы к обучению на два основных типа, которые соответствуют репродуктивной и проблемной ориентации образовательного процесса:

1. Инновации-модернизации, модернизирующие учебный процесс, направленные на достижение гарантированных результатов в рамках его традиционной репродуктивной ориентации. Лежащий в их основе технологический подход к обучению направлен прежде всего на сообщение учащимся знаний и формирование способов действий по образцу, ориентирован на высокоэффективное репродуктивное обучение.

2. Инновации-трансформации, преобразующие традиционный учебный процесс, направленные на обеспечение его исследовательского характера, организацию поисковой учебно-познавательной деятельности. Соответствующий поисковый подход к обучению направлен прежде всего на формирование у учащихся опыта самостоятельного поиска новых знаний, их применения в новых условиях, формирование опыта творческой деятельности в сочетании с выработкой ценностных ориентации[7].

Главной преградой для внедрения образовательных инноваций в вузовскую практику служит качественное состояние преподавательского корпуса, уровень профессионализма. Например, новые технологии обучения требуют от вузовского преподавателя (помимо профессиональной компетентности в своей предметной области) педагогического мастерства. Вот список тех новых педагогических знаний и умений, которые требуют от преподавателя развивающие технологии обучения:

- умения диагностировать цели обучения воспитания;
- более глубокого, системного знания учебного предмета и его научных основ;

- умения переструктурировать учебный материал с индуктивного изложения в логику индуктивно-дедуктивного проблемного изложения целой темы, а не одного урока;
- умения моделировать в учебном процессе (в его целях, содержании, формах, методах и средствах обучения) профессиональную деятельность будущего специалиста;
- умения организовать самостоятельную работу студентов для подготовки к семинару, деловой игре, мозговому штурму и т.п.;
- умения свободно владеть активными методами обучения;
- умения обеспечить благоприятный психологический климат, сотрудничество преподавателя и студента.

В последние десятилетия изменения в характере обучения происходят в контексте глобальных образовательных тенденций, которые получили название "мегатенденций". К их числу относятся:

- массовый характер образования и его непрерывность как новое качество,
- значимость как для индивида, так и для общественных ожиданий и норм,
- ориентация на активное освоение человеком способов познавательной деятельности,
- адаптация образовательного процесса к запросам и потребностям личности,
- ориентация обучения на личность учащегося, обеспечение возможностей его самораскрытия.

В отечественных организациях, по мнению А.И. Пригожина[8], имеют место явления, препятствующие успешному введению инноваций, обусловленные российской ментальностью, укладом и традициями:

- ориентация многих работников не на достижение успеха, а на избегание неудачи;
- боязнь риска и трудностей;
- низкий уровень притязаний;
- установки типа «всякая инициатива наказуема»;
- отсутствие интереса к саморазвитию и самореализации;
- грубая культура общения в целом и низкая эмпатия во взаимоотношениях со студентами в частности;
- отсутствие навыков паритетного общения;
- приверженность к стереотипам и низкая способность к импровизациям;
- непонимание своего профессионального предназначения (своей учительской миссии) и как следствие неполнота самоактуализации в труде;
- неспособность к многоуровневой рефлексии и как следствие эмоциональное выгорание через 10-15 лет преподавательской работы.

Использованные источники:

1. Кондратьев М. Ю., Ильин В. А., Азбука социального психолога-практика. — Л., 2007.
2. Иванова В.А., Левина Т.В., Педагогика. — Красноярск, 2006.
3. Г.В. Лаврентьев, Н.Б. Лаврентьева, инновационные обучающие технологии в профессиональной подготовке специалистов. — Барнаул, 2002.
4. Иванова В.А., Левина Т.В., Инновационные образовательные процессы. — Красноярск, 2006.
5. Гамидов Г.С., Колосов В.Г., Османов Н.О. Основы инноватики и инновационной деятельности. — СПб: Политехника, 2000.
6. Шумпетер Й. Теория экономического. — М: Прогресс, — 1982.
7. Аношкина В.Л., Резванов С.В., Образование. Инновация. Будущее. — М., 2001.
8. Пригожин А.И. Нововведения: стимулы и препятствия. Социальные проблемы инноватики. — М., 1989.

*Васильева Д.Н., канд. пед. наук
доцент*

*кафедра теории и методики музыкального образования
Институт искусств СГУ им. Н.Г. Чернышевского
ФГБОУ ВПО «Саратовский государственный университет
им. Н.Г. Чернышевского» Институт искусств
Россия, г. Саратов*

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ КОМПОНЕНТЫ И ФУНКЦИИ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ К ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ИНТЕРАКТИВНЫХ ЗОНАХ В СИСТЕМЕ НЕПРЕРЫВНОГО ХУДОЖЕСТВЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В последние годы художественно-творческое направление занимает важнейшее место в образовательном пространстве в России, в результате чего все больше возникает необходимость в специалистах нового типа, способных к реализации, самореализации и функционированию в новых социально-экономических условиях, сочетающих в себе высокий уровень культуры, образованности, профессиональной художественно-творческой компетентности. Данные характеристики определяют перспективу развития личности в вузе, которая предполагает формирование личности компетентного специалиста с высоким уровнем профессионализма, креативности и педагогической культуры.

В связи с этим огромное значение приобретает процесс подготовки студентов (ПС) Института искусств классического университета к педагогической деятельности в образовательных интерактивных зонах (ОИЗ) в условиях непрерывного художественного образования, ориентированный

на конкретную цель – формирование компетентного специалиста в области непрерывного художественного образования [3].

Педагогическая деятельность, как и любая другая, имеет не только количественную меру, но и качественные характеристики. Содержание и организацию педагогического труда, особенно в художественном образовании можно правильно оценить, лишь определив уровень творческого отношения педагога к своей деятельности, в том числе и в образовательных интерактивных зонах, который отражает степень реализации им своих возможностей при достижении поставленных целей. Поэтому именно творческий характер педагогической деятельности в системе художественного образования, в том числе в ОИЗ является важнейшей ее объективной характеристикой, которая обусловлена тем, что многообразие педагогических ситуаций, их неоднозначность требуют вариативных подходов к анализу и решению вытекающих из них задач. В настоящее время утверждение о том, что педагогическая деятельность является по своей природе творческой, стало основополагающим.

По мнению многих ученых педагогическая деятельность в общем образовательном процессе и в образовательных интерактивных зонах (ОИЗ) в частности рассматривается как организационно-управленческая деятельность, которая включает в себя средство управления учебной деятельностью, как деятельность, направленная на понимание сознания обучающегося и на организацию понимания.

Кроме того, педагогическая деятельность характеризуется воспитывающим и обучающим воздействием преподавателя на обучающегося, при котором организуется эмоционально-интеллектуальное взаимодействие в системе «преподаватель-обучающийся»; вовлекая, по возможности, всех в активную учебную и художественно-творческую работу (восприятие содержательной учебной информации, анализ ее выражения и принятие различных позиций, мнений и т.д.); проводится оперативная диагностика обучающихся с целью выявления их мотивации, потребностей, интереса к теоретическому и художественно-творческому практическому материалу; создаются педагогические ситуации, в которых обучающиеся осуществляют аналитическую, сравнительно-сопоставительную, рефлексивно-оценочную деятельность: включаются активные методы, средства и организационные формы обучения; связывая содержательную учебную информацию с жизнью и практикой, и одновременно выступающие как основа саморазвития и самосовершенствования, что очень важно для работы в системе непрерывного художественного образования [1].

Мы согласны с точкой зрения Н.В. Кузьминой, которая утверждает, что педагогическая деятельность, в том числе и в ОИЗ имеет свою характерную особенность: целеположенность, мотивированность, предметность, продуктивность, а каждый акт преподавания призван вносить определенные изменения как в сам характер художественно-творческой

деятельности обучающегося, так и в процесс его становления как духовно-нравственной личности. Эффективность и успешность педагогической деятельности в образовательных интерактивных зонах зависит от того насколько педагог проводит тщательный анализ целей художественно творческого обучения, применительно к конкретным ситуациям обучения, к конкретной изучаемой содержательной образовательной информации и каждому образовательному профилю ОИЗ в отдельности, в установление последовательности действий обучающихся, структуры операционного состава действия, в нахождении способов повышения мотивации обучающихся к участию в художественно-творческом процессе [4].

Необходимо отметить, что *образовательные интерактивные зоны*, как одно из приоритетных условий массового непрерывного художественного образования, выполняют культурные, воспитательно-образовательные и развивающие функции, направленные на осуществление не только познавательной деятельности подростков, когда ребенок, приобщаясь к лучшим образцам художественной культуры, приобретает теоретические знания по художественной культуре, но и на реализацию практической художественно-творческой деятельности, предполагающей приобретение навыков для исполнения подростками произведений различных жанров музыкального и танцевального искусства, участие в театрализованных играх, народных праздниках, всевозможных концертах, творческих вечерах, конкурсах, фестивалях, выставках, а так же выполнения творческих заданий по музыкальному, танцевальному, изобразительному и декоративно-прикладному искусству с целью творческого развития и саморазвития подростков, формирования их художественного вкуса, а так же реализации и самореализации художественно-творческих способностей детей разных возрастных групп [3].

Особенно важным для решения проблем непрерывного художественного образования является организация образовательных интерактивных зон на базе Институтов искусств классических университетов, которые выпускают квалифицированных специалистов в области художественного образования. Студенты данных высших учебных заведений во время практической работы в образовательных интерактивных зонах выступают в роли музейных педагогов, педагогов по теории и истории музыки, танцевального, театрального и декоративно-прикладного искусства, по мировой художественной культуре и истории искусств, а так же по формированию практических навыков средствами художественно-творческой деятельности, приобретая при этом педагогический опыт в решении задач непрерывного художественного образования.

Итак, *целью* создания образовательных интерактивных зон, как одного из приоритетных условий массового непрерывного художественного образования, является приобщение детей разных возрастных групп к лучшим образцам художественной культуры для развития нравственного,

духовного и гуманистического потенциала подрастающего поколения, для творческого развития и саморазвития, для формирования художественного вкуса и для реализации и самореализации художественно-творческих интересов и способностей всех субъектов образовательного процесса.

К принципам функционирования образовательных интерактивных зон относятся: наглядность; интерактивность и полифункциональность экспозиционного пространства; психологическая комфортность и безопасность деятельности в этом пространстве; обеспечение необходимых условий для занятий детей материально-художественной деятельностью; презентация результатов такой деятельности; исследование этих результатов, адресность; историзм; проблемность; интегративность; рефлексивность; коммуникативность.

Кроме того, образовательные интерактивные зоны предполагают целый спектр *образовательных функций*: культурно-образовательная функция с общим спектром общекультурных и социокультурных задач; психолого-педагогическая функция с конкретными педагогическими задачами; специальная функция с пропагандой различных художественно-образовательных проектов.

Структура ОИЗ представлена в таблице 1.

Таблица 1

Структура образовательных интерактивных зон

Образовательные профили (ОП)	Образовательные пространства	
	Экспозиционное образовательное пространство	Образовательное пространство для практической художественно-творческой деятельности детей
«Музыкальное искусство»	Экспозиция представляет коллекцию музыкальных инструментов или иллюстративный ряд и слайды с портретами знаменитых русских и зарубежных композиторов-классиков и современных композиторов, а так же ценные нотные экземпляры. В экспозиционном образовательном пространстве этого профиля на базе общеобразовательных школ, колледжей и ВУЗов предполагается проведение факультативных занятий по «МХК» и «Истории искусств».	ОП для практической деятельности детей может организовано в виде творческой мастерской, которая включает в себя всевозможные занятия по игре на музыкальных инструментах, по хоровому, ансамблевому и индивидуальному пению, Результатом художественно-творческой деятельности являются концерты, фестивали, творческие вечера, музыкальные гостиные с участием самих подростков, педагогов, родителей и приглашенных профессиональных музыкантов.

«Изобразительное искусство»	Экспозицию может составить иллюстративный ряд и слайды с портретами великих художников, скульпторов, архитекторов, а так же иллюстрации произведений мировой художественной культуры (картин, скульптур, памятников архитектуры различных исторических периодов).	ОП включает в себя образовательное пространство, организованное в виде художественной лаборатории для изобразительной деятельности детей. Результатом художественно-творческой деятельности детей является участие в различных выставках и конкурсах работ по изобразительному искусству.
«Танцевальное искусство»	Экспозиционное пространство содержит иллюстративный ряд и слайды с портретами знаменитых танцовщиков и танцовщиц различных жанров танцевального искусства, а также предметов и костюмов танцевального искусства.	Практическая художественно-творческой деятельности детей ОП создано в виде творческой мастерской, где дети овладевают мастерством различных танцевальных жанров (народный танец, классический танец, современный танец, спортивный танец). Результатом художественно-творческой деятельности является участие в различных фестивалях, конкурсах танцевального искусства, концертах.
«Театральное искусство»	Основой экспозиционного образовательного пространства является иллюстративный ряд и слайды с портретами видных деятелей театрального искусства: режиссеров, актеров, художественных руководителей театров, театральных костюмов к различным спектаклям, а так же экспозиция игрушек к кукольным театрам, где у детей появляется возможность познакомиться с особенностями игр и игрушек разных времен. Каждый экспонат можно потрогать руками, поиграть с ним.	Образовательное пространство для практической художественно-творческой деятельности детей ОП организовано в виде театральной игротки. Результатом художественно-творческой деятельности детей является подготовка и проведение детьми под руководством педагогов театрализованных игр с учетом возрастных особенностей подростков.

«Народное творчество»	Экспозиционное образовательное пространство представляет собой этнографические выставки с экспозициями предметов и экспонатов народного быта, народные музыкальные инструменты, народные игрушки, а так же иллюстративный ряд и слайды с изображением народных костюмов, экспонатов народного быта и музыкальных инструментов различных этносов, населяющих область на территории России, где находится данное учебное заведение.	Образовательное пространство для практической художественно-творческой деятельности ОП создано в виде творческой лаборатории, где дети приобщаются к жанрам устно-поэтического народного творчества, музыкального фольклора с организацией народного хора или вокально-хорового ансамбля народной песни, детских оркестров народных инструментов, а так же к основам художественного ремесла (знакомству с бумажной пластикой, аппликацией, с разными видами вышивок; изготовлению игрушек для кукольных театров из разных материалов и предметов декоративно-прикладного искусства. Результатом художественно-творческой деятельности детей является организация и проведение народных праздников, непосредственными участниками которых являются все подростки, посещающие различные профили ОИЗ, а так же участие подростков в районных, городских, областных, межрегиональных и международных выставках и конкурсах работ по декоративно-прикладному искусству.

Связующим звеном функционирования всех образовательных профилей является участие всех подростков, посещающих образовательные интерактивные зоны в *хоровом коллективе*, так как хоровое искусство является коллективным творчеством и предполагает развитие таких качеств личности как сочувствие, сопереживание, поддержка, коммуникативность, умение коллективно решать поставленные задачи. Еще в античные времена в Греции и Риме программа обучения уравнивала в правах воспитание интеллектуальное, музыкальное, физическое, признавая одинаково ценным развитие интеллекта и музыкального образования. Каждого учащегося педагоги-кифаристы учили навыкам игры на лире, кифаре, пению соло и в хоре.

Огромное значение в процессе подготовки студентов (ПС) к

педагогической деятельности в ОИЗ а условиях непрерывного художественного образования являются *педагогические компоненты и функции*.

Первым является *содержательно-целевой компонент*. Эффективность ПС к педагогической деятельности в ОИЗ в условиях непрерывного художественного образования зависит от того, насколько тесно связаны между собой цель и содержание данного процесса. Конкретно-поставленная цель, которая заключается в подготовке компетентного специалиста к педагогической деятельности в образовательных интерактивных зонах в условиях непрерывного художественного образования определяет содержательную функцию данного компонента, которая отражает смысл, вкладываемый в конкретную цель, т.е. эффективные пути достижения этой цели.

Следующим компонентом ПС к работе в ОИЗ является *мотивационно-деятельностный компонент*, представляющий собой систему проявлений мотивационно-потребностной сферы личности студента, которые проявляются в его ценностных ориентациях, определяющих избирательное отношение к ценностям общества в целом и к его будущей профессиональной работе в ОИЗ. Определенные мотивации студентов к педагогической деятельности предполагает деятельность составляющую разработанного нами компонента, заключающуюся во взаимодействии и сотрудничестве преподавателей и студентов в данном процессе.

Одним из приоритетных компонентов в подготовке студентов к работе в ОИЗ является *проектировочно-конструктивный компонент*. Проектировочная функция данного компонент включает действия, связанные с предвосхищением, «забеганием вперед» (предвидением возможных последствий от решения системы конкретных педагогических задач) при ПС к работе в ОИЗ в течение всего времени, на которое ведется планирование данного процесса. Конструктивный аспект компонента напрямую зависит от его проектировочной функции, так как определяет действия, связанные с композиционным построением предстоящей формы занятия, патриотического или художественно-творческого мероприятия процессе ПС, а так же проигрыванием разных вариантов его построения в условиях системы предписаний, диктуемых конкретной программой.

При функционировании *результативно-гностического компонента* его гностический (исследовательский) аспект, включающий анализ различных педагогических ситуаций, формирование конкретных педагогических задач, приобретение необходимых знаний для продуктивного решения и анализа процессов решения задач, результатов решения, сопоставления искомого результата с реальным при подготовке студентов к профессиональной работе в ОИЗ, направлена на конкретный результат, отражающий эффективность данного процесса и заключающийся в высоком уровне подготовки студентов к педагогической деятельности в

образовательных интерактивных зонах в условиях непрерывного художественного образования.

Анализ процесса подготовки студентов к педагогической деятельности в ОИЗ позволил представить его содержание в виде структуры, включающей ряд взаимосвязанных *функций*, реализация которых способствует в процессе ПС решать задачи по изучению личностных качеств студентов, способности к самосовершенствованию творческому саморазвитию и самореализации, а так же способностей и возможностей субъектов образовательного процесса в вузе художественной направленности к педагогическому труду в воспитании и обучении, к их профессиональной подготовке, как будущих специалистов.

Представим теоретический анализ *функций* подготовки студентов Института искусств к педагогической работе в ОИЗ, которые определяют действия и способы решения профессиональных задач в этом процессе.

В основе *преобразовательно-интегрирующей функции* находится положение о том, что преобразование характеризуется как внедрение достижений передового опыта педагогической науки в образовательную практику (В.В. Краевский; Г.С. Сухобская, Ю.Н. Кулюткин), в том числе и художественно-творческую практику студентов в ОИЗ, организованных на базе Института искусств, с целью ее совершенствования и реконструкции. Преобразование педагогического процесса ПС тесно связано с междисциплинарной и внутрипредметной интеграцией, а так же с интеграцией художественно-творческой деятельности студентов всех направлений и профилей Института искусств (студентов-музыкантов, студентов-хореографов, студентов-театралов), которая необходима в практической деятельности студентов в образовательных интерактивных зонах [5].

Анализ научных исследований А.П. Сытникова и В.А. Якунина позволил нам разработку второй основной функции – *информационно-прогностической* – которая базируется на умение прогнозировать результаты предстоящей учебной и практической художественно-творческой деятельности студентов, на раскрытии сущности педагогических явлений при ПС к профессиональной работе в ОИЗ, научно обосновать предполагаемые преобразования, и в доступной форме с использованием имеющихся в распоряжении средств и методов передавать образовательную информацию [7].

Организационно-контролирующая – важнейшая функция, которая способствует в процессе ПС определить организационные возможности и условия для формирования у студента Института искусств собственного художественно-творческого опыта. Такими средствами являются формы организации деятельности подростков в вузе, как образовательные интерактивные зоны на базе института, определенные в них правила поведения, права, обязанности, полномочия и ответственность каждого участника. Контролирующий уровень данной функции предполагает

получение информации для необходимой координации, коррекции и планирования деятельности студентов, как субъектов образовательного процесса при их подготовке к педагогическому труду в ОИЗ.

Предложенная нами *рефлексивно - корректировочная функция* профессиональной подготовки студентов Института искусств предполагает оценку влияния результатов научных педагогических исследований в области художественного образования на практику обучения и воспитания субъектов высшего художественно-творческого образования и последующую коррекцию во взаимодействии научной теории и практической художественно-творческой деятельности студентов.

Таким образом, научный подход к исследуемой проблеме позволил нам сделать выводы о том, что одним из важнейших условий реализации данного процесса является обеспечение взаимосвязей между целями, компонентами, функциями и результатом профессиональной подготовке студентов к педагогической деятельности в ОИЗ в системе непрерывного художественного образования.

Использованные источники:

1. Андреев, В.И. Педагогика творческого саморазвития. Инновационный курс. кн. 1., Из-во Каз. ун-та, 1996.
2. Борытко, Н.М., Соловьева, И.А., Байбаков, А.М. Педагогика: Учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений / Под ред. Н.М.Борытко. – М.: 2007.
3. Васильева, Д.Н. Образовательные интерактивные зоны в системе епрерывного художественного образования: сущность, цель, структура, принципы и образовательные функции / Международный научный журнал «Мир науки, культуры, образования 2 №4 [41], 2013.
4. Кузьмина, Н.В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения. – М.: 1990.
5. Новиков, А.М. Методология учебной деятельности. – М.: 2005.
6. Рахимбаева, И.Э. Теоретические основы управления качеством высшего педагогического художественно-творческого образования на факультете искусств. – Саратов: издательский центр «Наука», 2008.
7. Якунин, В.А. Педагогическая психология / Учебное пособие. – М.: Изд-во «Полиус», Санкт-Петербург, 1998.

*Галимуллина Э.З.
ст. преподаватель
кафедра информатики и дискретной математики
Крайнова А.И.
студент
физико–математический факультет
Елабужский институт
Казанский (Приволжский) Федеральный университет
Россия, г. Елабуга*

ИНТЕРАКТИВ, КАК ОДИН ИЗ СПОСОБОВ ПОВЫШЕНИЯ АКТИВНОЙ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ

На сегодняшний день внедрение интерактивных форм обучения – одно из важнейших направлений совершенствования подготовки студентов в современном профессиональном учебном заведении. Основные методические инновации связаны непосредственно с применением интерактивных технологий и методов обучения.

Понятие «интерактивный» происходит от английского «interact» («inter» - «взаимный», «act» - «действовать»). Интерактивное обучение - это специальная форма организации познавательной деятельности. Она подразумевает вполне конкретные и прогнозируемые цели. Одна из таких целей состоит в создании комфортных условий обучения, при которых студент или слушатель чувствует свою успешность, свою интеллектуальную состоятельность, что делает продуктивным сам процесс обучения. [3, с.38]

Учебный процесс, опирающийся на использование интерактивных методов обучения, организуется с учетом включенности в процесс познания всех студентов группы без исключения. Совместная деятельность означает, что каждый вносит свой особый индивидуальный вклад, в ходе работы идет обмен знаниями, идеями, способами деятельности. Организуются индивидуальная, парная и групповая работа, используется проектная работа, ролевые игры, осуществляется работа с документами и различными источниками информации. Интерактивные методы основаны на принципах взаимодействия, активности обучаемых, опоре на групповой опыт, обязательной обратной связи. Создается среда образовательного общения, которая характеризуется открытостью, взаимодействием участников, равенством их аргументов, накоплением совместного знания, возможностью взаимной оценки и контроля. [2, с. 79]

Что же касается традиционного обучения, то его основной целью является передача студентам и усвоение ими как можно большего объема знаний. Педагог транслирует уже осмысленную и дифференцированную им самим информацию, определяет умения и навыки, которые необходимо, с его точки зрения, выработать у студентов. Задача обучающихся - как можно более полно и точно воспроизвести знания, созданные преподавателем. Полученные в процессе такого обучения знания носят энциклопедичный

характер, представляют собой определенный объем информации по различным учебным предметам, который в сознании студентов существует в виде тематических блоков, не всегда имеющих смысловые связи.

Знания, полученные в процессе обучения с применением интерактивных методов, приобретают иные формы. С одной стороны, они представляют собой определенную информацию об окружающем мире, особенностью которой является то, что студент получает ее в процессе собственной активности, а не в виде уже готовой системы от преподавателя. С другой стороны, студент в процессе взаимодействия на занятии с другими студентами и педагогом овладевает системой апробированных способов деятельности по отношению к себе и к группе, а также усваивает различные механизмы поиска знаний. Поэтому уже имеющиеся знания являются еще и инструментом для самостоятельного добывания новых сведений.

Таким образом, цель интерактивного обучения - это создание педагогом условий, в которых учащийся сам будет открывать, приобретать и конструировать знания. Это является принципиальным отличием целей активного обучения от целей традиционной системы образования.

Учитывая выше сказанное, преподавателями Елабужского института Казанского (Приволжского) Федерального университета проводятся занятия с применением интерактивных методов и форм обучения. В сложившейся системе учебной деятельности студентов вуза образовательные формы опираются на организацию процесса самостоятельной работы студентов. В первую очередь, формы и методы обучения должны способствовать активной работе преподавателя с дистанционными видами обучения, в том числе и с сетевыми образовательными платформами (СОП). СОП - комплекс программных средств по организации дистанционного обучения, консультирования и тестирования посредством Интернет технологий, используемых для обширной учебно-методической базы, доступной студентам [1]. В Казанском (Приволжском) Федеральном университете активно используется платформа LMS Moodle, позволяющая создавать дистанционные учебные курсы (сетевые курсы), включающие в себя все необходимые обучающие, вспомогательные и контролирующие материалы (или ссылки на них). Следовательно, образовательный контент находится в постоянном свободном доступе для студентов.

Нами был разработан сетевой учебный курс «Информационная безопасность» на базе платформы LMS Moodle для направления подготовки 230700 «Прикладная информатика». Данный сетевой ресурс разработан в соответствии с рабочей программой дисциплины и снабжён всеми необходимыми методическими рекомендациями и указаниями, как для студента, так и для преподавателя. Методика проведения занятий с использованием сетевого ресурса предполагает проведение занятий без систематического, последовательного, монологического устного изложения преподавателем учебного материала, характерного для традиционной

лекции. Вместо них проводятся вводные, установочные и итоговые занятия, несущие информационно-объяснительную функцию, на которых преподаватель обозначает проблематику и цель курса, план и логическую последовательность изучения учебного материала, разъясняет методы работы с ним и с самим сетевым ресурсом, а так же рекомендует основную и дополнительную литературу. А основная часть лекционных занятий базируется на самостоятельном изучении студентами учебного материала с применением СОП или рекомендованной литературы. По мере возникновения необходимости преподавателем проводятся установочные занятия, на которых рассматривается более сложный материал, требующий участия куратора. На итоговой лекции преподаватель совместно со студентами выделяет основные идеи курса, показывает каким образом можно использовать полученные знания на практике, а так же устанавливает междисциплинарные связи.

В заключении отметим, что организация такой формы обучения помогает исключить пассивность студентов на занятиях и активизировать их познавательную деятельность. Таким образом, традиционные формы обучения приобретают абсолютно новую глубину и значимость, а конструирование учебного занятия на основе интерактивных методов обучения, характеризующихся активной самостоятельной работой студентов при подготовке к занятиям, помогает приобрести процессу обучения интерактивный характер.

Использованные источники:

1. Борытко Н.М. Теория обучения. – Волгоград: ВГПУ, 2006
2. Воронин А.С. Словарь терминов по общей и социальной педагогике. – Екатеринбург: ЕГПУ, 2006.
3. Асафова Е.В., Голованова И.И. Возможности интерактивных технологий при подготовке современного педагога/Е.В Асафова, И.И. Голованова /«Непрерывное педагогическое образование в современном мире: от исследовательского поиска к продуктивным решениям», приуроченная к 20-летию НИИ НПО: сборник статей по материалам международной научной конференция, Санкт-Петербург, 3-4 октября 2013 г., часть 2., СПб: изд-во РГПУ пед.ун-та А.И. Герцена. 2013.455 с. С.14-19. Режим доступа: http://kpfu.ru/publication?p_id=76725

*Грызунова В.Д.
студент 4 курса*

*специальность «Менеджмент организации»
Владимирский государственный университет имени Александра
Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых
Институт экономики и менеджмента
Россия, г. Владимир*

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ РОБОТОТЕХНИКИ КАК СОВРЕМЕННОЙ НАУКИ

Объективной причиной возникновения и развития современной робототехники явилась историческая потребность производства в гибкой автоматизации с устранением человека из непосредственного участия в машинном производстве и недостаточность для этой цели традиционных средств автоматизации. Поэтому задачей робототехники наряду с созданием собственно средств робототехники является разработка основанных на них систем и комплексов различного назначения. Системы и комплексы, автоматизированные с помощью роботов, принято называть роботизированными. Роботизированные системы, в которых роботы выполняют основные технологические операции, называются робототехническими.

Наряду с внедрением в действующие производства роботы открывают широкие перспективы для создания принципиально новых технологических процессов, не связанных с весьма обременительными ограничениями, налагаемыми непосредственным участием в них человека. При этом имеются в виду как действительно очень ограниченные физические возможности человека (по грузоподъемности, быстродействию, точности, повторяемости и т. п.), так и требуемая для него комфортность условий труда (качество атмосферы, отсутствие вредных внешних воздействий и т. д.). Сегодня непосредственное участие человека в технологическом процессе зачастую является серьезным препятствием для дальнейшей интенсификации производства и создания соответствующих новых технологий.

Выделим три основных причины развития робототехники.

Во-первых, экономический фактор. Себестоимость промышленных роботов неуклонно снижается. С другой стороны, стоимость рабочей силы наоборот растёт. К примеру, китайская провинция Чжэцзян, с 2005 по 2012 год средние затраты на рабочую силу в обрабатывающей промышленности, выросли почти в три раза. Рост составил по 16% в год. Для руководства многих предприятий это стало основной причиной внедрения роботов. То есть, производственные издержки снижаются, экономическая эффективность растёт [1].

Во-вторых, социальный фактор. Новое поколение людей не привлекает тяжёлый и монотонный труд. Значит, возникает дефицит рабочей силы.

Внедрение роботов позволяет уменьшить дефицит рабочей силы на тяжелых и вредных производствах и перераспределить её в других отраслях.

В-третьих, демографический фактор. Снижение числа трудоспособных лиц в разных странах по причине старения. Есть и ещё один фактор. Мир сегодня открыт. Людям ничто не мешает переезжать с места на место. Отток рабочей силы в другие страны, утечка не только мозгов, но и рабочих рук – это реальная проблема в некоторых странах. Внедрение промышленных роботов позволяет в какой-то степени решать эти проблемы.

Внедрение промышленных роботов в производство дает множество положительных результатов. Но всегда ли выгодно внедрять такое сложное оборудование в технологический процесс производства. Сегодня производитель старается внедрить на своем производстве новейшие технологии. Выгоды от применения таких технологий вполне очевидны: появляется возможность приступить к выпуску продукции более высокого качества, снизить затраты на закупку материалов и т.д. Между тем, при решении вопроса о внедрении в технологический процесс производства новых технологий многие производители начинают сомневаться в обоснованности подобного шага, так как новые технологии стоят довольно дорого. Поэтому рассмотрим плюсы и минусы внедрения автоматизированных процессов в производство, в частности насколько актуальными могут стать промышленные роботы.

Рассмотрим девять достоинств использования автоматизированных комплексов.

1. Роботы – это, прежде всего, снижение себестоимости производства. При этом снижаются как прямые, так и накладные расходы, что в конечном итоге положительно сказывается на конкурентоспособности предприятия. Тезис иллюстрируется наиболее актуальным энергетическим аспектом: поскольку никаких особых требований по освещённости и температурному режиму рабочих мест роботов практически не существует, есть отличная возможность значительно сэкономить на платежах за электричество. Примерно: до 8% экономии затрат обеспечивает снижение нагрева помещения всего лишь на 1°C, а до 20% экономии обеспечит экономия на служебном освещении, в некоторых случаях, ненужном роботам [2]. Также помимо экономии на заработной плате, экономятся огромные расходы, связанные с обучением рабочих, выплатами по больничным листам и страховкам.

2. Роботы – это повышение качества продукции, а также количества продукции, способной пройти выходной контроль. Роботы не склонны к утомлению, с вытекающим из этого снижением внимательности. Роботы не способны отвлекаться в процессе работы, им не потребуется помощь психолога даже после многих лет выполнения монотонной повторяющейся работы на конвейере.

3. Роботы могут работать круглосуточно, без перерывов на выходные и праздники, поэтому нет необходимости, например, в создании профсоюзов.

4. Роботы обеспечат быстрый переход на выпуск новой продукции, то есть не придётся переучивать работников, достаточно содержать в штате программистов.

5. Роботы – это снижение отходов производства. Больше выход продукции, соответствующей стандартам - меньше брака, меньше аварий и отходов по причине низкой квалификации сотрудников.

6. Роботы – это безопасность производства и минимум травматизма на рабочих местах.

7. Проблема современных производств – текучесть кадров и сложности с набором квалифицированной рабочей силы.

8. Роботы могут помочь значительным образом снизить текущие расходы предприятия – в первую очередь расходы, связанные с износом оборудования. Быстрый запуск и перенастройка оборудования, возможность быстрого перепрофилирования бизнеса позволяют точнее подсчитать ожидаемую производительность и эффективнее планировать вопросы сервиса.

9. Роботы – это значительная экономия места в крупных производственных цехах. Потребуется техпроцесс – и работа можно дополнительно запрограммировать на работу в ограниченном пространстве.

Структурируем достоинства промышленных роботов: исключение влияния человеческого фактора на конвейерных производствах, а также при проведении монотонных работ, требующих высокой точности; повышение точности выполнения технологических операций и, как следствие, улучшение качества; возможность использования технологического оборудования в три-четыре смены и 365 дней в году; рациональность использования производственных помещений; исключение воздействия вредных факторов на персонал на производствах с повышенной опасностью.

Несмотря на указанные выше преимущества, роботизированные комплексы имеют и недостатки. Самым значимым недостатком является то, что подобное оборудование целесообразно применять только в условиях массового или серийного производства, если серия изделий значительна. Так, если на производстве используется станок трубогиб, при помощи которого в сутки выпускается не больше двух десятков изделий, то менять данное оборудование на робота нецелесообразно, такая замена станет нерентабельной[3]. Таким образом, область применения автоматизированных устройств значительно снижается. Кроме этого, к минусам можно отнести и то, что любой роботизированный комплекс – это довольно сложное оборудование, которое требует постоянной наладки и периодического ремонта. Соответственно, если на производстве имеется данное оборудование, то приходится держать в штате сотрудников

специалиста-роботоналадчика, программиста, работа которых стоит дорого и таких специалистов крайне мало.

Использованные источники:

- [1] Электронный ресурс. Режим доступа: <http://roboting.ru/1826-otkuda-roboty-vytesnyayut-cheloveka-i-rochemu.html> – сайт о робототехники
- [2] Электронный ресурс. Режим доступа: http://www.3dnews.ru/editorial/it_roboethics/ – IT-новости
- [3] Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.bizkatalog.ru/23-equipment/2268-pljusy-i-minusy-primjenenija-promyshlennykh-robotov.html> – Бизнес Каталог

*Деева Н.В., к.полит.н.
доцент*

*Мазурина М.Г., к.филос.н.
доцент*

*Чуклинов А.Е., к.полит.н.
доцент*

*кафедра политологии и социологии
Московский педагогический государственный университет
Россия, г. Москва*

**О РАЗВИТИИ ДИСТАНЦИОННОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ФИЗИЧЕСКИМИ
ВОЗМОЖНОСТЯМИ**

Аннотация: статья посвящена новым формам учебной и внеучебной работы со школьниками с ограниченными физическими возможностями, способствующим социализации, адаптации и профориентации выпускников школ.

Ключевые слова: политическая социализация, школьники с ограниченными физическими возможностями, инклюзивное образование.

В рамках социального заказа по реализации инициативы «Наша новая школа» МПГУ развивает взаимодействие с образовательными учреждениями. Это взаимодействие происходит по нескольким направлениям [См.1]: научно-методическому, учебно-методическому, профориентационному и кадровому.

Преподавателями МПГУ осуществляется, в частности, преподавание факультативов, спецкурсов и элективных курсов, научное руководство проектной и научно-исследовательской деятельностью учащихся, проведение педагогических, управленческих, тьюторских и научно-исследовательских практик студентов МПГУ на базе образовательных учреждений.

Новый закон об образовании изменил отношение к реализации дистанционного обучения. Большинство новых ФГОС предусматривают по

многим направлениям подготовки применение методов электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Это дает новые широкие возможности получения высшего образования лицам с ограниченными физическими возможностями. Это касается как студентов, получивших возможность пройти инклюзивное обучение в вузах страны, так и школьников - наших потенциальных абитуриентов.

Природа часто компенсирует физические недостатки развитием других способностей. Но далеко не всегда молодые люди способны справиться с социальными и психологическими проблемами, возникающими из-за физического нездоровья. Оно препятствует развитию социальных связей, усвоению необходимых социальных навыков, препятствует свободному освоению социально-политической информации во всем объеме, соответствующем этому возрасту.

Опыт работы с данной категорией учащихся подсказал нам такую форму работы со студентами и абитуриентами как дискуссионный клуб. Эта форма не только обучения, но и политической социализации достаточно широко используется в работе со школьниками и студентами. Подобные клубы существуют и для лиц более старшего возраста, имеющих ограниченные физические возможности. Однако для школьников с проблемами со здоровьем политическая социализация остается насущной проблемой. Нам представляется, что предлагаемая форма работы со старшеклассниками может осуществляться силами преподавателей педагогического вуза.

Данный проект будет реализовываться в рамках взаимодействия "Академическая наука – школе" на базе уже действующей на кафедре политологии и социологии факультета социологии, экономики и права МПГУ научно-учебной формы работы "Политклуб" как еще одно важное его направление (для школьников с ограниченными возможностями).

Данная форма работы продолжит развитие политической социализации старших школьников с ограниченными физическими возможностями, позволит подготовить старшеклассников к инклюзивному обучению в высших учебных заведениях, обеспечит дальнейшую профориентацию школьников, имеющих проблемы со здоровьем, будет способствовать углублению и развитию у школьников полученных знаний и умений в процессе практико-ориентированной деятельности.

Участие в таком учебно-дискуссионном клубе развивает и совершенствует навыки общения у данной категории выпускников (старшеклассников) как со сверстниками, так и со специалистами - представителями старшего поколения, что является условием полноценной социализации. В процессе решения комплексных научных и практических задач формируется личность, способная вести конструктивный диалог

уважающая мнение других людей, умеющая достигать взаимопонимания и успешно взаимодействовать в группе.

Занятия в клубе целенаправленно формируют гражданское самосознание ученика как активного и ответственного гражданина, осознанно принимающего национальные и общечеловеческие гуманистические и демократические ценности. Подготовка к занятиям, участие в дискуссиях, написание эссе или аналитических материалов по важным для современной России и мира вопросам актуализирует в политическом сознании молодых людей социально-политическую проблематику, формирует установку на личное политическое участие, гражданскую активность. Клуб позволит совершенствовать навыки устной и письменной речи в процессе организации практико-ориентированной деятельности, реализовать межпредметные связи в процессе обсуждения актуальных социально-политических проблем.

Кроме развития навыков учебной, познавательной деятельности, можно говорить о расширении возможностей выбора и формирования собственной образовательной стратегии для выпускников школ, расширения горизонта профессиональных возможностей и применения школьниками полученных знаний для дальнейшего выбора вуза, трудоустройства.

Более того, подобный опыт взаимодействия школы и вуза способствует развитию навыков взаимодействия со студенческой средой для подготовки к инклюзивному обучению в вузе, допускает уже в рамках школьного обучения возможность включения в вузовские проекты.

Таким образом, задачи, которые реализуются в рамках дискуссионного клуба, соответствуют основным требованиям современных образовательных стандартов на трех уровнях: личностном, метапредметном и предметном.

В рамках данного проекта возможны очная, дистанционная и, смешанная формы работы с использованием привычного для учащихся программного оборудования: skype, google hangouts, совместные онлайн сервисы.

К работе в данном проекте могут быть привлечены не только преподаватели вуза, но и студенты очной формы обучения как в рамках производственной, так и педагогической практики.

Также проект будет способствовать следующим результатам освоения основной образовательной программы, заложенным в стандарте[2], таким как:

- личностные (российская гражданская идентичность, гражданская позиция как активного и ответственного члена российского общества, сформированность основ саморазвития и самовоспитания в соответствии с общечеловеческими ценностями и идеалами гражданского общества),

- метапредметные (умение продуктивно общаться и взаимодействовать в процессе совместной деятельности, учитывать позиции других участников деятельности, эффективно разрешать конфликты, готовность и способность

к самостоятельной информационно-познавательной деятельности, включая умение ориентироваться в различных источниках информации, критически оценивать и интерпретировать информацию, получаемую из различных источников),

- предметные (формирование целостных представлений о мире и общей культуры обучающихся путем освоения систематических научных знаний и способов действий на метапредметной основе для дальнейшего успешного профессионального обучения или профессиональной деятельности).

Использованные источники:

1. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 17 мая 2012 г. N 413 г. "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего (полного) общего образования" //Российская газета, 21 июня 2012 г. Федеральный выпуск № 5812.
2. МПГУ. Социальное партнерство. Режим доступа: http://www.mpgu.edu/social/vzaimodeystvie_s_obrazovatelnyimi_uchrezhdeniyami_i_organami_upravleniya_obrazovaniem/

*Демидова А.Н.
студент 4 курса
физико-математический факультет
Елабужский институт
Казанский (Приволжский) федеральный университет
Россия, г. Елабуга*

РАБОТА В КРУЖКЕ СО СПОСОБНЫМИ ДЕТЬМИ ПО ПРОГРАММИРОВАНИЮ

*«Дети – прирождённые художники, учёные, изобретатели –
видят мир во всей его свежести и первозданности; каждый
день они заново придумывают свою жизнь. Они любят
экспериментировать, и смотрят на чудеса окружающего
мира с удивлением и восторгом»
(П.Вайнцвайг)*

Кружок появился пару лет назад, но я в нем начала работать в начале учебного года 2013. К тому времени я уже попробовала себя в роли учителя в детском лагере при университете «ИнтелЛето». И я хочу рассказать о нашем методе работы с такими детьми и какие особенности и проблемы возникали при обучении детей.

Мне кажется, что наибольшего успеха можно достичь, начиная обучать учеников 8-9 класса. Детей успевают «научить плохому» школьные учителя информатики, в том числе они часто отбивают интерес к программированию, в результате остаются только те, кто готов учиться «не благодаря, но вопреки» — те, кто в любом случае будут стремиться стать

программистами, «технарями» [1]. Имеющие же меньшую тягу к этой области, но весьма способные ребята, к сожалению, отсеиваются уже на этом этапе.

Но программирование ведь нужно не только «избранным». На уроках программирования дети учатся в первую очередь работать с информацией, структурировать её, управлять ею, а эти навыки жизненно необходимы в условиях все нарастающего «информационного вала» современной жизни. Даже приблизительное понимание, как устроен компьютер, как он работает и исполняет программы, каковы его возможности и ограничения, важный навык в нынешних условиях, когда компьютеры проникли буквально повсюду и все больше и больше становятся для обычного человека какой-то магией. Даже если ребенок и не станет программистом, приобретенные во время занятия программированием навыки будут для него хорошим подспорьем в будущей жизни. От компьютеров ведь он никуда не уйдет.

Существуют различные методы обучения:

1. учитель рассказывает новый материал – он ведет обучение методом рассказа;
2. дети изучают материал по книге – метод работы с книгой;
3. учитель в процессе рассказа показывает какой-либо предмет – метод демонстрации и т.д.

Используя эти методы, мы столкнулись вот с такими проблемами:

Разная скорость усвоения материала. Приходится ко многим лично подходить и объяснять. В это время те, кто пошустрее начинают скучать. И мы с однокурсницей для них подготовляем новые и по сложнее задания, но больше ориентацию мы делаем на олимпиадные или ГИА задания так как большинство ребят обучаются в 9 классе. Но есть и такие ребята, которые если чего-то не понимают, просто молча сидят, ничего не делают и не просят дать им разъяснений. Таких надо вовремя успеть заметить и помочь им.

Времени, которое требуется на подготовку к занятиям нужно больше, чем планировалось. Чтобы подготовить одно занятие у меня уходит примерно 3-4 часа. Больше потратить не могу физически, а иногда хочется, т.к. чтобы придумать что-то интересное, иногда требуется еще больше времени.

С ребятами во время занятий надо поддерживать личный контакт, вести диалог. Иначе, если много говорить самому начинают скучать.

Но, не смотря на всё выше сказанного обучение проходит не принуждённо и легко, так как это не урок и ребята чувствуют себя более раскованно и свободно.

Но этого недостаточно и поэтому мы выбрали дистанционный метод обучения, он помог нам решить проблемы, с которыми пришлось столкнуться ранее.

Не все дети ходят на каждое занятие. Поэтому подачу нового материала приходится делить на 2 занятия. Это, конечно, не помогает тем,

кто пропускает больше двух занятий, но таких уже значительно меньше и им можно помочь в индивидуальном порядке.

Вот почему методы и формы работы с детьми наши отличаются от школьных, они способствуют расширению знаний детей в новой области, которая не входит в школьную программу или просто опускается учителем из-за нехватки учебного времени, а также решению олимпиадных задач и подготовки к ГИА и ЕГЭ.

Курс наш разработан для того чтобы ребята которые не смогли прийти на занятие или просто после занятий могли зайдя на сайт прочесть лекцию, посмотреть презентацию, видео и порешать задачи. Если появляются проблемы или вопросы, то для этого был создан форум.

Использованные источники:

1. Adobe Photoshor CS2. Официальный учебный курс : [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://festival.1september.ru/articles/597012/>

*Дзида Г.А., д-р пед.н.
профессор, директор филиала
Хапсирокова Ж.Б.
менеджер
филиал ФГБОУ ВПО ТюмГУ
Россия, г. Новый Уренгой*

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОФОРИЕНТАЦИЯ МОЛОДЕЖИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Чтобы вести людей за собой, иди за ними.

Лао-Цзы

В России активно идет процесс модернизации системы образования. Она предполагает реализацию нескольких направлений, в том числе работу по профориентации молодежи. Основной целью этой работы является формирование общей готовности школьника к самостоятельному и осознанному выбору и планированию своего профессионального, жизненного и личностного развития, готовность своевременно корректировать и реализовывать намеченные планы. В последние годы профориентационная работа не является одним из условий общей оценки работы школы. Профориентация, по сути, должна являться начальным этапом в сотрудничестве между различными учебными заведениями. От того насколько эффективно будет выстроено взаимодействие по организации профориентационной работы на данном этапе, будет зависеть успешность всех последующих этапов в становлении специалиста. Сотрудничество дает возможность всем заинтересованным сторонам создавать единое информационное пространство, позволяющее сделать процесс профориентации более эффективным. Профориентационная работа ВУЗов, проводимая в школах, должна всесторонне поддерживаться педагогами, привлекая школьников к участию в олимпиадах, творческих

конкурсах. Профессиональная ориентация молодежи - это межведомственная проблема, которая не может быть решена внутри системы только высшего профессионального образования. Для эффективного процесса профориентации, необходимо налаживание четкого разнопланового взаимодействия учреждений общего, начального, среднего профессионального образований. Важным элементом системы профессиональной ориентации является профессиональное просвещение – информирование абитуриентов о различных профессиях, их значении, потребностях в кадрах, условиях труда, требованиях предъявляемых к профессии, о личностных качествах специалистов, необходимых в той или иной профессии. В связи с этим, перед вузом стоит довольно сложная задача - умело и с большим тактом проводить профориентационную работу. Она должна носить рекомендательный характер и решать основные задачи, такие как соответствие состояния здоровья; требованиям выбираемой профессии; психологическая готовность личности к овладению избранной профессией; справочная информация учащихся о содержании и характере труда; возможностях получения высшего образования, профессиональной подготовки и трудоустройства.

При проведении профориентационной работы мы помним, что учитывать интересы ученика бывает сложно, еще сложнее них повлиять. Каждое новое поколение молодежи осуществляет личностное и профессиональное самоопределение по отношению к иной системе ценностей, существующей в обществе. Профориентация предполагает постепенную подготовку школьников к осознанному и самостоятельному выбору, процессу «ориентированному в будущее». Для подавляющего большинства российских абитуриентов процесс поступления в alma mater начинается с подготовительных курсов. Подготовительные курсы, являясь своего рода мостиком между школой и вузом, призваны восполнить пробелы, которые существуют в знаниях детей. Обучение на подготовительных курсах имеет многоцелевое назначение: обучающее, ориентационное, коррекционное, реабилитационное, адаптационное, системно организующее. Это не только качественная подготовка школьников к единому государственному экзамену, но и процесс общения со студентами, который позволяет понять хотят ли они в будущем получить данную профессию. Здесь складывается определенное впечатление о выбранном учебном заведении, его преподавательском составе, традициях и культуре ВУЗа. Курсы позволяют окунуться в мир особой атмосферы вузовской жизни, осознать ответственность перед собственным будущим, активизировать свой потенциал. Поэтому их можно рассматривать как серьезный этап в построении профессиональной карьеры. Известный специалист в области профориентологии профессор Н.С. Пряхников пишет: « Полноценная помощь в выборе профессии не только ориентирует и

организует саму учебную деятельность школьника, но и привносит элементы спокойствия по отношению к своему будущему».[1]

Каждый абитуриент индивидуален, у каждого свои возможности и жизненные ожидания. Выбор вуза — первый самостоятельный и ответственный шаг. Помочь абитуриенту необходимо не в выборе ВУЗа, а в выборе будущей профессии. Ни один рекламный носитель сам по себе не сформирует нужного мнения у абитуриента о профессии. Поэтому работу по набору нужно строить, использовать традиционные и новые методы профориентационной работы. Она должна включать проведение представителями ВУЗа профориентационных деловых игр, выездные тренинги для школьников старших классов, выступление успешных выпускников школ; проведение научных конференций для студентов и старшеклассников с обязательным изданием сборников материалов и публичным вручением его авторам в стенах школы, которое формирует позитивное отношение к данному учебному заведению и выбранной тематике. Проведение открытых лекции, дающих возможность выбора направлений подготовки, являются эффективным методом в профориентации. Во время школьных каникул у старшеклассников есть возможность присоединиться к студентам университета и быть с ними наравне. Они могут посещать реальные учебные занятия и «окунуться» в атмосферу студенчества. Такой инструмент образовательного менеджмента, открывает у абитуриентов интерес к выбранной профессии. Для того чтобы привлечь абитуриента, нужно говорить с ним на его «языке». Сухая статистика редко кому интересна, а подача ее живым и привлекательным языком сможет убедить абитуриента.

Проведение Дня открытых дверей является одним из шансов влияющего на выбор абитуриента. Это мероприятие включает в себе экскурсии по вузу, встречи с профессорско-преподавательским составом, демонстрации наиболее интересных и престижных достижений вуза, концерт студентов. Сочетание всех названных работ создаст атмосферу праздника и непринужденности, покажет активную и интересную жизнь студентов. Темами для выступлений могут стать внутривузовские отношения, дружеские шаржи на студентов и преподавателей. Это создаст у абитуриентов ощущение причастности к жизни вуза. На эти мероприятия необходимо целенаправленно задействовать наиболее активных студентов. Студенты успешнее привлекают абитуриентов рассказами об интересной университетской жизни, о мероприятиях, возможностях отдыха. Выпускники вуза покажут абитуриентам перспективы трудоустройства на своем примере. Важным условием такого мероприятия не должно быть перенасыщение «пиара» образовательного учреждения.

Актуальность вопроса профессиональной ориентации молодежи рассматривался в Российской Федерации на правительственном уровне. С целью дальнейшего развития профессиональной ориентации учащихся

образовательных учреждений общего образования, правительством Российской Федерации подготовлен комплекс мер по проведению профессиональной ориентации образовательных организаций на 2012-2015 гг.. На территории Ямало-Ненецкого автономного округа, для проведения системной, квалифицированной и комплексной работы по формированию у обучающихся осознанного подхода к выбору профессии, в соответствии с интересами и способностями каждого и с учетом потребностей региона, распоряжением Правительства ЯНАО утвержден комплексный план мероприятий по профориентации обучающихся учреждений общего образования на 2012-2015 гг.

Молодое поколение северян, рожденное на Крайнем Севере и адаптированное к экстремальным условиям проживания, должно быть способным обеспечить дальнейшее развитие своего региона. Важно, определить в какой мере молодые люди обладают знаниями, навыками и компетенциями, необходимыми для развития экономики региона. Выбор направления подготовки и формы обучения, в соответствии с личными склонностями и потребностями, должны быть обоснованными. Правильный выбор профессии положительно влияет как на производительность, так и на качество труда. Необходимо понимание важности и значимости профориентационной работы, которая позволила бы выявлять наиболее мотивированных и заинтересованных в получении той или иной профессии учащихся общеобразовательных и средних профессиональных образовательных учреждений, способных реализовать в выбранной профессии.

В г. Новый Уренгой «Тюменский государственный университет» является площадкой по подготовке молодежи к динамичному развитию экономики ЯНАО. Для консолидации молодых ученых на базе вуза действует региональная общественная организация «Академия молодых ученых ЯНАО», объединившая в своих рядах молодых исследователей образовательных учреждений города. Мероприятия, проводимые в рамках этой организации, способствует созданию условий для интеллектуального развития молодежи, привлечению внимания общественности к проблеме подготовки кадров для инновационно развивающегося субъекта Российской Федерации.

Использованные источники:

1. Загвязинский В.И., Шафранов-Куцев Г.Ф., Проблемы профориентационной работы в современных условиях. М., Изд. ТюмГУ, 2010.
2. www.psyparents.ru С.Н. Пряжников Профориентация в стране обесцененного труда.

*Дзиова Э.Н.
старший преподаватель
кафедра менеджмента*

*Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
профессионального образования "Северо-Осетинский государственный
педагогический институт"*

Российская Федерация, г. Владикавказ

ИННОВАЦИОННАЯ ИНФРАСТРУКТУРА В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ: ТЕРМИНОЛОГИЧЕСКАЯ И НОРМАТИВНО- ПРАВОВАЯ РАМКА

Краткая аннотация. В статье рассматривается история нормативно-правовых документов регулирующих создание инновационной инфраструктура в системе образования; раскрыты понятия «инновация» и «инновационная инфраструктура».

Ключевые слова: инновационность, образование, инновационная инфраструктура, инновация, инновационная деятельность, степень новизны.

За последнее время термин «инновация» крепко утвердился в современном обществе. Термин «инновация» заменил ранее более употребляемый термин «новация». Различие данных двух терминов усматривается, с одной стороны, с филологической точки зрения, с другой стороны, с точки зрения нормативно-правовой базы инновационной деятельности.

Лишь предметное значение новшества включает в себе термин «новация», тогда как «инновация» обогащена отглагольным значением действия – внедрения, благодаря англоязычному префиксу in (в).

Подобное различие терминов было закреплено на уровне нормативно-правовой базы. Международный нормативный документ регламентирующий инновационную деятельность Руководство Осло «Рекомендации по сбору и анализу данных по инновациям» является источником нормативно-правовой базы в сфере планирования и учета инновационной деятельности. В Руководстве Осло внедренность инновации признается ее базовым, общим признаком.

Каким образом сегодня внедрение инноваций оказывается возможным в образовательном пространстве?

Реалии современности предъявляют к развитию образования требования адаптированные к нуждам и потребностям экономики. В силу этого, инновационная направленность образования может иметь несколько векторов, среди которых можно обозначить:

- инновационно-ориентированную систему обучения;
- инновационные образовательные технологии;
- инновационную инфраструктуру в системе образования;
- вузовскую инновационную инфраструктуру;

– нормативную базу инновационной образовательной деятельности.

В данной статье рассматривается лишь формирование инновационной инфраструктуры в системе образования и только с точки зрения ее нормативно-правовой рамки.

Основными нормативными документами регламентирующими деятельность по созданию инновационной инфраструктуры в системе образования можно считать:

– Руководство Осло «Рекомендации по сбору и анализу данных по инновациям»;

– Федеральный закон «О науке и государственной научно-технической политике» №127-ФЗ от 23.08.1996 г.

– Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации «Об утверждении порядка создания и развития инновационной инфраструктуры в сфере образования» № 218 от 23.06.2009 (приказ утратил силу 01.09.2013 г.);

– Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.12 г.;

– Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации «Об утверждении порядка формирования и функционирования инновационной инфраструктуры в системе образования» РФ № 611 от 23.07.2013 г.

Руководство Осло является нормативным документом Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) и Статистического бюро Европейских сообществ (Евростата). ОЭСР объединяет 30 наиболее продвинутых в технологическом отношении стран.

Взаимодействие России и ОЭСР осуществляется в соответствии с Декларацией о сотрудничестве между ОЭСР и Российской Федерацией, принятой в 1994 году. С 30.11.2007 г. Российская Федерация находится в переговорном процессе о присоединении к ОЭСР.

Первое издание Руководства Осло было принято в 1992 году. В настоящее время действующим является 3-е издание 2010 года.

Оригинал Руководства был опубликован на французском и английском языках. Текст Руководства опубликован и на русском языке с целью использования результатов данного фундаментального труда. Руководство Осло, по сути, представляет собой плод более чем двадцатилетней аналитической работы.

В Руководстве даны основные определения; приведена институциональная классификация; рассмотрены связи в инновационном процессе; продемонстрированы цели, препятствия и результаты инновационной деятельности.

Инновация определяется в Руководстве как «внедрение какого либо нового или значительно улучшенного продукта (товара или услуги) или

процесса, нового метода маркетинга или нового организационного метода в деловой практике, организации рабочих мест или внешних связях» [3, с. 11-12].

В соответствии с определением инновации, приведенным в Руководстве Осло выделяется четыре типа инноваций:

- продуктовые;
- процессные;
- маркетинговые;
- организационные [3, с. 11-12].

Благодаря Руководству измеримыми стали организационные и маркетинговые инновации.

Из определения понятия «инновация» во всех инновациях усматривается содержание какой-то доли новизны. Эта доля новизны может быть представлена на трех уровнях: 1) новое для фирмы; 2) новое для рынка; 3) новое для всего мира.

Руководство Осло также определяет, в каком соотношении инновационная деятельность находится с научными исследованиями и опытно-конструкторскими разработками.

Инновационная деятельность может включать в себя НИОКР как составную часть, либо не включать НИОКР вообще.

«НИОКР – это только один этап инновационного процесса. Реализация инновации включает в себя ряд видов деятельности, не относящихся к НИОКР, – таких как заключительные этапы подготовки опытного производства, производства и дистрибуции (организация сбыта товара, распределение товара по сети сбыта); разработки с меньшей степенью новизны; поддерживающие деятельности, – такие как тренинги персонала и предпродажная подготовка продуктовых инноваций, а также разработка и внедрение новых маркетинговых и организационных методов. Кроме того, во многих фирмах инновационная деятельность может вообще не включать НИОКР».

23 августа 1996 году был принят Федеральный закон «О науке и государственной научно-технической политике» №127-ФЗ от 23.08.1996 г.

В настоящее время этот Закон является базовым нормативно-правовым актом, регулирующим отношения в научно-технической сфере.

Основная цель, которую перед собой ставили создатели ФЗ «О науке и научно-технической политике» – формирование правового фундамента для других нормативно-правовых актов, регулирующих отношения как в сфере научной деятельности, так и в деле организации науки.

Здесь же в этом Законе на федеральном законодательном уровне определены понятия «инновация», «инновационный проект», «инновационная инфраструктура». Понятия «инновация» и «инновационный проект» схожи с определениями приводимыми в Руководстве Осло. Но что важно, так это то, что в Законе определяется понятие «инновационной

инфраструктуры», под которой подразумевается «вся совокупность организаций реализующих инновационные проекты, включая предоставление управленческих, материально-технических, финансовых, информационных, кадровых, консультационных и организационных услуг» [4, статья 2].

Так, Закон «О науке и научно-технической политике» наметил необходимость создания инновационной инфраструктуры.

Началом формирования инновационной инфраструктуры в системе образования Российской Федерации можно считать Приказ Министерства образования и науки РФ № 218 от 23.06.2009 «Об утверждении порядка создания и развития инновационной инфраструктуры в сфере образования» (приказ утратил силу 01.09.2013 г.).

В соответствии с Порядком инновационную инфраструктуру в сфере образования составляли региональные и федеральные инновационные площадки. Статус федеральной инновационной площадки присваивался организациям, реализующим инновационные проекты по направлениям деятельности, утверждаемыми Министерством образования и науки Российской Федерации.

Статус федеральной инновационной площадки организациям присваивался Министерством образования и науки Российской Федерации. Статус региональной инновационной площадки должен был присваиваться органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

Сбор заявок на присвоение статуса федеральной площадки осуществлялся через сайт www.fip.kpmo.ru.

Приказ Министерства № 218 от 23.06.2009 утратил силу 01.09.2013 г. в связи со вступлением в силу Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.12 г. В 273-ФЗ в статье 20 «Экспериментальная и инновационная деятельность в сфере образования» разграничена направленность инновационной и экспериментальной деятельности. Также в данной статье Закона определяются федеральные и региональные площадки составляющие инновационную инфраструктуру в системе образования. «Порядок формирования и функционирования инновационной инфраструктуры, перечень федеральных инновационных площадок устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования. Порядок признания организаций, региональными инновационными площадками устанавливается органами государственной власти субъектов Российской Федерации» [5, статья 20].

По сути, некоторые пункты Приказа № 218 вошли в первый интегрированный закон «Об образовании в Российской Федерации».

Конечно же п. 3. статьи 20 273-ФЗ требует реализации. 23.07.2013 г. подписан Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации

«Об утверждении порядка формирования и функционирования инновационной инфраструктуры в системе образования» РФ № 611.

Из организаций Северной Осетии вошедших в инновационную инфраструктуру в системе образования со статусом федеральной инновационной площадки за период с 2009 по 2013 гг. стали:

В 2011 году – Северо-Осетинский институт повышения квалификации работников образования с проектом «Разработка и апробация технологии обеспечения адресности повышения квалификации педагогических работников учреждений общего образования на основе взаимодействия процедур повышения квалификации с внедрением новой модели аттестации работников образования».

В 2012 году – государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 8 г. Беслан с проектом «Развитие социального партнерства (внешней интеграции) для организации профессиональной подготовки школьников на основе системы сетевого взаимодействия.

В 2013 году – государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Северо-Осетинский государственный педагогический институт» с проектом «Разработка и апробация региональной модели перевода муниципальных образовательных учреждений в государственные».

Использованные источники:

1. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации «Об утверждении порядка создания и развития инновационной инфраструктуры в сфере образования» № 218 от 23.06.2009 (приказ утратил силу 01.09.2013 г.);
2. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации «Об утверждении порядка формирования и функционирования инновационной инфраструктуры в системе образования» РФ № 611 от 23.07.2013 г.
3. Руководство Осло «Рекомендации по сбору и анализу данных по инновациям»;
4. Федеральный закон «О науке и государственной научно-технической политике» №127-ФЗ от 23.08.1996 г.
5. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.12 г.;

Дзиова Э.Н.
преподаватель
кафедра общих гуманитарных и социальных наук
Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
профессионального образования "Северо-Осетинский государственный
педагогический институт"
Российская Федерация, г. Владикавказ

КАТЕГОРИИ АРИСТОТЕЛЯ И СТОИКОВ: ОБЩЕЕ И ОТЛИЧНОЕ

Краткая аннотация. В статье рассматривается учение о категориях изложенное в трудах Аристотеля и стоиков; раскрыта таблица категорий Стагирита; приводятся схожие с аристотелевскими моменты логического учения стоиков о категориях, а также отличие этих двух систем.

Ключевые слова: категория, сущность, учение о понятиях, род сказывания, логика, сущее.

Сборник «Органон» составленный Андроником Родосским представляет собой свод логических трактатов Аристотеля.

«Органон» начинается с небольшого трактата «Категории». Аристотель обращается к учению о категориях, а затем к учению о предикациях для того чтобы уяснить природу понятия.

Трактат «Категории», по-видимому, относится к ликийскому периоду (на это предположение наводит приводимый Аристотелем пример категории места: «в Ликее»). Сложилось же учение о категориях значительно раньше. Об этом свидетельствует не дошедший до нас целиком диалог Аристотеля «Эвдем».

Первая часть «Категорий», учение об основных понятиях, содержит в себе воззрение на связи форм бытия и мышления, и в конечном счете, представляет собой в некотором роде пограничную область между логикой и метафизикой. Эта позиция является также причиной того, что многие вопросы, затронутые в учении о категориях, вновь поднимаются в «Метафизике», при этом их разбор в произведении нередко приводит к новым формулировкам, к освещению проблем с новых сторон [15, с. 67].

По Аристотелю, категории являются, с одной стороны, высшими родам значений слов, или родами сказывания о действительности, а с другой стороны – высшими родами определенностей бытия [4, с. 163].

Трактат «Категории» считается рядом исследователей подложным. Таково мнение Шпенгеля, Прантля и Иегера. Это мнение нельзя считать вполне доказанным. Другая, преобладающая, точка зрения сводится к тому, что основное ядро трактата подлинно, но последние главы, говорящие о послекатегорических определениях, – подложны. Таков взгляд Целлера и Брандиса.

Первая часть «Категорий», учение об основных понятиях, содержит в себе воззрение на связи форм бытия и мышления, и в конечном счете, представляет собой в некотором роде пограничную область между логикой и

метафизикой. Эта позиция является также причиной того, что многие вопросы, затронутые в учении о категориях, вновь поднимаются в «Метафизике», при этом их разбор в произведении нередко приводит к новым формулировкам, к освещению проблем с новых сторон.

По Аристотелю, категории являются, с одной стороны, высшими родами значений слов, или родами сказывания о действительности, а с другой – высшими родами определенностей бытия.

Категории имеют логическое и онтологическое значения как самые общие определенности бытия.

О категориях как родах значений слов говорится в 4 главе «Категорий», где различаются 10 таких родов: «Из слов, высказываемых без какой-либо связи, каждое «слово» обозначает или сущность (*греч.* οὐσία), или количество (*греч.* πσόν), или качество (*греч.* ποῖον), или отношение (*греч.* πρὸς τι), или место (*греч.* που), или время (*греч.* ποτε), или положение (*греч.* πεισυαί), или обладание (*греч.* εχειν), или действие (*греч.* ποιειν), или страдание, претерпевание (*греч.* πασχειν)» [1, 4, 1 b 25-2a].

Аристотель не всегда выделял десять упомянутых категорий и часто, объединяя некоторые из них, сводил число категорий то к восьми, то к шести, то к четырем, а то и к трем [16, с. 207].

Вопрос о том, что такое категории довольно сложен. Аристотель говоря о категориях как о значениях, нигде точно не определяет что же лежит в их основе: значения слов или значения самого бытия, в каком отношении находятся эти два основных аспекта их понимания. В «Категориях» под ними подразумевается нечто, «высказанное без всякой связи», соответственно этому не выражающее, как связанное суждение, истину или ложь. Многоплановость понимания категорий у Аристотеля доказывает не неопределенность этого понятия, а то, что в них выражен переход от учения о бытии к логике.

Категории представляют собой различия сущего. К сущему как таковому присоединяются его внутренние различия, затем различия этих различий и т.д., пока не образуется неделимый на противоположности ближайший вид – «вторичная сущность». «Различия» и «подведение под деление» [2, X, 7, 1057 b 9-10] сущего суть категории. К ним сводятся все остальные различия и противоположности вещей. Все противоположности и различия содержат в себе нечто аналогичное, однако соответственно категориям их надо модифицировать и все они «должны быть иными в каждой категории» [2, V, 10, 1018 a 38].

Первой в таблице категорий Аристотеля идет категория сущности. Сущность у Стагирита выступает единственным условием всех остальных категорий [3, с. 355-356].

Первичная сущность – это «сложная сущность, составленная из формы и материи». Она есть первое и по понятию, и по познанию, и по времени. По

понятию, поскольку в понятие чего-бы то ни было составной частью входит знание сущности.

Вторичные сущности – это абстрактные определенности вещей, ближайшие к ним роды и виды. Вид при этом в большей мере является сущностью, чем род, так как он ближе к первичной сущности.

Первые сущности, то есть единичные вещи, могут быть лишь подлежащими, о которых что-то сказывается, но сами они не могут сказываться ни о чем, не могут быть сказуемыми.

Вслед за сущностью в таблице категорий располагаются категории «количества», «качества» и «отношения».

Итак, «количеством я называю то, что может быть разделено на составные части, каждая из которых, будет ли их две или несколько, являются чем-то одним и данным по природе как нечто» [2, V, 13, 1020 а 7-8].

Количество предшествует качеству только по времени, субстанциональной же его основой служит единство качественно определенных вещей, родов или их частей.

Следующая категория, это категория «качества». Качество само служит для характеристики свойств того или иного объекта, оно не может быть определено общим образом. При разработке теории «качеств» Аристотель руководствовался различиями между действительностью и возможностью.

Свойствами, Аристотель называет, качества продолжительные и устойчивые, пребывающие в объекте долгое время и изменяющиеся с трудом. Особый частный случай свойства – состояние. Состояние – это легко поддающиеся движению и быстро изменяющиеся качества.

Величины, как некоторые единства количества и качества, являются, по мнению Аристотеля, отношениями, ибо величины – это некоторые качества, измеряемые с помощью количества. Следовательно, в них всегда имеется отнесенность к чему-то другому, которое является для них мерой, основанием их определенности.

Шаткое положение в таблице категорий Аристотеля занимают категории «места» и «времени» относительно категорий «положение», «обладание», «действие» и «страдание».

В полном соответствии с представлениями формальной логики наших дней Аристотель понимал высказывание («высказывающую речь») как то, что может быть истинным или ложным, и при этом быть утверждением или отрицанием. Утверждая или отрицая нечто, «высказывающая речь» говорит о некотором объекте, «сущем» или «сущности». Для обозначения подлежащего, т.е. объекта высказывания, Аристотель употребляет тот же термин *υποκειμενον*, что и для обозначения «субстрата» изменения; с логической точки зрения подлежащее есть та же материя или возможность мысли, которая превращается в действительность мысли, когда происходит

высказывание о ней (*греч.* ατεγορία). Сказуемое (*греч.* ατεγοροειμενον) бывает, по Аристотелю, десяти видов – это десять рассмотренных категорий, о которых уже шла речь. Совпадение категорий Аристотеля с основными категориями грамматики древнегреческого языка (Бенвенист) понятно: по существу категории, или виды сказывания о субстрате мысли подлежащем), есть виды вопросов, различимых на лингвистических основаниях («что есть А», «каково А», «сколько А», «где А» и т.п.), или виды всех ответов, возможных в языке.

Учению стоиков о категориях существенное значение приписывает Целлер. Он усматривает здесь непосредственное влияние Аристотеля.

«Категории» наиболее общие понятия, призванные характеризовать то, что так или иначе существует [9, с. 185].

Ряд категорий в системе стоиков выстроен так, что, в отличие от аристотелевских, каждая предыдущая категория «раскрывается» последующей. У стоиков сохраняются только четыре аристотелевские категории. Это такие категории как сущность, качество, состояние и отношение. Стоическая система категорий в таком случае выстраивается следующим образом: 1) сущность; 2) сущность, наделенная определенными качествами; 3) сущность, пребывающая в определенном состоянии, наделенная определенными качествами; 4) сущность, находящаяся в некотором отношении, пребывающая в определенном состоянии и наделенная определенными качествами.

Затруднителен вопрос о принадлежности к категориям наиболее общего понятия (*греч.* τότι). Оно обнимает два принципиально мыслимых «рода» предметности – телесное и бестелесное. Лишь телесное есть нечто сущее в собственном смысле слова. Бестелесное (пустота, пространство, время и «лектон») налично в другом смысле – «как бы нечто сущее».

У стоиков по сравнению с Аристотелем изменяется смысл понятия «категории» и его роль в процессе познания.

Для стоиков, в силу того, что они признают все сущее однородным, категории не могут выступать наивысшими родами сущего. Стоики понимают категории как различные способы мышления. Каждое тело может мыслиться нами как сущность, находящаяся в некотором отношении, пребывающая в определенном состоянии и наделенная определенными качествами [12, с. 132].

У стоиков в отличие от Аристотеля единственной наивысшей универсальной категорией, которая охватывает все сущее, выступает категория сущности или субстанции, то что характеризует тело. Правда, над категорией сущности или тела возвышается еще одна категория именуемая стоиками как «нечто». Нечто характеризует не только сущее, но и воображаемое, то есть как телесное, так и бестелесное.

Наиболее наглядно четыре категории применяются в отношении телесного, то есть того, что обладает способностью действовать и

испытывать воздействие. 1-я категория обозначает «субстанцию» как «субстрат» 2-я – качество: родовое и индивидуальное, то есть существенное свойство вещи или класса вещей, то, что делает их ими самими в отличие от других. Лексически выражается именами собственными, родовыми понятиями и прилагательными. 3-я и особенно 4-я категории характеризуют те свойства, которые приобретаются в силу реальных пространственно-временных и причинно-следственных условий [13, с. 49].

Нет сомнений, что категории все применялись для анализа бестелесного (качества которого, разумеется, тоже бестелесны).

Категории 3 и 4 характеризуют реальные наличные предметности. Наиболее универсальная 3-я категория обнимает собою две первых и концентрирует в себе большинство аристотелевских категорий, что было отмечено уже в античные времена [9, с. 180].

Использованные источники:

1. Аристотель. Категории // Сочинения в четырех томах. Т. 1. М., 1978.
2. Аристотель. Метафизика // Сочинения в четырех томах. Т. 1. М., 1978.
3. Асмус В.Ф. Античная философия. М., 1976.
4. Ахманов А.С. Логическое учение Аристотеля. М., 2002.
5. Бочаров В.А. Аристотель и традиционная логика. М., 1984.
6. Джоходзе Д.В. Диалектика Аристотеля. М., 1971.
7. Луканин Р.К. Органон Аристотеля. М., 1984.
8. Лукасевич Я. Аристотелевская силлогистика с точки зрения современной формальной логики. М., 1959.
9. Маковельский А.О. История логики. М., 1967.
10. Попов П.С., Стяжкин Н.И. Развитие логических идей от античности до эпохи Возрождения. М., 1974.
11. Попович М.В. Очерки развития логических идей в культурно-историческом контексте. Киев, 1979.
12. Степанова А.С. Философия Древней Стои. – СПб.: Издательство КН, 1995. – 272 с.
13. Столяров А.А. Стоя и стоицизм. М.: АО Ками Груго, 1995. – 448 с.
14. Стяжкин Н.И. Формирование математической логики. М., 1967.
15. Шандор П.О. О логике Аристотеля. Будапешт, 1961.
16. Prantl C. Geschichte der Logik im Abendlande. Leipzig, 1957.

*Дзуцева З.Б., канд. пед. н.
доцент
кафедра педагогики и психологии ФБГОУ ВПО
«Северо-Осетинский государственный
университет им.К.Л.Хетагурова»
Россия, г. Владикавказ*

РИТОРИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВУЗА

Аннотация. В статье речь идет о риторической культуре преподавателя вуза. Риторический подход в концепции современного гуманитарного образования - жизненно необходим. Профессиональную риторическую культуру преподавателя следует рассматривать и изучать как высший уровень реализации профессиональной педагогической культуры.

Ключевые слова: риторическая культура, педагогическая деятельность, преподаватель вуза, школа диалога, нравственно-эстетическая и интеллектуальная культура.

Грамотное и умелое обращение со словом является не только профессиональным качеством личности в любой сфере деятельности, но и показателем общей культуры и образованности человека. Опыт XX столетия показывает, что эффективное движение вперед испытали те страны, которые занимались риторическим просвещением. Новомодные теории, рожденные в XX веке вследствие развития речевых технологий, основываются на риторике и пользуются ее терминологией. К ним надо отнести теорию коммуникации (с идеей развития в человеке «коммуникабельности»), связи с общественностью, имиджологию (некий аналог учения о риторе, приспособленный более к созданию внешнего впечатления и сиюминутного эффекта), менеджмент и администрирование как искусства делового общения и т.д.

Русская риторическая культура нуждается в творческом развитии, основанном на знании традиций и учете современных условий нового информационного общества. Сегодня гуманизация и демократизация заявлены как основные принципы системы образования. Образование рассматривается, как способ саморазвития личности. В этих условиях происходит смена приоритетов в образовании, становится возможным усиление его культуuroобразующей роли, появляется новый идеал человека образованного в виде "человека культуры", "человека облагороженного образа", обладающего умственной, этической, эстетической, общественно-духовной культурностью. Средством и условием достижения этого идеала, самой целью образования становится коммуникативная культура личности, включающая в себя как составные части эмоциональную и речевую, информационную и логическую культуру.

В данной статье мы попытаемся осмыслить феномен профессиональной риторической культуры преподавателя вуза. Тема эта

очень актуальна, ибо в последнее время наблюдается снижение общей профессиональной риторической культуры педагога. В работах А.А. Деркача, З.Ф. Есаревой, Н.В.Кузьминой, В.А.Сластенина, Н.Н. Тарасевич, Г.И. Хозяинова, А.В. Барабанщикова, С.С. Муцынова, Ч.Б. Далецкого и др. проблема педагогической культуры нашла отражение в связи с анализом особенностей педагогической деятельности, изучением педагогических способностей, педагогического мастерства учителя, преподавателя вуза. Однако значимость понятия «профессиональная риторическая культура педагога» в научно-методической и педагогической литературе раскрыта еще не в полной мере. Профессиональная риторическая культура преподавателя проявляется в его внешнем облике, в культуре чувств, мыслей, слов, поступков, в речевых и поведенческих образцах.

В своей последней книге «Дерзания духа», А. Ф. Лосев пишет: «Входя в аудиторию, я много раз наблюдал сонное и как бы усталое выражение лиц у студентов, унылое и безрадостное их ощущение, безотрадную скуку, но когда я становился на кафедру и начинал говорить, то часто замечал, что лица у студентов становятся живее, что на унылом лице моих слушателей появляется вдруг знающая улыбка. В аудитории вместо мертвой тишины возникает какой-то творческий шумок, вспыхивают вдруг желания высказываться, поделиться, задать вопрос, появляется задор, веселая мысль» [3:113].

Педагогу особое внимание следует обращать на культуру речи: умение говорить и слушать, вести беседу. Это важное условие успешной реализации педагогического процесса, взаимопонимания, проверки истинности или ложности своих мнений, представлений. Учащийся принимает то, что ему дают. «Любой коммуникативный акт входит в состав некоторого акта совместной деятельности, который включает в себе физическую, эмоциональную, интеллектуальную, бессознательную, а также неречевую семиотическую деятельность» [3:142]. Речь лектора - это не только чуткий показатель интеллектуального, нравственного развития педагога, его общей культуры, но и лучший воспитатель. Однако следует заметить, что преподаватели вуза в процессе обучения ориентированы скорее на передачу информации в традиционном варианте ее изложения, чем на использование научного знания как средства, способствующего формированию личности студентов, их мировоззрения. Часть педагогов не способна к риторической рефлексии, столь необходимой для профессионального роста. Они слабо знают риторическую теорию, не представляют специфики риторической рефлексии и не имеют понятия о том, как использовать риторические знания в практической деятельности. Например, большая часть опрошенных слушателей ФПК в СКГМИ и ГАУ РСО-Алания говорили, что не умеют пользоваться риторической наукой для осмысления собственной профессиональной речевой практики.

Анализ существующих причин несформированности риторической культуры преподавателя позволил сделать следующие выводы:

- в свете современных задач российского образования, определяющих процесс его модернизации сегодня, отсутствует четкое и точное представление о статусе, сущности, месте, функциях риторической культуры преподавателя;

- в настоящее время не существует общепринятой системы формирования риторической культуры преподавателя;

- в педагогической науке и сегодня остается открытым вопрос о том, при каких условиях возможно формирование риторической культуры преподавателя вуза в системе повышения квалификации.

Одним из наиболее эффективных способов устранения вышеизложенных причин является специально организованный процесс формирования риторической культуры преподавателя высшей школы в магистратуре и системе повышения квалификации. Но для того, чтобы процесс формирования риторической культуры преподавателя проходил успешно, необходимо сегодня подготовить преподавателей риторики и культуры речи и одновременно формировать у специалистов интерес к занятиям языком с пониманием важности развития профессиональной речи. Важно выделить проблемное поле сформированности риторической культуры преподавателя, определить предметную, функциональную и содержательную области понятия «риторическая культура преподавателя» с учетом специфики современной социокультурной ситуации и характером профессиональной деятельности, создать прочный фундамент, а точнее, ввести в учебный план в качестве обязательного предмета в магистратуре педагогическую риторику и разработать подробную программу формирования риторической культуры преподавателя вуза для слушателей ФПК.

Риторическая культура помогает преподавателю не только передать свои мысли, чувства и знания по предмету изучения, но и вызвать ответную реакцию у слушателей, заставляет учащихся активно включиться в интеллектуальный процесс постижения истины и гармоничного личностно-профессионального развития. Четкое выражение своей мысли, точный подбор слов, богатство речи формируют мышление учащегося, развивают его профессиональные навыки во всех областях человеческой деятельности. Риторика как искусство речевого взаимодействия - это не только самостоятельное публичное мышление, владение языковой культурой, логикой, но и умелое использование многообразной палитры выразительных средств. Психофизическая свобода, внимание, воображение, уверенность в себе, благозвучие и сила голоса, четкость речи и выразительность интонации, мимики, жестов - это далеко не весь перечень составных, характеризующих искусное эффективное речевое действие.

Д.С. Лихачев справедливо замечает, что «неряшливость в одежде - это неуважение к окружающим вас людям и к самому себе. Дело не в том, чтобы быть одетым щегольски. В щегольской одежде есть, может быть, преувеличенное представление о собственной элегантности, и по большей части щеголь стоит на грани смешного. Надо быть одетым чисто и опрятно, в том стиле, который больше всего вам идет, и в зависимости от возраста. Язык в еще большей мере, чем одежда, свидетельствует о вкусе человека, о его отношении к окружающему миру, к себе» [5:33]. Любое общение, тем более педагогическое, – это своеобразное информационное время и пространство, где каждый проявляет свою индивидуальность, где происходит личностное развитие. Оно - мощный резерв становления стиля педагогического мышления, профессиональной культуры. Риторика, в основе которой лежит диалектическое, критическое, творческое мышление, требует от создающего речь постоянного нравственного, духовного и интеллектуального совершенствования, стремления к постижению глубин общей и национальной культуры во всей ее полноте. Занятия риторикой активнейшим образом содействуют этому процессу» [4:15]. Таково мнение Квинтилиана. Его «Риторические наставления», классика античной риторики, считаются первым трудом по общей педагогике. Профессиональная риторическая культура преподавателя еще не исследована должным образом. В педагогической науке пока не разработано целостной концепции, ориентированной на устойчивое развитие профессиональной риторической подготовки будущего преподавателя в вузе, поскольку риторика после долгого забвения в нашей стране только еще набирает силу в сфере образования.

Ведущей формой организации обучения в вузе продолжает оставаться лекция. Отказ от лекции снижает научный уровень подготовки студентов. Лекция незаменима в тех случаях, когда особенно важно личное эмоциональное воздействие лектора на студентов, когда ставится цель повлиять на формирование их взглядов. Она активизирует мыслительную деятельность, если хорошо понята, развивает внимание студентов, вызывает движение мысли вслед за лектором. Творческое общение лектора с аудиторией - это сотворчество, эмоциональное взаимодействие. Важное значение имеет нравственная сторона лекции и преподавания, научность и информативность (современный научный уровень), доказательность и аргументированность, наличие ярких, убедительных примеров, фактов, обоснований и научных доказательств, эмоциональность формы изложения, активизация мышления слушателей, постановка вопросов для размышления.

Практика общения с современной студенческой аудиторией может дать немало примеров того, что значительная часть выпускников наших школ лишена способности к восприятию возвышенного в языке и жизни. Сознание этих молодых людей не принимает, отталкивает от себя через насмешку и ерничанье беспокоящие их душу высокие слова и поэтические

образы. Риторический подход в образовании, риторизация учебного процесса, возрождая цикл риторических дисциплин (общую и профессиональную риторику, ораторское искусство, логику и т.д.), призваны создавать оптимальные условия для успешной самореализации личности через слово.

Актуальную проблему современного риторического образования исследуют такие ученые, как В.И. Аннушкин, Б.Г. Бобылев, А.А. Волков, Ч.Б. Децкий, Н.Г. Грудцына, С.Ф. Иванова, Н.А. Ипполитова, Н.Н. Кохтев, Т.А. Ладыженкая, М.Р. Львов, О.И. Мраченко, С.А. Минева, А.К. Михальская, А.А. Мурашов и др. Главные мысли, объединяющие различные точки зрения на риторику этих исследователей, как мы думаем, заключаются в следующем:

а) «говорящий творит собеседника» (следовательно, педагог-ритор создает свою аудиторию, формирует личность учащегося);

б) «в диалоге рождается истина» (поэтому преподаватель предлагает аудитории не готовые мысли, а вместе с аудиторией, включая мыслительный процесс, приходит к определенным выводам;

в) «в речи совершенствуется весь человек», как главная цель воспитания и образования. Таким образом, совершенствуя свою речь, человек совершенствует себя.

В этой связи современной школе, современному вузу необходимы учителя и преподаватели, которые не только умеют думать, но и способны культурно мыслить и чувствовать, высказывать свои мысли, говорить, т.е. порождать собственные смыслы педагогической деятельности, учить мыслить, чувствовать, эмоционально переживать и научить говорить учащихся. Научиться говорить можно, лишь научившись мыслить и чувствовать. Для того чтобы учение и поведение учащихся стали более гуманными, творческими, соответствующими их человеческой, а не механической природе, необходимо изменение режима их сознания. Из режима «знания», отражения (повторения, воспроизведения переданных педагогом знаний и опыта поведения) оно должно быть переведено в режим творческого производства собственных смыслов и опыта – осмысления и осознания учения, поведения, речевой культуры. «Необходимо также «самоперестроить» педагогическое мышление и всю деятельность, связанную с мышлением и речью» [2:97].

Риторическая культура преподавателя отражает ценностный (вербальный и невербальный) выбор его поведения. Поэтому так важны межличностные отношения между преподавателями и студентами. Преподаватель – не только наставник, но и помощник, друг. Если преподавателю удастся установить между собой и студентами отношения сотрудничества, тогда в аудитории будет царить атмосфера дружелюбия, поискового «сократовского» диалога, гармонии, творчества.

Приведем примеры положительного воспитательного воздействия преподавателя на аудиторию, подтвержденные отзывами, полученными нами в результате проведенного анонимного письменного опроса среди 83 студентов различных факультетов СОГУ на тему: «Преподаватель глазами студентов». Студенты отметили огромное благотворное воздействие личности преподавателя на аудиторию: «Общение на ваших парах создает благоприятную атмосферу в аудитории». «Благодаря занятиям с Вами я смогла почувствовать себя раскрепощенной перед аудиторией: боязнь аудитории у меня практически исчезла». «Мне очень нравится, когда на Ваших занятиях мы говорим на свободные темы, критикуем, учимся слушать, воспринимать критику...». «Вы - хороший собеседник. Хорошо, что с нами Вы общаетесь на равных».

В этих отзывах отмечена судьбоносная роль педагогического диалога: студентка почувствовала себя полноценной личностью, «раскрепостилась», «боязнь аудитории практически исчезла». Учащиеся обучаются умению тактично критиковать, спорить и воспринимать мнение другого. Диалог между преподавателем и студентами стимулирует активное мышление. В процессе диалога легко заметить настроение собеседника, узнать его мысли и разрешить любые разногласия.

Следовательно, в современном вузе надо сформировать, в контексте профессиональной педагогической культуры, высший уровень ее реализации – риторическую культуру. Риторическая культура преподавателя – это реально существующий феномен, охватывающий все сферы педагогической деятельности. Забота, внимание со стороны преподавателя вызывают у студентов симпатию к нему, которая транслируется и перерастает в интерес к предмету, который ведет: «Ваши занятия открыли во мне творческие способности, вернее открыли их перед аудиторией. Вы помогли нам всем ближе познакомиться друг с другом, узнать что-то новое. Каждый из нас смог раскрепоститься, избавиться от комплексов. Мы почувствовали, что нас понимают». «Ваша методика преподавания не заключает студента в рамки предмета, каждый может попробовать себя в новой для себя области. Хотелось бы, чтобы таких преподавателей было больше».

Проанализировав отзывы студентов о влиянии на них профессиональной риторической культуры преподавателей, мы выделили следующие важные качества педагогов, отмеченные студентами: умение создать благоприятную, творческую обстановку на занятиях, способность интересно и познавательно преподавать в контексте решения актуальных проблем современности; способность быть другом и собеседником; способность общаться на равных, соблюдая субъект - субъектные отношения; продуктивно беседовать, вести «сократовский» диалог с аудиторией. Студенты отметили также следующие особенности: профессиональность речи преподавателей - красоту и четкость изложения

мысли, приятный голос, богатую мимику, жестикуляцию, т.е. артистизм, красоту, обаяние, интеллигентность.

Студенты, благодаря профессиональной риторической культуре преподавателя, смогли избавиться от комплексов, фобий, страха общения, открыли в себе творческие возможности, смогли утвердить себя как личность перед аудиторией в диалогах и в публичных выступлениях. Поэтому сегодня необходимо уйти от школы монолога в школу современной демократической жизни, в школу диалога – глубинного, небезразличного, душевного понимая и общения, основанного на доверии, доброте и любви друг к другу.

Образование предполагает создание культурного образа нашего современника. Риторика, риторическая культура помогает человеку не только познать себя, но и усовершенствовать себя как человека, как творческую личность, улучшить окружающее социокультурное пространство.

Следовательно, можно сделать вывод о том, что профессиональная риторическая культура преподавателя – это нравственно-эстетическая и интеллектуальная культура его эмоционально-чувственной мыслеречевой деятельности, направленной на постижение истины и гармоничное развитие личности учащегося. Риторический подход жизненно необходим в концепции современного гуманитарного образования, а риторическую культуру преподавателя следует рассматривать и изучать как высший уровень реализации профессиональной педагогической культуры.

Использованные источники:

- 1.Иванова С.Ф. Искусство диалога или беседы о риторике. - Пермь,1999.
- 2.Колесникова Л.Н. Риторическая личность преподавателя-филолога в контексте профессиональной культуры: В 3-х томах. - Орел, 2007.
- 3.Конева Н.К.Условия успешности коммуникативного акта // Язык и дискурс. Когнитивные и коммуникативные аспекты: Сб. научных работ. - Тверь,1997.
4. Кузнецова Т.И. Классика и классицизм в теории Квинтилиана. // Кузнецова Т.И. - М, 2003.
5. Лихачев Д. С. .Письма о добром и прекрасном. – М, 2003.
6. Лосев А.Ф Дерзание духа. - М.: Политиздат, 1998.

*Довженко Л.П., кандидат философских наук
доцент*

*МГТУ им. Н. Э. Баумана
Россия, г. Москва*

ГУМАНИТАРИСТИКА В СОВРЕМЕННОМ ТЕХНИЧЕСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ: ИЗЛИШЕСТВО ИЛИ НЕОБХОДИМОСТЬ?

Проводимая в России реформа высшей школы вновь возвращает нас к вопросу о месте и роли гуманитаристики в системе высшего технического

образования. И хотя никто открыто не говорит о снижении этой роли, практика убедительно показывает, что гуманитаристику основательно теснят, сокращая её часы и курсы, лишая ряд гуманитарных дисциплин (политология, социология, культурология) их прежнего статуса и переводя в разряд дисциплин «по выбору» и т.п. Не ставя под сомнение необходимость серьёзного совершенствования преподавания блока социально-гуманитарных наук как содержательно, так и по форме, и постоянно работая в этом направлении, преподавательский корпус соответствующих кафедр технических университетов основательно озабочен судьбой гуманитаристики в системе университетского технического образования, справедливо полагая, что этот вопрос носит принципиальный характер. Ведь по сути дела речь идёт о подготовке научно-технической элиты российского общества, призванной участвовать в решении задач будущего России, обеспечении ей достойного места в рамках современного мирового сообщества.

В условиях, когда существенно превзойдён допустимый предел давления цивилизации на природу и человека, когда жизнь общества наполнена парадоксами: наука обесмысливает, техника разрушает, политика препятствует, когда «творец демонов перестал быть их господином» (Ильин В.В.), острота и злободневность проблем соотношения техногенных и гуманитарных тенденций в развитии общества очевидна. Выход – в осознании степени серьёзности положения, существовании воли и стремления разрешать назревшие противоречия и наличии специалистов, способных это осуществлять. В плане обсуждаемой и обозначенной в названии статьи проблемы речь, собственно, и идёт о подготовке таких специалистов посредством достижения соразмерности профессионального, человеческого и социального аспектов образования, тесной связи профессиональной и гуманитарной подготовки выпускника технического университета. Одним из условий успеха на этом пути является преодоление технократических и сциентистских представлений о прогрессе, питающих узкотехническую парадигму образования, выход на широкую дорогу современной, в том числе гуманитарной, культуры, диктующей необходимость гуманитаризации высшего технического образования, направленной на формирование мировоззрения как совокупности ценностных (прежде всего нравственных) и целевых установок и принципов научно-технической деятельности. Указанная соразмерность призвана преодолеть характерную для общества индустриального типа ориентацию образования на штамповку «человека-функции» и обеспечить формирование цельной личности- профессионала, способного соотносить результаты своего научно-технического, технологического поиска, творчества с ценностями человеческого и социального бытия, приводить эти результаты в соответствие с последними.

Конечно, возможность успешного решения этой задачи в некоторой степени предопределяется самой институциональной природой университета - специфическим духовным климатом университетского сообщества, демократичностью, доверительностью общения преподавателя со студентом в рамках образования через приобщение к научному творчеству, через совместную научную работу, свободой мнений, признанием правомерности любой убедительно аргументированной позиции, диалогичностью общения и т.п. Всё это способствует личностному росту, самоопределению студента, его самопроектированию на основе университетских нравственных ценностей, принятых в нём принципов межличностных отношений, норм общения, форм поведения, формирует возможности его дальнейшей социализации. Однако благоприятная духовная атмосфера университетского сообщества сама по себе не образует достаточных оснований для формирования всех элементов профессиональной культуры инженера. Существенную роль в этом процессе играет социально-гуманитарная составляющая университетского образования, представленная блоком общественных дисциплин. Способствуя постижению сущности социальных процессов, их взаимосвязи, взаимовлияния материальной, социальной, политической и духовной сфер жизни общества, эти дисциплины учат ориентироваться в непрерывно изменяющихся жизненных обстоятельствах, адекватно оценивать смысл и возможные результаты своей деятельности. Развитая способность к социальной рефлексии и социальная компетентность обеспечивают адекватность восприятия всего многообразия жизни, расширяют возможности вариативного, гибкого действия в условиях современных социальных подвижек и «уплотнения» жизни в событийном, информационном, социально-ролевом отношениях. В этом плане гуманитарная подготовка существенно дополняет подготовку техникопрофессиональную, так или иначе ориентированную на рецептурно-алгоритмизированные формы сознания и действия, на устойчивые, повторяющиеся, стандартные условия и ситуации. Более того, безопасность современного общества, перспективы его развития и благополучия в определённой мере гарантируются именно надёжностью социально-этической составляющей профессиональной культуры специалистов, а многообразие личностных и профессиональных установок и ценностей способно быть интегрированным в непротиворечивую и дееспособную мировоззренческую систему лишь на базе ценностей социальных, в том числе общечеловеческих. Однако известно, что такого рода ценности не присутствуют непосредственно в содержательном багаже естественнонаучного и технического знания, они - прерогатива знания социально-гуманитарного. Поэтому роль гуманитаристики в формировании целостной личности, полноценного субъекта познания и деятельности, способного к ответственному, социально оправданному действию велика, серьёзна и ответственна. Представляется, что оптимальным вариантом

современного образования способно быть лишь образованием, характеризующееся интегрированным равновесием идей полноценного личностного развития и высокого профессионализма.

Формируемая усилиями и деятельностью всех кафедр университета профессиональная культура инженера призвана сочетать глубокие знания в области современной техники и технологий со способностью сопрягать технические решения, изобретения и чёткие представления о последствиях их внедрения с императивами нравственного порядка и естественного существования человека. Именно профессиональная культура определяет способность надёжно действовать в условиях неопределённости и технологических рисков, грамотно осуществлять экспертизу технических проектов и возможных решений, отдавая предпочтение социально приемлемым и нравственно оправданным решениям технических задач.

Размышляя о роли профессиональной культуры, следует обратить внимание и на ещё одну её составляющую, быть может, не самую важную, но весьма существенную. Мы имеем в виду культуру общения, способность к эффективной организации коммуникаций. Сами выпускники технических университетов в качестве «слабых мест» в своей гуманитарной подготовке отмечают неразвитость коммуникативных навыков, отсутствие необходимых знаний по психологии, в том числе и прежде всего по психологии общения. Примечательно, что этот набор практически совпадает с тем, на который обращают внимание эксперты. Подчёркивая, что выпускники университета с качественной профессиональной подготовкой легко строятся под команду, быстро понимают «правила игры», открыты новому, передовому, эксперты в то же время фиксируют неготовность молодых специалистов к работе с людьми, а также то, что их «коммуникативные навыки ...никуда не годятся» (Эксперт № 6. 2005.С.74). Значимость навыков социальной коммуникации возрастает в условиях современной реальности постмодерна с её неопределённостью, хаотичностью, безвекторностью изменений, вынуждающими личность постоянно корректировать свою идентичность, сопрягая её с обстоятельствами этой стремительно изменяющейся реальности. В таких условиях высококласный профессионал своего дела часто стоит перед необходимостью исполнять роль менеджера, разбираться в сегментах и состоянии потребительского рынка, владеть технологиями имиджевой презентации, создавать корпоративные стили, вести деловые переговоры, что, безусловно, требует знаний социально-гуманитарного плана на уровне, позволяющем грамотно ставить и решать задачи социального проектирования. Сформировать эти способности и умения в рамках университетского образования без серьёзной доли участия университетской гуманитаристики не представляется возможным.

Всё выше обозначенное, хотя и не исчерпывает всего ряда аргументов в пользу значимости гуманитаристики, однозначно свидетельствует не

только о необходимости её присутствия, но и фундаментальной роли в системе университетского технического образования.

Драчиков Ф.В.
учитель истории и обществознания
Муниципальное образовательное учреждение гимназия № 12
Россия, г. Волгоград

ГРАЖДАНСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

В данной статье анализируются особенности развития гражданского образования на современном этапе. Рассматриваются возможности развития гражданского образования на региональном уровне. Выделяется значение государства в данном процессе.

Ключевые слова: гражданское образование, региональная образовательная политика, государство.

Воспитание гражданина - одна из краеугольных задач образовательного учреждения. Решая проблему гражданского образования учащихся, образовательное учреждение, прежде всего, сосредоточивает свои усилия на формировании у школьника ценностного отношения к явлениям общественной жизни.

Основная цель гражданского образования состоит в формировании гражданственности как интегративного качества личности, заключающего в себе внутреннюю свободу и уважение к государственной власти, любовь к Родине и стремление к миру, чувство собственного достоинства и дисциплинированность, гармоническое проявление патриотических чувств и культуры межнационального общения. Становление гражданственности как качества личности определяется как субъективными усилиями педагогов, родителей, общественных организаций, так и объективными условиями функционирования общества - особенностями государственного устройства, уровнем правовой, политической, нравственной культуры общества [1;34].

В российской педагогике цели и задачи гражданского образования нашли отражение в трудах А.Н. Радищева, В.Г. Белинского, Н.Г. Чернышевского, Н.А. Добролюбова, А.И. Герцена и др. Идея народности в воспитании, сформулированная К.Д. Ушинским, основывалась на учете особенностей русского менталитета, развитии национального самосознания, воспитания гражданина.

Советская педагогика рассматривала вопросы гражданского образования в аспекте общественной направленности личности, приобретения опыта коллективной деятельности. В известной книге В.А. Сухомлинского "Воспитание гражданина" в определенной мере обобщен и систематизирован теоретический и практический опыт деятельности советской школы по гражданскому воспитанию. Особое место в этой работе уделялось формированию гражданской позиции ребенка,

влиянию школы, семьи, детских общественных организаций на воспитание гражданственности.

Современное гражданское образование должно быть нацелено на создание условий для успешной социализации молодежи в обществе, ее адаптации на рынке труда, освоения фазовых социальных способностей, воспитания гражданского сознания. Оно проявляет себя в социокультурной реальности как система правовых и политических информационных доминант. Как социокультурная система оно является основой для консолидации общества, сохранения единого социокультурного пространства страны[2;56].

Создание механизма устойчивого развития системы гражданского образования с учетом региональной специфики является перспективным направлением современной российской государственной политики. Однако решение данной задачи в настоящее время осложняется рядом объективно существующих противоречий.

Первое из них касается главного социального условия развития гражданского образования. Таким условием является государственная идеология. В настоящее время имеют место только попытки формирования таковой. Исторический опыт развития гражданского образования, с одной стороны, способствует выработке взвешенных позиций в отношении перспектив общенациональной идеологии как фактора социального согласия, с другой стороны, служит уроком, предостерегая от опасного разрыва между декларируемыми идеями и реальной жизнью.

Второе противоречие связано с обусловленностью гражданского образования типом общества. Каждый тип общественного устройства воспроизводит адекватный ему тип образования. Применительно к перспективам становления гражданского общества в России существует две диаметрально противоположные позиции, каждая из которых поддерживается серьезной научной школой [3;77].

Таким образом, процесс обновления гражданского образования в России протекает непросто, сталкиваясь с трудностями объективного свойства. В связи с этим при реализации государственной политики возникают проблемы. Пути и способы их решения зачастую зависят от особенностей региональной образовательной политики. Ее субъектами являются не только органы управления образованием, но и образовательные учреждения.

Речь должна идти, прежде всего, о региональных целевых программах по гражданскому образованию. Их успешная реализация возможна при создании соответствующего регионального компонента Государственного стандарта общего образования и учебно-методического комплекса.

Государственная политика в области гражданского образования в современной России должна быть нацелена на изменение в системе подготовки педагогических кадров. В этом контексте велика роль

институтов повышения квалификации и переподготовки работников образования, центров гражданского образования. Их совместная деятельность обеспечивает системный подход, к профессиональной подготовке работников образования[4;155].

Учитывая, что современная концепция гражданского образования еще не сложилась, требуется мониторинг результатов, полученных на региональном уровне, с целью их отбора и трансляции в массовую педагогическую практику.

На региональном уровне данная задача может быть решена только с опорой на центры оценки качества образования. Кроме того, объективность полученных результатов должна быть обеспечена общественной экспертизой.

Использованные источники:

1. Ильин И.А. О сущности правосознания / И.А. Ильин М 1993.
2. Гражданское образование в российской школе / Сост. Т.И. Тюляева, М., 2003.
3. Смолин О.Н. Тенденции и противоречия образовательной политики / О.Н. Смолин // Народное образование. 2003 г. № 6.
4. Алексеев О.С. Право. Законы, правосудие, юриспруденция в жизни людей / С.С. Алексеев. М., 1998.

*Емцова Д.Я.
студент*

*«Брянский государственный университет
имени академика И. Г. Петровского»*

Россия, г. Новозыбков

ОСОБЕННОСТИ ПРОВЕРКИ ЗНАНИЙ И УМЕНИЙ, УЧАЩИХСЯ ПО ФИЗИКЕ В ОСНОВНОЙ И СРЕДНЕЙ ШКОЛЕ

При определении метода или формы проверки знаний и умений учитель должен учитывать возрастные особенности учащихся.

Устная проверка приемлема на любом этапе обучения физике. Однако учащиеся средних классов затрудняются построить связный рассказ о физическом явлении, они слабо владеют терминологией, в начале изучения физики еще не умеют объяснять явления, поэтому в основной школе, особенно в 7 классе, чаще применяется фронтальная устная проверка знаний. Это не означает, что индивидуальный опрос не надо проводить, напротив. Он должен все время практиковаться, и долю его в общей системе проверки следует постоянно увеличивать, обучая учащихся строить связный рассказ о том или ином элементе физического знания. Постепенно следует приучать учащихся пользоваться доской, физическими приборами. При устном индивидуальном опросе в основной школе тему обычно разбивают на более мелкие части, чем в старших классах.

В основной школе шире, чем в старшей, следует практиковать физические диктанты и тесты. При этих формах проверки знаний учащимся приходится мало писать, что важно для учащихся 7 – 8 классов, которые слабо владеют навыками письменной речи. Кроме того, диктанты и тесты дают возможность проверить знания на том уровне усвоения, который характерен для многих понятий, изучаемых в основной школе. Помимо этого, в 7 и 8 классах есть ряд тем, по которым не предполагается решение задач, запись ответов на качественные вопросы занимает у учащихся много времени. Поэтому тесты и физические диктанты оказываются в этом случае весьма удобными формами проверки знаний.

В 7 и 8 классах целесообразно применять различные занимательные формы проверки знаний: чайнворды, кроссворды и т.д. Применение игровых форм проверки повышает интерес учащихся к этому этапу учебного процесса, активизирует их работу.

Итоговая проверка знаний в основной школе обычно проводится в форме устного опроса по теме, письменных или практических контрольных работ. В старших классах иногда практикуется такая форма итогового контроля, как зачет. Зачет проводится по наиболее крупным темам в урочное время. При этом часть учащихся пишет контрольную работу, другие отвечают устно, третья группа работает по специальным дидактическим материалам. Учитель заранее планирует для каждого ученика содержание и метод проверки.

Итоговой проверкой знаний и умений учащихся по физике является экзамен, который может проводиться после окончания основной и полной средней школы. Экзамен по физике не входит в число обязательных, однако он может предлагаться как региональный, тогда его сдают все учащиеся. Если этот экзамен в число региональных не входит, то он сдается учащимися по выбору. При этом для учащихся классов физико-математического профиля он обязателен.

Экзамены дают возможность проверить глубину, осознанность и прочность знаний учащихся, понимание ими основных идей и принципов физики, применений знаний на практике.

Конкретные требования к знаниям учащихся при итоговой проверке определяются Государственными образовательными стандартами и получают отражение в экзаменационных билетах. Каждый билет включает один или два теоретических вопроса и задачу или лабораторную работу. Таким образом появляется возможность проверить знания учащихся и их теоретические или практические умения. Если экзамен по физике проводится как региональный, то билеты составляются Департаментом образования. Школа может расширить содержание билетов (но не сузить) и утвердить их в Департаменте образования. Если проводится экзамен по физике по выбору учащихся, то билеты составляются в школе и утверждаются администрацией. Содержание билетов доводится до сведения

учащихся за несколько недель до экзамена. При этом указывается не сама задача, которая будет на экзамене, а подобная ей или тип задачи. Тексты задач учитель либо подбирает из задачников, либо составляет сам. Обычно учитель составляет несколько вариантов задач, так как в параллели, как правило, несколько классов. Обычно для двух-трех параллельных классов составляются два варианта задач, для четырех-пяти – три.

При ответе на теоретические вопросы билета учащиеся должны показать знание и понимание основных физических идей, теорий, принципов и законов, умение применять их для анализа и объяснения физических явлений. Учащиеся должны знать определение изучаемых в школе физических величин и понимать их смысл.

Свой ответ ученик иллюстрирует графиками, чертежами, записями. Желательно, чтобы ответ сопровождался демонстрацией опытов. С этой целью учитель заранее готовит необходимые приборы и выставляет их на демонстрационный стол.

При решении задач от учащихся требуется умение правильно объяснить физический процесс, описываемый в условии задачи, проанализировать задачную ситуацию, применить необходимые закономерности и законы, правильно выполнить математические вычисления, проанализировать ответ. Решение задачи проводится в общем виде и при необходимости сопровождается рисунками, чертежами и графиками.

Выполняя лабораторную работу, учащийся демонстрирует уровень сформированных у него практических умений. С этой целью он собирает экспериментальную установку, выполняет эксперимент, производя необходимые измерения, вычисляет результат и оценивает погрешность измерений.

Члены экзаменационной комиссии выслушивают ответ учащегося по билету, без необходимости не прерывая его. Экзаменуемому могут быть предложены дополнительные вопросы, как правило, в пределах материала, предусмотренного билетом. Если, отвечая по билету, учащийся не обнаружил удовлетворительного знания материала, ему могут быть заданы дополнительные вопросы по другим разделам программы.

Подготовку к экзамену учитель начинает заранее. Помимо того, что она осуществляется в специальное время, отведенное программой для повторения материала, целесообразно отводить для этой цели в четвертой четверти время на каждом уроке. Учащимся следует завести специальную тетрадь для подготовки к экзаменам и записывать в ней планы ответов на вопросы билета и основные тезисы, а также решение задач.

*Ермолаева И.А.
студент
Цихончик Н.В.
старший преподаватель
САФУ имени М.В. Ломоносова
Россия, г. Архангельск*

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОДУКТИВНОСТЬ КАК ПАРАМЕТР СОЦИАЛЬНОЙ СТАБИЛЬНОСТИ ЗРЕЛОГО ЧЕЛОВЕКА

Зрелые люди являются вполне сформировавшимися субъектами профессиональной деятельности, и их профессиональная продуктивность является уже достаточно стабильным фактором их повседневной жизни. Эмпирическое исследование на выборке 60 человек в возрасте 30 – 50 лет показывает, что удовлетворенность трудовой деятельностью является основой социального благополучия человека и во многом влияет на удовлетворенность жизнью.

Ключевые слова: профессиональная продуктивность, социальная стабильность, зрелый возраст, трудовая мотивация, удовлетворенность трудом.

Исходя из теоретических оснований концепции возраста Л.С.Выготского [1], концепции возрастного развития Э.Эриксона [4], в качестве исходного тезиса мы рассматриваем продуктивность как основную задачу и основное новообразование зрелого возраста (от 25 до 60 лет). Профессиональная продуктивность – это результат деятельности человека, который включает такие характеристики процесса труда, как полезность результатов, доходы и степень удовлетворения от содержания выполненной работы.

Для зрелого человека трудовая и профессиональная деятельность, наряду с семейными отношениями, является:

1. одной из важных сфер самореализации личности;
2. основанием для оценки профессионала на рынке труда и в отрасли;
3. основой обретения материального благосостояния.

Профессиональная продуктивность обусловлена как личностными характеристиками, так мотивацией и удовлетворенностью трудом, в основе которых лежит процесс удовлетворения потребностей работника, отражающих нужды человека. Зрелость личности обычно является предпосылкой того, что человек состоялся и как профессионал. Гармоничное сочетание личностного и профессионального развития создает условия для наиболее полной самореализации человека, удовлетворенности своей жизнью. В связи с этим профессиональная продуктивность может являться параметром социальной стабильности зрелого человека.

Социальную стабильность личности в данном контексте мы рассматриваем как устойчивое положение конкретного человека в системе

профессиональных, экономических, социальных связей и отношений, основанное на перманентном персональном развитии и интеграции результатов роста во всех сферах жизни. Другими словами, положение человека в социуме может быть охарактеризовано как стабильное, если он:

- наращивает свою профессиональную компетентность (вертикальная либо горизонтальная карьера), создает цепочку воспроизводства профессионального опыта;
- финансово обеспечен;
- реализует себя в семейных отношениях и создает семейные традиции;
- вовремя осознает назревающие перемены и реализует удачные шансы;
- удовлетворен своей профессией, рабочим местом, семьей, жизнью в целом.

Таким образом, социальная стабильность человека отнюдь не предполагает неизменности, остановки в росте и развитии, застоя и умиротворенности. Социальная стабильность – это скорее прогнозируемый устойчивый постепенный рост человека в различных сферах самореализации в интересах самой личности, коллектива, семьи и общества в целях продления максимальной продуктивности и избегания деградации.

О социальной стабильности человека можно, таким образом, судить по внешним, объективным и внутренним, субъективным показателям. Внешними показателями могут быть постоянное место работы, карьерные продвижения, рост материального благосостояния, устойчивое семейное положение, роль в коллективах коллег и друзей, место в профессиональных сообществах, реализация хобби, участие в деятельности общественных организаций и т.д.

Субъективные маркеры социальной стабильности личности связаны, скорее всего, с удовлетворенностью человека занимаемым местом в данной системе связей и отношений и осознанием степени «маневра» в рамках данной системы.

Профессиональная продуктивность как параметр социальной стабильности зрелого человека может, таким образом, быть рассмотрена через эффективность профессионального развития личности и степень соответствия профессиональной деятельности требуемым задачам и показателям (внешние критерии) [2], а также через удовлетворенность индивида трудовой и профессиональной деятельностью, способностью к прогнозированию и интеллектуальной гибкостью (внутренние критерии).

В данном исследовании мы предприняли попытку исследовать профессиональную продуктивность как параметр социальной стабильности в зрелом возрасте через анализ внутренних показателей – удовлетворенность трудом и трудовую мотивацию.

В качестве методического инструментария исследования использовались: тест Герцберга на определение трудовой мотивации, тест «Интегральная удовлетворенность трудом», тест диагностики удовлетворенности жизнью, основанный на концепции Р.Х. Шакурова.

В исследовании приняло участие 60 человек в возрасте от 30 до 50 лет, 30 респондентов мужского пола и 30 – женского, которые занимаются трудовой деятельностью. Также респонденты были разделены по возрасту: первая возрастная группа от 30 до 40 лет, вторая от 41 до 50 лет.

Частные задачи, решаемые в данном исследовании, следующие:

1. сравнить показатели трудовой мотивации и удовлетворенности трудом в возрастных группах 30-40 лет и 41-50 лет;
2. сравнить показатели трудовой мотивации и удовлетворенности трудом у мужчин и женщин;
3. описать взаимосвязи удовлетворенности трудом и жизнью в целом в различных половозрастных группах.

Анализ данных о мотивах трудовой деятельности зрелых людей, полученных с помощью теста «Двухфакторная теория мотивации», разработанного Ф. Герцбергом, показал, что:

– У мужчин и женщин преобладающими мотивами трудовой деятельности являются «финансовые мотивы», «содержание работы», «достижение личного успеха» и «карьера».

– В группе 30-40-летних профессионалов наибольшую значимость имеют мотивы: «финансовые мотивы», «достижение личного успеха» «содержание работы» и «карьера»; в группе 41-50-летних - «финансовые мотивы», «содержание работы», «ответственность работы» и «карьера».

– При анализе возрастных различий статистически достоверные различия обнаружены по шкале «ответственность работы» (критерий U Манна-Уитни ($p=0,004$)). Это может свидетельствовать о том, что люди в возрасте 41-50 лет относятся более ответственно к выполнению своей работы, а также в силу профессиональной компетентности, возможно, они более способны и готовы принять на себя ответственность за свою работу и других людей.

На основании отдельных шкал теста «Интегральная удовлетворенность трудом» у испытуемых был вычислен общий показатель удовлетворенности трудом. Сравнив его в группах мужчин и женщин, было выявлено, что у женщин он составляет 22,9 баллов, а у мужчин – 21,8 баллов, т.е. женщины в целом несколько более удовлетворены своей трудовой деятельностью (однако, выявленные различия не достоверны статистически).

Как мужчины, так и женщины в большей степени удовлетворены такими параметрами трудовой деятельности, как «удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами», «интерес к работе», «удовлетворенность

взаимоотношениями с руководством» и «удовлетворенность достижениями в работе».

В возрастных группах (30-40 и 41-50 лет) ведущими факторами удовлетворенности являются «удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами», «удовлетворенность взаимоотношениями с руководством», «интерес к работе» и «удовлетворенность достижениями в работе», а меньшую роль в удовлетворенности трудом играют такие факторы, как «профессиональная ответственность» и «предпочтение выполняемой работы заработку» (рис.1).

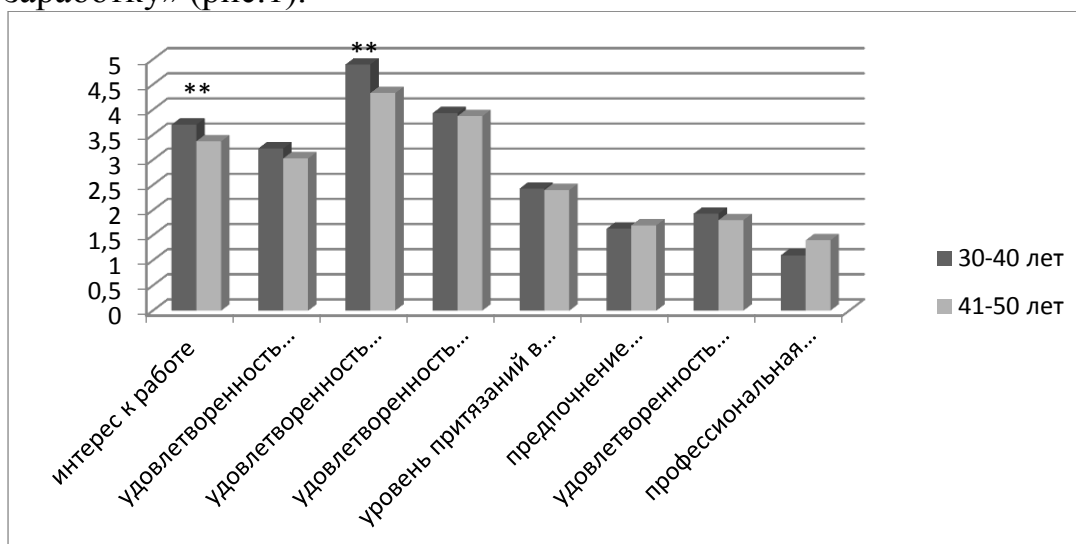


Рисунок 1. Параметры удовлетворенности трудом у зрелых людей разного возраста.

Статистически значимые различия (по критерию U Манна-Уитни) обнаружены по шкалам «интерес к работе» ($p=0,03$) и «удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами» ($p=0,03$). Респонденты в возрасте 30-40 лет удовлетворены взаимоотношениями с коллегами и интерес к работе более высок, чем в возрасте от 41-50 лет. Данные различия предположительно могут быть связаны с тем, что в 30-40 лет происходит ускоренное продуктивное развитие себя как личности средствами профессии, чем в 41-50 лет. Также в этот период все еще происходит накопление социальных связей, в том числе и с коллегами, тогда как в 41-50 лет некоторые связи ослабевают.

На следующем этапе анализа данных мы интерпретировали результаты «Теста диагностики удовлетворенности жизнью» (рис. 2).

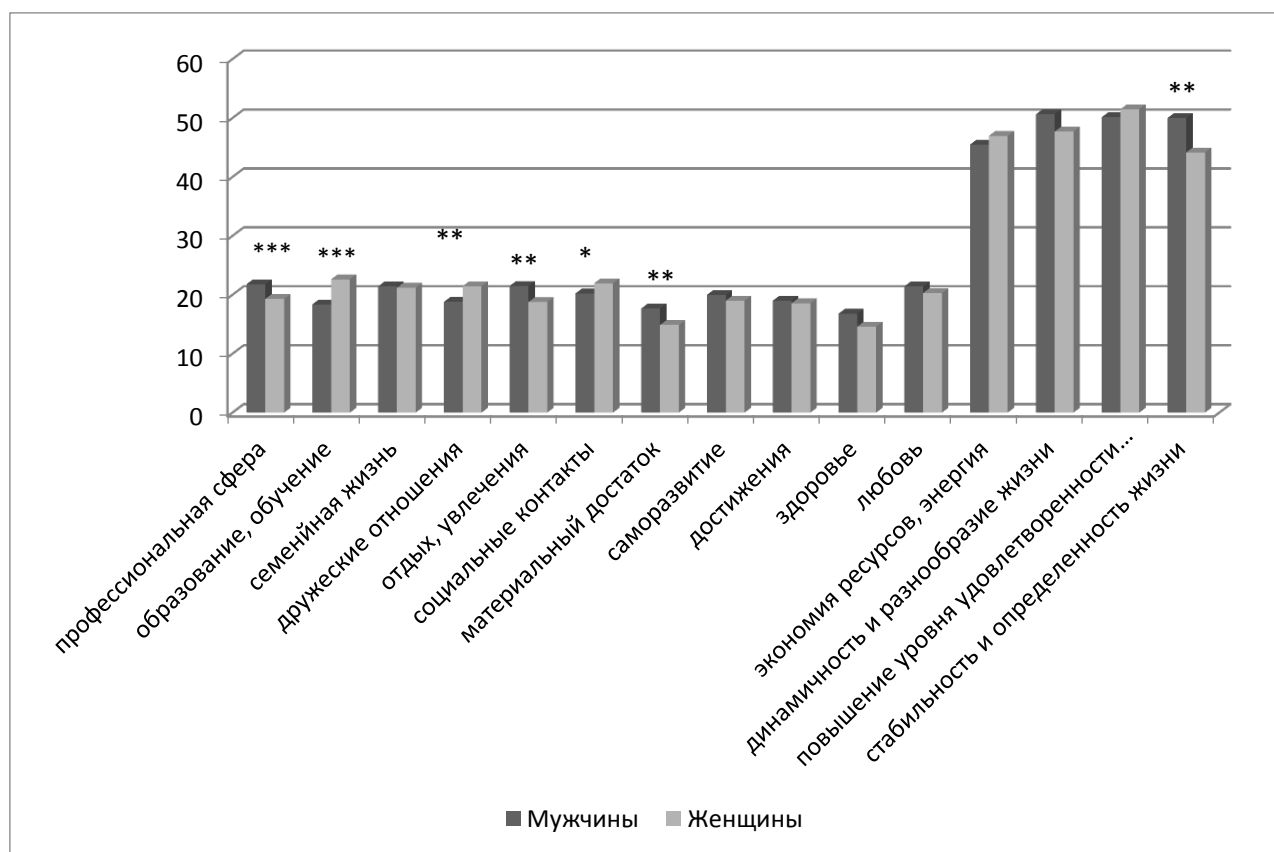


Рисунок 2. Показатели удовлетворенности жизнью мужчин и женщин.

У мужчин наиболее выражена удовлетворенность жизнью в таких сферах, как «профессиональная сфера», «семейная жизнь», «отдых, увлечения», «социальные контакты», «любовь», «динамичность и разнообразие в жизни», «повышение уровня удовлетворенности потребностей». У женщин ведущими параметрами удовлетворенности жизнью являются «образование, обучение», «семейная жизнь», «дружеские отношения», «социальные контакты», «любовь», «динамичность и разнообразие в жизни», «повышение уровня удовлетворенности потребностей». Статистически достоверные различия между гендерными группами (по критерию U Манна-Уитни) обозначены на рисунке звездочками. Данные различия могут быть связаны с тем, что мужчины отдают более высокое предпочтение профессиональной сфере для повышения своего благосостояния и своей семьи, а женщины в период зрелости продолжают накапливать социальные контакты в различных сферах деятельности.

Взаимосвязь удовлетворенности трудом и жизнью в целом в различных половозрастных группах была изучена при помощи процедуры корреляционного анализа.

В гендерных группах и в группах по возрасту часто встречается взаимосвязь достижений личного успеха и саморазвития, ответственности в работе, предпочтения работы заработку и образованием, удовлетворенности

условиями труда и содержанием работы. При этом, у женщин профессиональная сфера прямо коррелирует с «ответственностью в работе», но находится в отрицательной взаимосвязи с «финансовыми мотивами» и «отношением к руководству». Тогда как у мужчин системообразующим фактором является «ответственность в работе», коррелирующая с образованием, неэкономией ресурсов и достижением личного успеха. Как мы видим, многие параметры относятся к профессиональной продуктивности зрелого человека, которые ведут к оптимальному удовлетворению потребностей в жизни.

Таким образом, в целом анализ трудовой мотивации зрелых людей показывает, что мужчины и женщины, а также люди в возрасте 30-40 и 41-50 лет мало различаются по параметрам мотивации труда. Зрелые люди являются вполне сформировавшимися субъектами профессиональной деятельности, и их профессиональная продуктивность является уже достаточно стабильным фактором их повседневной жизни.

Сочетание стабильности общественного развития с индивидуальным развитием и гармоничным совершенствованием личности дает в большинстве случаев, как показывают исследования [3], следующие образцы социального поведения человека: социально-активная, взвешенная позиция; профессиональный рост; достижение высоких показателей; сохранение существующих социальных отношений и контактов; групповой уровень идентичности; взаимопонимания в общении, попытки решать проблемы путем обсуждения, анализа, изучения, диалога; рефлексивное поведение; активность личности в поиске нужной информации и др. А в конечном итоге, удовлетворенность трудовой деятельностью является основой социального благополучия человека и во многом влияет на удовлетворенность жизнью.

Использованные источники:

1. Выготский Л.С. Проблема возраста // Выготский Л.С. Собрание сочинений: В 6-ти т.; Т.4. - М.: Педагогика, 1984. - С. 244-268.
2. Поваренков Ю.П. Основные положения системогенетической концепции профессионального становления человека // Вестник Омского университета. Серия «Психология». Тема номера «Психология профессионализации личности». – 2004. - № 4. – С. 4-25.
3. Селезнева И.Г. Стабильность и государственная политика в России: взаимосвязь, проблемы и перспективы // Известия Волгоградского государственного технического университета. - 2010. - № 7. - С. 51-55.
4. Элkind Д. Эрик Эриксон и восемь стадий человеческой жизни. – М.: Когито-центр, 1996. – 289 с.

*Зайцева С.С., к.п.н.
доцент*

*Российская Академия Правосудия
Россия, г. Нижний Новгород*

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА СТУДЕНТОВ ВУЗА КАК АКТИВИЗИРУЮЩАЯ ФОРМА ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ КУЛЬТУРЫ УМСТВЕННОГО ТРУДА

Современная жизнь требует энергичных, активных, самостоятельных людей, проявляющих инициативность и творчество, компетентных. Следовательно, одной из важнейших задач образования (и высшего в т. ч.) является формирование сознательного отношения к любому виду труда и умственному в частности, к овладению теоретическими практическими умениями и навыками, привычки к напряженному интеллектуальному труду и формирование его культуры.

Обучение в высшем учебном заведении имеет свою специфику и существенно отличается от обучения в школе: большой объем информации для усвоения, доминирование аудиторных занятий и значительного количества часов на самостоятельную работу во внеаудиторное время, введение малознакомых учебных дисциплин, которых не было в школе (философия, педагогика, психология и др.), менее жесткий внешний контроль усвоения знаний, посещаемости и многое другое.

Меняется и отношение к самому обучающемуся – студенту как социально зрелой личности, носителю научного мировоззрения предполагает учитывать, что это не только система взглядов человека на мир, но и на свое место в мире. Другими словами, формирование мировоззрения студента означает развитие его рефлексии, осознание им себя субъектом деятельности, носителем определенных общественных ценностей, социально полезной личностью. Это в свою очередь означает для преподавателей необходимость усиления диалогичности обучения, специальной организации педагогического общения, создания для студентов условий возможности отстаивать свои взгляды, цели, жизненные позиции в учебно-воспитательном процессе вуза.

Большое внимание в связи с этим должно уделяться формированию культуры умственного труда студентов, рассматриваемой не только как умение и привычка организовать свою деятельность; планировать работу; выполнять любое дело творчески, на базе усвоенных теоретических знаний и по возможности на современном технологическом уровне; работать быстро, рационально; контролировать работу, но, в большей степени, как ядро общей культуры, обеспечивающее высокую эффективность и результат обучения студента вуза и полноценное развитие его личности; сложный педагогический феномен, в котором выделены внешняя (учебный труд как деятельность по приобщению к культуре) и внутренняя составляющие

(компоненты: личностный, мотивационно-потребностный, интеллектуальный, организационно-деятельностный, гигиенический).

Формирование умений и навыков культуры умственного труда студентов возможно только при опоре на указанные компоненты, в структуру каждого из которых включены общеучебные умения и навыки.

Отмечено, что учебный (умственный) труд отличается от любого другого вида труда тем, что главным его результатом является изменение самого обучающегося обогащение его новой системой знаний, умений и навыков, отношений к действительности и пр., т. е. главный воспитательный эффект учебного труда выражен в новых особенностях личностного развития человека.

На различных занятиях с помощью разнообразных самостоятельных работ студенты могут приобретать знания, умения и навыки. Все эти работы только тогда дают положительные результаты, когда они определенным образом организованы, т. е. представляют систему.

Под системой самостоятельных работ мы понимаем, прежде всего, совокупность взаимосвязанных, взаимообуславливающих друг друга, логически вытекающих один из другого и подчиненных общим задачам виды работ. Всякая система должна удовлетворять определенным требованиям или принципам. В противном случае это будет не система, а случайный набор фактов, объектов, предметов и явлений. При построении системы самостоятельных работ в качестве основных дидактических требований выдвинуты следующие:

1. Система самостоятельных работ должна способствовать решению основных дидактических задач – приобретению студентами глубоких и прочных знаний, развитию у них познавательных способностей, формированию умения самостоятельно приобретать, расширять и углублять знания, применять их на практике.

2. Система должна удовлетворять основным принципам дидактики и, прежде всего, принципам доступности и систематичности, связи теории с практикой, сознательной и творческой активности, принципу обучения на высоком научном уровне.

3. Входящие в систему работы, должны быть разнообразны по учебной цели и содержанию, для обеспечения формирования разнообразных умений и навыков у обучаемых.

Суть самостоятельной работы студента заключается в том, что она представляет собой ведущую и активизирующую форму осуществления культуры умственного труда, в которой происходит развитие личности студента как субъекта культуры.

На основе анализа имеющихся подходов к определению понятия «самостоятельная работа» нами выделены ее основные признаки: наличие познавательной или практической задачи, особого времени на ее выполнение; проявление сознательности, самостоятельности или активности

студентов в процессе решения поставленных преподавателем (или самостоятельно студентом) задач; владение навыками и приемами самостоятельной работы.

Все сказанное подтверждает необходимость решения иной проблемы: обучение студентов не знаниям и учебным дисциплинам, а мыслительной деятельности, рефлексивным процедурам.

Для получения эффекта и результата от продуктов самостоятельной работы студентов необходимо выполнение ряда требований к ее организации:

- 1) обеспечение правильного сочетания объемов аудиторной и самостоятельной работы;
- 2) методически грамотная организация работы студента в аудитории и вне ее;
- 3) обеспечение студента необходимыми методическими материалами с целью повышения результативности самостоятельной работы и превращения данного процесса в процесс творческий;
- 4) оказание педагогической помощи и поддержки каждого студента и студенческой группы в целом;
- 5) контроль хода выполнения самостоятельной работы и предусмотрение мер поощрения студента за ее качество.

В целях достижения отмеченного оптимума необходимо проделать невероятно большую работу по созданию подходящих форм и методов организации индивидуальной работы студентов.

В теории педагогики самостоятельная работа выделяется как одна из четырех основных форм учебной деятельности студента. Но реализовать эту форму учебной деятельности возможно только при соблюдении ряда условий, наиболее значимыми из которых являются наличие мотивации и базовых учебных навыков самостоятельной работы у обучаемых и эффективная организация их деятельности преподавателем.

Земцова М.А.

студент

Коверзнева Ю.В.

студент

НИУ «Высшая школа экономики – Пермь»

Российская Федерация, г. Пермь

ЭФФЕКТИВНОСТЬ И СПРАВЕДЛИВОСТЬ ПРОЕКТА

«МАМИН ВЫБОР» В ПЕРМИ И ПЕРМСКОМ КРАЕ

Аннотация. Рассмотрены эффективность и справедливость пилотного проекта «Выплаты пособий семьям, имеющим детей от 1,5 до 5 лет, не посещающих дошкольные образовательные учреждения» с точек зрения разных участников, таких как правительство, налогоплательщики и непосредственно сами родители.

Ключевые слова: «Мамин выбор», дошкольное образовательное учреждение, эффективность, справедливость

С 2008 года в городе Перми и Пермском крае стартовал краевой проект «Мамин выбор». Основной целью этого проекта было предоставление возможности семьям, в которых дети не посещают детский сад, получить иное дошкольное образование [1].

В связи с резким увеличением рождаемости, которое наблюдается в России в последние годы, возникла проблема серьезной нехватки мест в детских садах. Более того, в Перми и Пермском крае параллельно с этим были упразднены около пятисот детских садов по причине несоответствия зданий санитарным нормам и нормам пожарной безопасности. В 2008 году в крае очереди в детские сады ждали около семи тысяч детей. В Перми число ожидающих составляло двадцать семь тысяч. Пилотный проект О.Чиркунова «Мамин выбор» был призван ликвидировать очереди в детские сады и поддержать частных предпринимателей. Эту инициативу поддержали многие города в крае и по всей России. Размер выплат родителям детей в возрасте от 1,5 до 5 лет, которые не посещают дошкольное образовательное учреждение, составлял от 700 до 5000 рублей в зависимости от населенного пункта, наличия прописки в городе и многих других факторов. Изначально сумма выплачивалась и тем родителям, которые не водили детей в детский сад по причине инвалидности или собственных убеждений [1].

На данный момент правительство Пермского края ограничило круг лиц, имеющих возможность получать социальные выплаты по проекту. С 1 июня 2014 года деньги будут предоставляться только малоимущим и семьям с детьми-инвалидами. А это означает, что более 70% мам в Перми и крае останутся без материальной поддержки. Более того, с 1 июля 2015 года планируется полностью прекратить финансирование по проекту. Правительство было вынуждено идти на такие меры по причине дефицита бюджета. Естественно, это вызвало определенный резонанс в обществе, о чем свидетельствуют проведенные митинги. Одной из первых акций протеста стало мероприятие, состоявшееся 25 марта 2014 года. Вслед за ним, 1 апреля, провели более масштабный митинг, в ходе которого население выразило свою позицию по поводу предстоящей отмены выплат и ненадлежащей работы чиновников по строительству детских садов. В итоге была подписана резолюция.

За время существования проекта очереди в детские сады если и уменьшились, то незначительно. Частных детских садов стало больше лишь в крупных городах [2]. По словам губернатора Пермского края В.Басаргина, деньги, которые финансируют пилотный проект, будут перенаправлены на строительство новых детских садов. Это объясняется тем, что бюджет края не способен одновременно оказывать материальную помощь семьям, дети которых не имеют возможности посещать детский сад и строить эти самые

детские сады. Около 1,8 миллиарда рублей будут перераспределены на строительство, что составляет 12,5% от всего дохода города Перми за 2013 год. [3] Безусловно, через несколько лет детские сады будут построены, но огромная часть этих денег уйдет на «сторонние нужды».

Необходима оценка эффективности и справедливости этого проекта по отношению к различным сторонам-участникам. Справедливость будет рассмотрена с точки зрения семей, которые получают выплаты по этому проекту, а также с точки зрения остальных жителей, которые этих выплат не получают, но платят налоги. Выясним, является ли пилотный проект «Мамин выбор» эффективным с разных точек зрения.

Во-первых, по статистике только 24% семей используют выплаты в целях обеспечения дошкольного образования. Остальные 76% семей используют деньги не по назначению. С точки зрения правительства это не эффективно и происходит из-за отсутствия механизма контроля целевых расходов. Никем не отслеживается на какие нужды расходуются деньги.

С другой стороны, если выплаты будут сохранены и будет введена система, позволяющая контролировать расходование средств, мы столкнемся с высокими «издержками меню». Отмена «Мамино выбора» при сложившейся ситуации является справедливой мерой по отношению к налогоплательщикам, которые считают выплаты по проекту не эффективными.

Очевидно, что материальная помощь родителям детей, не посещающих детский сад, справедлива. Даже если деньги не всегда уходят на предоставление иного дошкольного образования, они все равно способствуют обеспечению других нужд (одежда, питание, коммунальные услуги и др.).

Во-вторых, другим фактом, иллюстрирующим неэффективность проекта, является сама организация процесса строительства детских садов. Как известно, право на постройку приобретает та компания, которая выигрывает тендер. А выигрывает его она благодаря тому, что предлагает правительству построить здание с наименьшими издержками. Они подразумевают под собой в том числе и затраты на землю, на которой будет стоять здание. Этим можно объяснить расположение последних построенных в Перми детских садов на периферии города.

С точки зрения семей, проживающих вдалеке от детского сада, в котором предлагается место их ребенку, это несправедливо. Семьи, проживающие в центральных районах города не могут позволить себе каждый день отправлять ребенка в детский сад, при этом расходуя много времени и денег. После того, как в проект «Мамин выбор» были внесены изменения о том, что лица, сознательно отказавшиеся от предложенных мест в детских садах, не имеют права получать выплаты, большинство семей лишились не только финансирования, но и возможности получать любое

другое дошкольное образование. Родители не могут привести своего ребёнка в муниципальный детский сад, а частный им становится не «по карману».

Налицо проявление несправедливости по отношению к налогоплательщикам. Налоги, собранные с населения уходят на строительство детских садов, однако их неудобное размещение не способствует достижению цели – уменьшению очередей в детских садах. В итоге, загруженность муниципальных дошкольных образовательных учреждений не снижается, а деньги от проекта «Мамин выбор» по-прежнему выплачиваются из краевого бюджета.

С другой стороны, пилотный проект «Мамин выбор» зарекомендовал себя, как эффективная мера по поддержке частного предпринимательства и предоставлению финансовой помощи детям, нуждающимся в дошкольном образовании. Этот проект стал известен по всей России и вдохновил многие города на проведение подобных программ.

Первая причина, по которой данный проект можно назвать эффективным – это материальная помощь. Каждый ребёнок имеет право на образование. Посещая детский сад, он формируется как личность, приобретает необходимые навыки социализации, а также учится основам математики и русского языка. В современном обществе важно уделять должное внимание процессу дошкольного образования, как важного этапа в жизни человека. Дети имеют право получать качественное и достойное образование, а проект «Мамин выбор» этому способствует.

Все (налогоплательщики, мамы, правительство), понимают, что в идеальных условиях осуществление этого проекта является эффективным и справедливым.

Вторая причина – это факт непосредственной передачи наличных средств «в руки» населению. Даже если деньги не будут использованы по прямому назначению, то они уйдут на другие необходимые вещи: еда, одежда, коммунальные услуги и т.д.

Семьи, получающие выплаты, считают эту меру справедливой, потому что они получают конкретную сумму денег «на руки» и сами могут ею распоряжаться. Если у родителей ребёнка даже с выплатами не хватает денег на частный детский сад, то они улучшают качество питания, жилищных условий и др.

Существует доля налогоплательщиков, которые не уверены в справедливости подобных выплат. Например, представители низших слоёв населения склонны тратить полученные деньги на алкоголь и табачные изделия. Это оказывает пагубное влияние на детей и свидетельствует о нецелесообразности выплат по проекту.

Третья причина эффективности «Маминого выбора» – это поддержка социального частного предпринимательства. О.Чиркунов известен своими программами по стимулированию и развитию конкуренции среди бизнесменов. С появлением этого проекта появилась благоприятная среда

для развития частных детских садов. Людям дали возможность выбирать и частично оплачивать образование детей в дошкольных частных учреждениях.

С точки зрения родителей, поддержка социального предпринимательства справедлива. Это возможность за деньги отдать своего ребёнка в детский сад и обеспечить его качественным образованием. Более того, жители центральных районов города Перми вынуждены пользоваться услугами частных детских садов за неимением муниципальных поблизоности. Такая альтернатива является хорошим решением проблемы для работающих мам. Они могут дать ребёнку платное образование, при этом обеспечивая семью средствами к существованию.

В заключении, нельзя точно утверждать, является ли этот проект однозначно эффективным на данный момент. Еще не принято окончательное решение по вопросу прекращения выплат, проводятся многочисленные дебаты и митинги. Результаты проведённого исследования показали, что данный проект имеет больше плюсов чем минусов. В терминах эффективности и справедливости мы с уверенностью можем утверждать, что начисления выплат по проекту «Мамин выбор» приносят больше пользы для всех сторон-участников. Таким образом, вопрос справедливости очень субъективен и каждая сторона может самостоятельно выбрать свою позицию.

Использованные источники:

1. Российская газета. И.Карнаухов, Пермь, «В Перми могут отменить мамин выбор» 29.08.2013
2. <http://www.beriki.ru/2013/02/01/mamin-vybor-uzhe-sdelan> Текст: Виктор Абдураманов "Мамин выбор" уже сделан 31.12.2012
3. <http://www.beriki.ru/2013/02/01/mamin-vybor-uzhe-sdelan>

*Иванова Л.А., кандидат педагогических наук
доцент*

*кафедра менеджмента и маркетинга
Набережночелнинский государственный
торгово-технологический институт
Россия, Татарстан, г. Набережные Челны*

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРА

В статье рассматриваются возможности совершенствования профессиональной подготовки специалистов-менеджеров средствами интерактивного обучения. Автор представляет педагогические технологии, совокупность которых составляет определенную дидактическую систему, которая отражает личностно-ориентированный подход к обучению, позволяет успешно формировать общие и профессиональные компетенции,

что способствует совершенствованию профессиональной подготовки специалиста-менеджера.

Ключевые слова: интерактивное обучение, предпринимательский подход, образовательная среда, занятия в формате «face to face», веб-квеста.

«Учить увлеченно познавать,
толерантно общаться,
творчески работать и достойно жить
- в этом состоит смысл и назначение образования»

Давно назрел вопрос о необходимости внедрения инновационных подходов в обучении, которые помогут развить у обучающихся начальные «предпринимательские» умения и качества. При этом под «предпринимательскими» качествами понимаются качества бизнесмена не в узком понимании этого термина, равно как под «предпринимательством» понимается не бизнес как таковой, а любая деятельность, направленная на разработку и воплощение в жизнь новаторских идей в условиях постоянных изменений в обществе и экономике с целью личной самореализации. Данная деятельность основывается на особой жизненной позиции и требует определённых навыков, умений и качеств личности.

Следовательно, подготовка современного специалиста должна ориентироваться на формирование его компетентности в единстве трех основных сфер – профессиональной, социальной и личностной. Только интеграция профессиональной, социальной и личностной компетенций может обеспечить современному выпускнику профессионального учебного заведения конкурентоспособность на рынке труда. Это же и утверждают Г.В. Борисова, Т.Ю. Аветова, Л.И. Косова, которые в рамках реализации проекта Европейского фонда образования «Инновации в профессиональном образовании и обучении: предпринимательский подход в подготовке кадров» участвовали в разработке и внедрении предпринимательских подходов к подготовке кадров в системе начального и среднего профессионального образования [1]. Под «предпринимательским подходом» данными авторами понимается формирование у учащихся определённых личностных качеств, умений и навыков, которые в будущем позволят молодым людям занять активную жизненную позицию в трудовой деятельности и помогут самозанятости и трудоустройству в малом и среднем бизнесе. По сути – это не что иное, как ориентация на интеграцию профессиональной, социальной и личностной компетенции, о которой мы и говорим.

Предпринимательский подход кардинально меняет роль обучающего: главной функцией педагога становится *создание условий* (выделено нами) для того, чтобы образовательный процесс стал творчеством личности, самой осуществляющей свое образование [2].

На наш взгляд, таким условием, при котором образовательный процесс становится творчеством личности, самой осуществляющей свое образование, являются интерактивное обучение.

Обучающийся становится полноправным участником учебного процесса, его опыт служит основным источником учебного познания. Педагог (ведущий) не дает готовых знаний, но побуждает участников к самостоятельному поиску. По сравнению с традиционным обучением в интерактивном обучении меняется взаимодействие педагога и обучающегося: активность педагога уступает место активности обучающихся, а задачей педагога становится создание условий для их инициативы. Интерактивное обучение широко используется в интенсивном обучении взрослых (например, в корпоративном тренинге)[3, 107].

По Э.Ф.Зеер «Интерактивное обучение – это личностно ориентированное взаимодействие всех субъектов профессионально-образовательного процесса в групповой совместной деятельности» [4, 30].

Добавим к данному определению, на наш взгляд, существенное уточнение, и в результате получим – интерактивное обучение – это личностно ориентированное взаимодействие всех субъектов профессионального образовательного процесса в специально организованной образовательной среде с целью получения определённого образовательного продукта.

Рассмотрим технологические приемы интерактивного обучения и воспитания, предложенные Э.Ф.Зеер:

1. Эмоциональный компонент взаимодействия способствует развитию гуманистической центрации педагога на личности учащегося.

2. Безусловное уважение и позитивное принятие учащегося как личности, способной к самоизменению и саморазвитию. Этот прием проявляется в избегании негативных оценочных суждений, доверии, оптимистической гипотезе о потенциальных возможностях обучаемого.

3. В процессе взаимодействия важно проявление педагогического такта на основе соотнесения задач, условий и возможностей участников взаимодействия. Такт есть выбор и осуществление такой меры педагогического воздействия, которая основана на отношении к личности собеседника как к главной ценности: это тонкая грань между отдельными воздействиями, это естественность, простота обращения без фамильярности, искренность без фальши, доверие без попустительства, просьба без упрощения, рекомендации и советы без навязчивости, воздействия в форме предупреждения, внушения и требования без подавления самостоятельности, серьезность без натянутости, юмор без насмешки, требовательность без придирки, настойчивость без упрямства, деловой тон без сухости.

4. Конгруэнтное сопровождение педагогом своей деятельности дает искреннюю эмоциональную реакцию на протекание педагогического

взаимодействия с учащимися на вербальном и невербальном уровне. Эмоционально окрашенные оценки могут быть не только позитивными, но и негативными, при этом последние не носят деструктивного характера.

5. Безусловное (безоценочное) принятие обучаемого выражается во внимании к нему, поддержке, одобрении. Недопустимо отрицательное отношение к обучаемому из-за его неуспеваемости, невыполнения поручений [4, 31].

«Последнее время, как отмечает Морева Н.А., все большее число преподавателей пытаются модифицировать собственные технологии обучения в направлении применения интерактивного режима, при котором информационные потоки носят двусторонний характер, так как построены на диалоговом взаимодействии субъектов педагогического процесса. В нем и преподаватель, и студент автономны. Но при внешней независимости и свободе субъекты педагогического процесса находятся в постоянном сотрудничестве. Совместная деятельность рассматривается как деятельность диалоговая, причем на условиях равноправия, безусловно, позитивного отношения, доверия к партнеру» [5, 57].

Методика интерактивного обучения заключается:

- в организации взаимодействий учащегося с учебным окружением, учебной средой, которая служит областью освоения опыта будущей профессиональной деятельности;
- в применении групповых форм работы, предполагающих установление коммуникативно-групповых взаимодействий, что способствует развитию коммуникативных умений учащихся;
- в сочетании индивидуальной самостоятельной работы с деятельностью в группах, способствующем формированию ответственности при принятии управленческих решений, развитию социально и профессионально важных качеств учащихся;
- в привлечении в учебный процесс современных технических средств коммуникации.

К методам интерактивного обучения можно отнести: интерактивные лекции, интерактивные семинары, интерактивные конференции и коллоквиумы; занятия в формате «face to face», веб-квеста, деловых игр; решение практических кейсов и многие другие.

Но разработка и применение данных методов требует переориентации деятельности преподавателя с информационной на организационную, заключающуюся в руководстве аудиторной и самостоятельной учебно-познавательной, научно-исследовательской и профессионально-практической деятельности студентов. Отсюда вытекает необходимость активизации всей учебной работы студентов. Все это вместе взятое, в свою очередь, предполагает, повышение уровня личностной активности не только обучающихся, но и преподавателей, а также рассмотрение обучения как

процесса межличностного взаимодействия и общения в системах «преподаватель – студент», «студент – студент» и др.[2].

В качестве примера приведем технология занятия в формате «face to face».

Место проведения – читальный зал учебного заведения

Участники – группа студентов

Дисциплина - «Основы маркетинг»

Тема занятия - «Методы маркетинговых исследований»

Цели занятия - совершенствовать ранее полученные знания в области маркетинговых исследований;

- способствовать формированию делового сообщества студентов для создания и реализации новых идей, решения общественно значимых вопросов;

- способствовать формированию умений формального и неформального общения.

Ход занятия

Встреча в интерактивном формате «face to face» включает три ключевых этапа:

Первый этап – 20 - 25 мин.

Общение – участники встречи проводят «экспресс-переговоры» по 5 мин. каждый. За короткое время необходимо успеть презентовать свою компанию, актуальные задачи бизнеса или новые идеи, требующие реализации.

На данном занятии студенты представляют три организации города: ООО «Челны-хлеб», Набережночелнинский молочный комбинат, ОАО «Челны – бройлер». Материал для данной презентации найден студентами в Интернете и сформирован в программе Microsoft Office Power Point.

Второй этап – 40 - 45 мин.

Образование – на каждой встрече в формате «face to face» перед участниками выступает специалист (или команда специалистов) в области бизнес технологий с семинаром, мастер-классом, бизнес-кейсом или другими приемами передачи знаний. Этот этап интерактивный – участники имеют возможность задать интересующие вопросы, принять участие в решении кейсов или деловой игре.

На данном занятии с семинаром на тему «Методы маркетинговых исследований» перед студентами (представителями организаций) выступит «рабочая» группа студентов (в рамках деловой игры это - Деминг-команда). Студенты демонстрируют презентацию по теме, материал и исполнение презентации с использованием информационных технологий и возможностей Интернета.

Третий этап – 20 мин.

Кофе-брейк – очень важный во многих отношениях этап события – он не только позволяет отдохнуть между интенсивной работой на встрече,

но, что важнее, дает возможность закрепить намеченные деловые связи в неформальном общении. Именно в этот момент участники могут наладить нужные контакты, более предметно пообщаться с интересными им людьми, обсудить детали будущих контактов и проектов.

На данном занятии в процессе кофе-брейк студенты (представители организаций и участники Деминг-команды) в неформальной обстановке обсуждают детали будущих встреч для оптимизации бизнеса.

Заключительный этап – 15 мин.

В конце любой встречи подводится итог: выполнена ли цель встречи, каковы удаchi и неудачи встречи.

На данном занятии проводится дебрифинг (высказывание мнений, суждений). Каждая команда оценит этапы занятия. Таким образом, будут выявлены достоинства и недостатки совместной работы на занятии, что необходимо для дальнейшего совершенствования в области приобретения ключевых компетенций будущего менеджера, маркетолога.

Если рассматривать технологию занятия в формате веб-квеста то, на наш взгляд, оно наиболее точно выражает требования сетевой парадигмы образования, предложенной Берулава М.Н. и Г.А.[6]

«Образовательный веб-квест - это сайт в Интернете, с которым работают обучающиеся, выполняя ту или иную учебную задачу. Разрабатываются такие веб-квесты для максимальной интеграции Интернета в различные учебные предметы на разных уровнях обучения в учебном процессе. Они охватывают отдельную проблему, учебный предмет, тему, могут быть и межпредметными.

Различают два типа веб-квестов: для кратковременной (цель: углубление знаний и их интеграция, рассчитаны на одно-три занятия) и длительной работы (цель: углубление и преобразование знаний обучающихся, рассчитаны на длительный срок - может быть, на семестр или учебный год). Особенностью образовательных веб-квестов является то, что часть или вся информация для самостоятельной или групповой работы обучающихся с ним находится на различных веб-сайтах. Кроме того, результатом работы с веб-квестом является публикация работ обучающихся в виде веб-страниц и веб-сайтов (локально или в Интернет)» (Быховский Я.С. «Образовательные веб-квесты»).

Технология занятия в формате веб-квеста

Разработчиками веб-квеста как учебного задания является Берни Додж, профессор образовательных технологий Университета Сан-Диего (США).

Им определены следующие виды заданий для веб-квестов.

1. Пересказ – демонстрация понимания темы на основе представления материалов из разных источников в новом формате: создание презентации, плаката, рассказа.

2. Планирование и проектирование – разработка плана или проекта на основе заданных условий.
3. Самопознание – любые аспекты исследования личности.
4. Компиляция – трансформация формата информации, полученной из разных источников: создание книги кулинарных рецептов, виртуальной выставки, капсулы времени, капсулы культуры.
5. Творческое задание – творческая работа в определенном жанре - создание пьесы, стихотворения, песни, видеоролика.
6. Аналитическая задача – поиск и систематизация информации.
7. Детектив, головоломка, таинственная история – выводы на основе противоречивых фактов.
8. Достижение консенсуса – выработка решения по острой проблеме.
9. Оценка – обоснование определенной точки зрения.
10. Журналистское расследование – объективное изложение информации (разделение мнений и фактов).
11. Убеждение – склонение на свою сторону оппонентов или нейтрально настроенных лиц.
12. Научные исследования – изучение различных явлений, открытий, фактов на основе уникальных он-лайн источников.

Структура веб-квеста, требования к его отдельным элементам

- Ясное вступление, где четко описаны главные роли участников или сценарий квеста, предварительный план работы, обзор всего квеста.
- Центральное задание, которое понятно, интересно и выполнимо. Четко определен итоговый результат самостоятельной работы. Например, задана серия вопросов, на которые нужно найти ответы; прописана проблема, которую нужно решить; определена позиция, которая должна быть защищена; и указана другая деятельность, которая направлена на переработку и представление результатов, исходя из собранной информации.
- Список информационных ресурсов (в электронном виде - на компакт-дисках, видео и аудио носителях, в бумажном виде, ссылки на ресурсы в Интернет, адреса веб-сайтов по теме), необходимых для выполнения задания. Этот список должен быть аннотированным.
- Описание процедуры работы, которую необходимо выполнить каждому участнику квеста при самостоятельном выполнении задания (этапы).
- Описание критериев и параметров оценки веб-квеста. Критерии оценки зависят от типа учебных задач, которые решаются в веб-квесте.
- Руководство к действиям (как организовать и представить собранную информацию), которое может быть представлено в виде направляющих вопросов, организующих учебную работу (например, связанных с определением временных рамок, общей концепцией, рекомендациями по использованию электронных источников, представлением "заготовок" веб-страниц и др.).

- Заключение, где суммируется опыт, который будет получен участниками при выполнении самостоятельной работы над веб-квестом. Иногда полезно включить в заключение риторические вопросы, стимулирующие активность обучающихся продолжить свои опыты в дальнейшем.

Этапы работы над квестом

- Начальный этап (командный)

Обучающиеся знакомятся с основными понятиями по выбранной теме, материалами аналогичных проектов. Распределяются роли в команде: по 1-4 человека на 1 роль. Все члены команды должны помогать друг другу и учить работе с компьютерными программами.

- Ролевой этап

Индивидуальная работа в команде на общий результат. Участники одновременно, в соответствии с выбранными ролями, выполняют задания. Так как цель работы не соревновательная, то в процессе работы над веб-квестом происходит взаимное обучение членов команды умениям работы с компьютерными программами и Интернет. Команда совместно подводит итоги выполнения каждого задания, участники обмениваются материалами для достижения общей цели — создания сайта.

Задачи: 1) поиск информации по конкретной теме; 2) разработка структуры сайта; 3) создание материалов для сайта; 4) доработка материалов для сайта.

- Заключительный этап

Команда работает совместно, под руководством педагога, ощущает свою ответственность за опубликованные в Интернет результаты исследования.

Критерии оценки работ обучающихся

Отлично «5»

Хорошо «4»

Удовлетворительно «3»

Понимание задания

«5» - Работа демонстрирует точное понимание задания

«4» - Включаются как материалы, имеющие непосредственное отношение к теме, так и материалы, не имеющие отношения к ней; используется ограниченное количество источников.

«3» - Включены материалы, не имеющие непосредственного отношения к теме; используется один источник, собранная информация не анализируется и не оценивается.

Выполнение задания

«5» - Оцениваются работы разных периодов; выводы аргументированы; все материалы имеют непосредственное отношение к теме; источники цитируются правильно; используется информация из достоверных источников.

«4» - Не вся информация взята из достоверных источников; часть информации неточна или не имеет прямого отношения к теме.

«3» - Случайная подборка материалов; информация неточна или не имеет отношения к теме; неполные ответы на вопросы; не делаются попытки оценить или проанализировать информацию.

Результат работы

«5» - Четкое и логичное представление информации; вся информации имеет непосредственное отношение к теме, точна, хорошо структурирована и отредактирована. Демонстрируется критический анализ и оценка материала, определенность позиции.

«4» - Точность и структурированность информации; привлекательное оформление работы. Недостаточно выражена собственная позиция и оценка информации. Работа похожа на другие ученические работы.

«3» - Материал логически не выстроен и подан внешне непривлекательно; не дается четкого ответа на поставленные вопросы.

Творческий подход

«5» - Представлены различные подходы к решению проблемы. Работа отличается яркой индивидуальностью и выражает точку зрения микрогруппы.

«4» - Демонстрируется одна точка зрения на проблему; проводятся сравнения, но не делаются выводов.

«3» - Студент просто копирует информацию из предложенных источников; нет критического взгляда на проблему; работа мало связана с темой веб-квеста.

По результатам исследования проблемы формулируются выводы и предложения. Проводится конкурс выполненных работ, где оцениваются понимание задания, достоверность используемой информации, ее отношение к заданной теме, критический анализ, логичность, структурированность информации, определенность позиций, подходы к решению проблемы, индивидуальность, профессионализм представления. В оценке результатов принимают участие, как преподаватели, так и обучающиеся путем обсуждения или интерактивного голосования.

Реальное размещение веб-квестов в сети позволяет значительно повысить мотивацию обучающихся на достижение наилучших учебных результатов.

Таким образом, очевидно, что при сетевой организации взаимодействия осуществляются опосредованные связи: круг взаимодействия увеличивается, а, следовательно, результаты работы становятся более продуктивными и качественными, за счет сетевого взаимодействия у каждого участника есть уникальная возможность развития и совершенствования своих профессиональных ключевых компетенций.

Данная образовательная стратегия основывается на принципе обучения в кооперации и сотрудничестве, в решении учебных и

профессиональных проблем не только на аудиторных занятиях, но и в условиях взаимодействия в сети. Следовательно, сфера взаимодействия обучаемых в значительной степени должна быть смещена в сферу виртуального пространства Интернета, где они должны совместно решать поставленные перед ними проблемы, а также те проблемы, которые они формулируют самостоятельно.

Внедрение в процесс образования технологий интерактивного обучения, «предполагает постоянное увеличение времени на самостоятельную и практическую работу студентов, что позволит быть активным в творческом познании, овладевать проектными методиками. В целом опыт творческой деятельности разовьет необходимые умения наблюдать, классифицировать, использовать символы, осуществлять обоснованный выбор, определять, измерять. Практическое использование знаний приведет к развитию умений выделять проблему, объяснять ее сущность, выявлять причинно-следственные связи, намечать пути решения, проводить экспериментальную проверку, моделировать, анализировать и выбирать правильное решение. Наряду с этим разовьются коммуникативные умения сотрудничать с другими, планировать и разрабатывать эксперимент, делать обоснованные выводы и адекватно оценивать полученные результаты» [7,32].

Таким образом, интерактивное обучение, естественно вписываясь в новую образовательную парадигму, позволяет успешно формировать общие и профессиональные компетенции будущего специалиста-менеджера.

Использованные источники:

1. Современные технологии обучения. Методическое пособие по использованию интерактивных методов в обучении./ Под ред. Г.В. Борисовой, Т.Ю. Аветовой и Л.И. Косовой. – СПб.: Изд-во «Полиграф», 2012. – 79 с.,ил.
2. Иванова Л.А. Совершенствование профессиональной подготовки менеджера среднего звена в условиях интерактивного обучения (*на примере подготовки менеджеров для индустрии питания*): Монограф. /Л.А. Иванова. – Набережные Челны: НГТТИ, 2010. – 116с.
3. Педагогическая энциклопедия: актуальные понятия современной педагогики / Под ред. Н.Н. Тулькибаевой, Л.В. Трубайчук. – М.: Изд. дом «Восток», 2011. – 273 с.
4. Зеер Э.Ф. Личностно-ориентированное профессиональное образование / Э.Ф. Зеер. – М.: Издательский центр, 2011.- 43с.
5. Морева Н.А. Технология профессионального образования: Учебн. пособие для студентов высш. учеб. завед. / Н.А. Морева. – М.: Издательский центр «Академия», 2012 – 432 с.
6. Берулава М.Н., Берулава Г.А. Методологические основы инновационной сетевой концепции развития личности в условиях информационного

общества // Проблемы управления качеством образования в гуманитарном вузе. СПб., 2010.

7. Дудина М. Н. Новая образовательная парадигма: проблемы качества образования //Современные проблемы науки и образования. № 5, 2006. Стр. 32

*Кагермазова Л.Ц., доктор психол.наук
доцент, профессор
Кабардино-Балкарский государственный университет
им Х.М. Бербекова
РФ, г. Нальчик*

ИССЛЕДОВАНИЕ ТОЛЕРАНТНОСТИ И КСЕНОФОБИИ СТУДЕНТОВ В ПОЛИКУЛЬТУРНОЙ МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ

Одной из характеристик современной общественной жизни является неуклонное расширение межэтнических контактов. Современная социокультурная ситуация характеризуется демократическими преобразованиями, крахом режимов тоталитаризма, позитивными изменениями в международной политике. Однако наряду с этим человечество сталкивается с такими реальными опасностями, угрожающими реализации прав и свобод человека и гражданина, как международный экстремизм, обострение ксенофобии, национально-этнические и религиозные конфликты, международный терроризм. Острота этих глобальных проблем современности выдвинула на первый план в качестве неотложного императива необходимость сохранения целостности и многообразия современного мира. Толерантность в этой ситуации есть условие выживания человечества, а в более широком контексте - всего живого на планете.

Сегодня нетерпимость имеет непосредственное отношение к политике и рассматривается как угроза миру и безопасности. Поэтому правозащитники выступают с позиции трактовки толерантности, прежде всего, как преодоления всех форм расизма и расовой дискриминации и считают, что такой подход к толерантности вовсе не означает игнорирование других форм нетерпимости. По их мнению, именно в дискриминации, основанной на признаках расы, цвета кожи, родового, национального или этнического происхождения, нетерпимость в современном мире выражается наиболее ярко. Приверженцы социокультурного подхода понимают «толерантность» как терпимость и уважение ко всему инаковому. Они связывают толерантность с необходимостью просвещать общество, воспитывать терпимость и уважение, уничтожать психологические барьеры, способствующие возникновению фобий.

Терпимость, толерантность в этом контексте означают отказ от догматизма, признание многообразия истины, что трепет внутренней силы, уверенности в своей способности найти истину в диалоге. Подавляющим

большинством специалистов отмечается специфическая роль культуры как механизма сдерживания, обуздания нетерпимости. Считается, что наиболее эффективный механизм воспитания толерантности - изучение иных культур. На него нацелено большинство международных образовательных программ и на нем же строится вся политика ЮНЕСКО. Сегодня определена государственная политика в области создания условий для социализации личности, переосмысления традиционных основ воспитания. Это нашло отражение в Федеральном законе «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», Национальной доктрине образования в Российской Федерации и других нормативных правовых документах. В Национальной доктрине образования сформулирован социальный заказ на качество выпускника общеобразовательного учреждения, в соответствии с которым российскому обществу требуются образованные, нравственные, предприимчивые люди, способные сотрудничать, обладающие критическим мышлением, готовые к международному взаимодействию, ответственные за судьбу страны и планеты в целом [2; с. 79] .

В статье 4 Декларации принципов толерантности подчеркивается, что воспитание является наиболее эффективным средством предупреждения нетерпимости. Воспитание в духе толерантности начинается с обучения людей тому, в чем заключаются их общие права, и свободы. Воспитание в духе толерантности следует рассматривать в качестве безотлагательного императива. В связи с этим необходимо поощрять методы систематического и рационального обучения толерантности. Политика и программы в области образования должны способствовать улучшению взаимопонимания, укреплению солидарности и терпимости в отношениях, как между отдельными людьми, так и между этническими, религиозными, социальными, культурными и языковыми группами, а также нациями. Это означает необходимость уделять особое внимание повышению уровня педагогической подготовки, учебных планов, содержанию учебников и занятий, совершенствованию других учебных материалов, включая новые образовательные технологии, с целью воспитания чутких и ответственных граждан, открытых восприятию других культур, способных ценить свободу, уважать человеческое достоинство и индивидуальность, предупреждать конфликты или разрешать их ненасильственными средствами. Исходя из перечисленных выше постулатов следует, что самое непосредственное отношение к такой важной миротворческой категории, как толерантность, имеет сфера образования. Именно сфера образования способна активно и целенаправленно формировать соответствующие ментальные качества и человека, и социума. Воспитание толерантности в человеческих отношениях, формирование менталитета толерантности является важнейшей стратегической задачей образования в XXI веке.

Если принять во внимание результаты исследований американских

антропологов [3; с.12], то в толерантности можно увидеть особую самостоятельную культурную ценность. Так, в одних культурах уживчивость, стремление любым способом избежать открытого конфликта, неагрессивное поведение поощряется, воспитывается, считается главной добродетелью и знаком высокой мудрости. В других обществах, напротив, то же самое расценивается как признак малодушия, трусости, личностной несостоятельности. Но во всем многообразии своих проявлений толерантность выступает, как готовность общества терпимо относиться к чему-либо отличному от него самого и признавать право на существование иных людей и иных образов жизни.

«Толерантность-интолерантность» оказывается одновременно и «мерилом» человеческих отношений, и универсальным историческим параметром, который в равной степени подходит и для исследования повседневности с ее стереотипами восприятия и предрассудками, и для анализа разного рода конфликтов, войн, геноцидов, погромов. Толерантность может выступить как критерий открытости общества контактам с иными культурными мирами, как признак готовности к восприятию инноваций и к преобразованиям, а следовательно, и как признак жизнеспособности самой социокультурной системы [1; с. 153].

Толерантность как фактор устойчивости системы, который может быть рассмотрен как ценность, установка и личностное качество, играет немаловажную роль в предупреждении межэтнических конфликтных ситуаций, в которых личность может оказаться в тот или иной момент.

При поиске практических форм поддержания и развития толерантности основополагающим для нас является диалогический принцип, согласно которому развитие личности и культуры невозможно без признания Другого, переключки эпох и диалога культур (М. Бахтин, М. Бубер, Дж. Г. Мид, Г. Марсель, Х.-Г. Гадамер, М. Хабермас, Ю. М. Лотман, В. С. Библер, А. В. Ахутин, В. А. Лекторский и др.) [4; с. 115].

Толерантность рассматривается нами как одно из необходимых условий выживания в условиях глобальных социальных рисков, одним из которых и является ксенофобия. В связи с этим важным методологическим основанием является концепция общества риска (У. Бек, О. Н. Яницкий и др.), обосновывающая взаимозависимость культур перед лицом все новых и новых экономических, политических, техногенных и экологических угроз.

Для процесса развития толерантности особое значение имеет гибкость поведения – способность иметь более чем одно эмоциональное состояние, переживание или поступок, умение их изменять в ответ на воздействие внешней ситуации, что позволяет расширить возможности привычной реакции, ограничивающей способность добиваться результата.

Р. Коннер предложил ряд предпосылок для понимания коммуникативного поведения: за каждым поведением есть некоторое

позитивное намерение, есть различие между человеком и его поведением, смысл коммуникации заключается в вызванной ею реакции, а не в том, что предполагалось сообщить, в человеческих взаимоотношениях наибольшее влияние на результат имеет тот, кто проявляет наибольшую гибкость и разнообразие в поведении [5, с.96].

В состав толерантности включены направленность личности как система ее ценностей и отношений, которая может быть отнесена к мотивационной сфере; биологические (сенсорные) компоненты, эмоциональные, характерологические и интеллектуальные составляющие. Доминирование того или иного компонента или нескольких компонентов состава определяет качественное своеобразие феноменологию коммуникативной толерантности.

Таким образом, на основе теоретических исследований толерантности, мы можем сделать вывод о том, что толерантность и конструктивное влияние взаимозависимы, поскольку базируются на одних и тех же параметрах.

В связи с чем, можем считать, что от феноменологии (своеобразия) толерантности каждого субъекта общения зависит результат конструктивного взаимовлияния, а также, что толерантность можно считать психологическим качеством, обеспечивающим способность студента вуза к конструктивному влиянию в коммуникативной деятельности.

Использованные источники:

1. Асмолов А. Г. Толерантность как культура XX века // Толерантность: объединяем усилия. – М.: Летний сад, 2002. – С. 150–181.
2. Абакумова И.В., Ермаков П.Н. О становлении толерантности личности в поликультурном образовании // Вопросы психологии. – 2003. – № 3. – С. 78–82.
3. Абакумова И.В., Кагермазова Л.Ц. Смыслообразование как фактор инициации ценностно-смысловых установок в процессе формирования антиэкстремистской идеологии// Российский психологический журнал, М., 2011, Т.8, №.3, с.11-20.
4. Бодалев, А.А. Личность и общение [Текст]: избр. психол. тр. / А.А. Бодалев. – Изд. 2-е, перераб. – М.: Междунар. пед. акад., 1995. – 328 с.
5. Леонтьев Д. А. Психология смысла. М.: Смысл, 1999.- 225 с.

*Кагермазова Л.Ц., доктор психол. наук
доцент, профессор
Кабардино-Балкарский государственный
университет им Х.М. Бербекова
РФ, г. Нальчик*

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОЙ ПАРАДИГМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

В условиях перехода на двухуровневую систему образования профессиональная компетентность педагога становится одним из важнейших факторов в подготовке будущего специалиста. Термин «компетентность» в последнее время весьма интенсивно используется в международной практике, гуманитарных, социальных науках. Компетентность как феномен широко изучается в рамках деятельностного, аксиологического, акмеологического, системного подходов. Вопросы профессиональной компетентности, методологии компетентностного подхода в системе высшего профессионального образования занимают существенное место в трудах как российских, так и зарубежных ученых. Определяя понятие «компетентность», авторы этимологически трактуют его посредством таких слов, как способность, совокупность, сформированность, готовность, качество. Так, по мнению доктора педагогических наук Н. Б. Шмелевой, «компетентность объединяет в себе, кроме определенной совокупности знаний, умений и навыков, процесс освоения и присвоения социальных норм, ценностных ориентиров и способность их реализации в своей деятельности, отношение к собственной профессии как к ценности, творческий потенциал саморазвития специалиста». Эту точку зрения разделяет и Ю. В. Сенько, утверждая, что профессиональную компетентность можно рассматривать как «интегральную характеристику педагога, отражающую уровень развития его способности и готовности к проектированию и реализации профессионального замысла, отвечающего его интересам и запросам обучающихся». В данном контексте личностный потенциал учителя, способность его к диалогическому общению, стремлению увидеть в студенте «другого» является одной из составляющих содержания модернизации образования. Это позволяет связать субъект с его деятельностью, актуализировать профессиональные, личностные качества, апеллируя к социокультурной реальности [2, с.114].

Учитывая исследования, проводимые в Западной Европе, Э. Ф. Зеер представляет «компетентностный подход в качестве приоритетной ориентации на цели – векторы образования: обучаемость, самоопределение, самоактуализация, социализация и развитие индивидуальности» При этом самоактуализация рассматривается одной из приоритетных целей профессионального образования. Иной посыл в образовании предполагает отказ от рамочного характера, преодоления узости знаниевой парадигмы.

При этом в понятие «компетентность» включается не только когнитивно-знаниевый компонент, но и мотивационный, регулятивный, этический [6, с.50].

Анализируя особенности социокультурных изменений, происходящие в обществе, системе высшего профессионального образования, А. А. Орлов отмечает, что в высшей школе, к сожалению, сохраняется традиционный, устаревший взгляд на педагогическую профессию. «В педагоге видят, прежде всего, учителя-предметника», ориентированного на знаниевую модель образования, формирование ЗУНов, передачу определенного объема «культурной собственности». В подтверждение вышеизложенного по результатам опроса 2000 преподавателей высших учебных заведений 13 городов всех федеральных округов РФ – 83.6 % профессорско-преподавательского состава в реальной профессиональной деятельности доминирует позиция «подготовка к занятиям, дополнение своих лекций, семинаров новыми материалами». Если в качестве концептуальных координат принять то, что выпускник третьего тысячелетия – это компетентный специалист, востребованный в социальном мире, устремлен в будущее, предвидит изменения, ориентирован на самостоятельное образование, то для решения данной проблемы необходим иной философско-антропологический подход. [4, с.69]. Ориентация такого подхода означает, что высшей ценностью и целью воспитания является Человек как существо свободное, автономное, независимое. Такая идеология основана на соотношении процесса воспитания с потребностями современной жизни, бережным отношением к индивидуальной сущности обучаемого, открывающей возможность к самоактуализации индивида [5, с.56].

Реализация такого подхода возможна на основе овладения искусством понимания воспитанника, искусством ведения и поддержания диалога. Приоритет феномена «понимание» обусловлен тем фактом, что в условиях образовательного процесса основное требование заключается в понимании человеком, что означает помощь, поддержка, доверие, создание ситуации успеха.

В связи с переходом на двухуровневую систему обучения ведущим принципом реализации образовательных программ является самоопределение студента в образовании и последующий этап для личностной и социальной самореализации. Исходя из этого, в программах подготовки специалистов бакалавров возрастают требования к составлению заданий по самостоятельной работе студентов, поскольку самостоятельное изучение должно стать органической составной частью в процессе овладения новыми знаниями. Анализ рабочих программ по дисциплинам психолого-педагогического цикла позволяет говорить о том, что многие преподаватели не придают значимости данному блоку, формально описывая

содержание и особенности организации различных видов работ с обучаемыми. [1, с.57].

Предлагаемые задания характеризуются одинаковой степенью сложности, единообразием, не учитывают интересы студентов. Можно наблюдать такие задания, как подготовка к контрольным работам, написание реферата в электронном, бумажном вариантах, аннотирование монографий, реферат курсового проекта. К сожалению, такие работы мало содействуют развитию познавательной активности, творческих способностей студента, поскольку основной вид деятельности является репродуктивным. Встречаются задания, подобранные преподавателем случайно, с большим объемом работы, отнимающие у студента много времени на их выполнение. Такая самостоятельная работа имеет неэффективный характер, снижает интерес к предмету, мотивацию к учебной деятельности, поскольку «...ум не формируется без умственного напряжения, без мысли, без самостоятельных поисков» [3, с.30].

Использованные источники:

1. Абакумова И.В., Кагермазова Л.Ц. Технологии направленной трансляции смыслов в обучении. Российский психологический журнал. 2007. Т. 5. № 4. С. 56-58
2. Буйко, Т. Н. Обеспечение качества образования в высшей школе: организационно-педагогический аспект / Т. Н. Буйко, В. А. Капранова. – Минск, 2010. – 61 с.
3. Грачев В. В., Жукова О. А., Орлов А. А. Компетентностный подход в высшем профессиональном образовании// Педагогика. 2009. № 2. С. 17-34.
4. Ермаков П.Н., Абакумова И.В. О месте гуманитарного образования в инновационной деятельности университета. Высшее образование в России. 2014. № 1. С. 68-74..
5. Кагермазова Л.Ц. Трансформация личностных особенностей студентов - будущих педагогов в период модернизации образования. Российский психологический журнал. 2007. Т. 4. № 4. С. 55-62.
6. Кагермазова Л.Ц. Типология коммуникативных стилей у будущих учителей. Казанский педагогический журнал. 2007. № 6. С. 49-55.

Казак А.К.
студент

ФГАОУ ВПО «Сибирский федеральный университет»
Российская Федерация, г. Красноярск

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ДЕЛОВОЙ РЕПУТАЦИЕЙ В БАНКОВСКОМ СЕКТОРЕ

Аннотация. Рынок банковских услуг динамично развивается и на данный момент ценовая конкуренция отступает на второй план, а наиболее эффективным способом продвижения услуг на рынок банковских услуг становится маркетинг, основанный на деловой репутации банка. Однако,

так как и данное понятие достаточно новое для российского рынка создаются сложности и с общепринятым пониманием данного термина, и с методами оценки деловой репутации фирмы.

Ключевые слова: деловая репутация, методы оценки деловой репутации банка

Создание и управление репутацией банка в связи с активной и сравнительно молодой историей развития банковской системы, а также прошедшими банковскими кризисами, является наиболее актуальным вопросом для каждого банка, хотя и недостаточно исследованным на данный момент.

Банковский бизнес очень чувствителен к колебаниям общественного мнения, естественно, он имеет масштабное рекламное и PR-сопровождение, а значит и необходимо тщательное планирование коммуникаций с обществом, которые напрямую влияют на деловую репутацию банков и снижают репутационные риски. Однако, организация данных работ осложнена еще тем, что в российской практике еще не выработано единого и однозначного понимания понятия деловой репутации.

Для банков в России деловая репутация достаточно новое понятие. Деловая репутация создает условия для понимания ценности кредитной организации и её потенциальных возможностей. Поэтому данное понятие необходимо едино интерпретировать не только работникам научной экономической сферы, но и финансистам, инвесторам, менеджерам и другим пользователям финансовой отчетности. Особенно это понятие становится актуальным в условиях сделок по слиянию и поглощению банков, которые учащаются во время кризисов. Так, имидж банка, лояльность клиентов, широкая клиентская база – все это составляет большую часть от стоимости покупки, что является основанием для наиболее достоверной оценки и адекватного отражения деловой репутации фирмы в отчетности кредитных организаций.

Многие отечественные и зарубежные ученые обращались к исследованию данной проблемы, такие как В.В.Ковалев, Я.В.Соколов, М.Л.Пятов, Н.В.Генералова, Ф.Писклей, Э.Шмаленбах и др. Более обширно рассмотрен этот вопрос в зарубежной практике таких стран, как Великобритания и США- A.Jonn, D.Eginton, L.R.Dicksee. [4]

Первое наиболее глубокое изучение данного понятия как самостоятельного можно встретить в работах И.Ф. Шера (1846-1924 гг.) как «особый вид вуалирования баланса», что нашло применение в теории и практике бухгалтерского учета. На тот момент считалось, что при покупке искусственно завышается стоимость активов компании на стоимость положительной деловой репутации, а вследствие этого искажаются финансовые показатели и изменяется рыночная цена акций.

Следующее важный вывод, сделанный Ф.Писклем (1852-1933 г.) состоит в том, что оценка стоимости деловой репутации может рассчитывать

не только как разница между стоимостью имущества организации и рыночной ценой, но и как дисконтированная стоимость будущей сверхприбыли. Категория деловой репутации находит свое отражение и в дальнейших исследованиях ученых.

В российском праве деловая репутация [1] – это нематериальное благо, которое представляет собой оценку деятельности лица (как физического, так и юридического) с точки зрения его деловых качеств. Деловая репутация может учитываться в составе нематериальных активов наряду с авторскими правами, ноу-хау и торговыми марками, может быть как положительной, так и отрицательной.

Практическая значимость и недостаточное изучение категории деловой репутации подтверждает актуальность данной статьи. Так как этот вопрос в настоящее время остается дискуссионным, для дальнейшего исследования необходимо отметить наиболее значимые факторы:

- деловая репутация не имеет материально-вещественной природы;
- она присуща некоторой компании и неотделима от нее;
- она возникает тогда, когда компания получает некоторые преимущества, обеспечивающие в будущем стабильные и высокие прибыли, превышающие средний уровень по отрасли;
- величина деловой репутации находит свою оценку только при осуществлении сделки купли-продажи компании.

Аналогом понятия деловой репутации в зарубежной практике является термин «goodwill», что означает «благое пожелание, завещание» - то, что передается при покупке фирмы вместе с материальной стоимостью. В зарубежной практике гудвил может быть продан частично, передан по наследству или отчужден на основании каких-либо иных обстоятельств в качестве нематериальных активов, что нельзя сделать в рамках российского законодательства. [7]

Для нашей страны, вследствие небольшого опыта: понятие деловой репутации было введено в российское законодательство только в 2009 году. Управление деловой репутацией как нематериальным активом вызывает наибольшие трудности для кредитных организаций, и необходимо отметить непонимание менеджерами как понятия, преимуществ и методов управления деловой репутацией, вследствие нехватки опыта оценки и недостатка специалистов в этой области.

Более того, в Международных стандартах оценки (МСО) и стандартах Российского общества оценщиков (РОО) говорится, что принципы бухгалтерского учета «...ограничивают признание отдельных неосязаемых активов теми, которые обычно опознаваемы; имеют установленный законом или договором остаточный срок службы; и/или должны допускать возможность их передачи в индивидуальном порядке и отделения их от бизнеса». [7]

Процесс исследования сопровождался следующими методами:

1. Проведен анализ методов планирования маркетинговых коммуникаций, который выявил следующие ограничения:

а) морфологические модели не позволяют выявить время, необходимое на выполнение этапов работы и их последовательность

б) сетевые модели не отражают связи с содержательными характеристиками и ресурсами, необходимыми на выполнение задач.

В связи с этим необходимо было выработать модель, которая объединяла бы в себе оба подхода и давала возможность комплексно моделировать по заданным параметрам в зависимости от исходных условий сложности и новизны работ.

2. Выработка модели «цель-ресурсы-время», позволяющей выявить для решения каждой задачи маркетинговой кампании определенное количество необходимого времени и ресурсов. Для отражения связи между качественными и количественными характеристиками было использовано понятие «комплексный ресурс», который соединяет в себе обе характеристики для оптимизации с целью сокращения затрат на маркетинговые коммуникации.

Исследование проблемы управления деловой репутацией позволили сделать следующие выводы:

1. Вследствие снижения значения ценовой конкуренции на рынке банковских услуг и повышению значимости других видов конкуренции, необходимо использовать репутацию банка для продвижения банковских продуктов совместно с широкой маркетинговой кампанией.

2. Необходимо разделять банковские услуги по степени рискованности пассивов и лояльности клиентов для проведения различной политики внедрения и захвата рынка данным продуктом. В результате исследования было выявлено, что деловая репутация является основным фактором для продвижения определенных групп услуг, связанных с широким временным разрывом в структуре активов и пассивов.

3. Крайне важно поддерживать интегрированный подход в проведении маркетинговой компании, так как это является наиболее эффективным средством. Дифференцированный подход должен использовать наибольший спектр инструментов рекламы.

Использованные источники:

1. Гражданский кодекс Российской Федерации. Статья 152 : в 4 ч. – Москва : Кнорус, 2010. – 540 с.

2. Бернэм Л. Необходимость МСФО и «справедливой оценки» / Л. Бернэм, Л. Нечаева // Accounting report. Russian edition. – 2009. – № 2.5. – С. 11-13

3. Богоявленский А. Понятия «имидж», «репутация» и «образ» в контексте «Критики чистого разума» И. Канта // Акценты. Новое в массовой коммуникации. — 2010. — №5–6.

4. Важенина И.С., Копанцев Д.В. Деловая репутация - стратегическая составляющая жизнестойкости компаний// Журнал экономической теории. 2011. № 2. С. 10-10.
5. Гойденко Ю.Н. Атаки на репутацию банка: теоретический взгляд на антропологическую природу феномена// Вестник Тихоокеанского государственного университета. 2009. № 1. С. 51-56.
6. Ёванович Д.С. Оценка репутационного риска//Банковское дело. 2011. № 8. С. 42-43.
7. Елисеев В.М. Гудвилл: проблема оценки и отражения в отчетности / В.М. Елисеев // Вопросы оценки. – 201. – № 1. – С. 25-37.
8. Коротков Э. Управление человеческим капиталом: эффективность, деловая репутация, креативный потенциал (журнал "Проблемы теории и практики управления". 2011. № 04. С. 18-30).
9. Коупленд, Т. Стоимость компаний: оценка и управление / Т. Коупленд, Т. Коллер, Дж. Муррин. – 2-е изд. / Пер. с англ. – М.: ЗАО «Олимп – Бизнес», 2011. – 576 с.
10. Парасоцкая Н.Н. Деловая репутация фирмы (гудвилл) как особый объект управления инвестиционными потенциалами организации //Биржа интеллектуальной собственности. 2010. Т. 9. № 11. С. 23-29.
11. Управление деятельностью коммерческого банка (банковский менеджмент) / Под ред. д-ра экон. наук, проф. О.И. Лаврушина. – М.: Юрист, 2009. – 688 с.

*Каменев С.В., канд. филос. наук
доцент, заведующий кафедрой социологии
Морской государственный университет им. адм. Г.И. Невельского
Россия, г. Владивосток*

ЦИВИЛИЗАЦИОННЫЕ КОНТУРЫ ЭВОЛЮЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Аннотация: В статье рассматриваются социокультурные факторы трансформации алгоритмов образовательной деятельности последних десятилетий. Обсуждаются обстоятельства изменения потребного типажа работника в постиндустриальную эпоху; намечаются контуры образовательной стратегии, адекватной грядущему состоянию отечественной культуры; выявляются угрозы, возникающие в условиях нового цивилизационного вызова.

Ключевые слова: стратегии цивилизационного развития, социокультурная обусловленность, типы социальной преемственности, либеральная модель образования.

Функционирование систем образования всегда подчинено решению двух противоречивых задач. Первая задача – непосредственная и прагматичная – обучение и подготовка знающего, эффективно функционирующего работника; вторая – стратегическая,

культуротворческая – раскрытие личностного созидательного потенциала человека. Несмотря на свою кажущуюся привлекательность, последняя никогда не была главной в социальной практике образования. Реальная значимость целевых установок учительского труда определяется отнюдь не благими намерениями педагогов или политических реформаторов, а доминирующей стратегией цивилизации и объективными обстоятельствами каждого конкретного этапа общественного развития, формирующими спрос на те или иные качества работника

Западная цивилизация еще в колыбели античности обнаружила свою приверженность идеалам эффективности, полезности и прагматики. Доминирующим в ее развитии всегда было стремление к переделке мира, активному преобразованию внешней среды. Поэтому механизмы социальной преемственности прежде всего были нацелены на собирание и сохранение полезных знаний, транслирование продуктивных технологий и, соответственно, подготовку послушного работника, способного усвоить и успешно использовать отцовское наследие. Прагматика устойчивых матриц воспитания и обучения не предполагала взращивание гениев. Проявление творческого начала здесь оказывалось своего рода побочным эффектом, обязанным скорее индивидуальному таланту и честолюбию строптивых одиночек.

Наиболее рельефно модель технократического репродуктивного образования воплотилась в эпоху индустриального общества. Потребности массового конвейерного производства программировали типаж работника, быстро и экономично выполняющего строго определенные функции в узко специализированной сфере деятельности. Скроенная по тем же меркам социальная жизнь ориентировала человека на незамысловатые ценности потребительского существования, не обремененного сомнениями и духовными исканиями.

В таких социокультурных условиях образование неизбежно вырождается в натаскивание, дрессировку, где обучаемый усваивает заданную сумму знаний и вырабатывает соответствующие условные рефлексы, необходимые для достижения ожидаемого результата. Прагматически значимым, а потому заметным и вызывающим энтузиазм эффектом социальной практики индустриальной эпохи явилось становление позитивного идеала специалиста, до автоматизма шлифующего свои профессиональные навыки и бесперебойно функционирующего в ритме машинной системы. Обратная сторона этого процесса: оскорбительная социальная нивелировка, утрата личностного начала, потеря нравственных ориентиров и ответственности – стала предметом тревожного внимания лишь отдельных интеллектуалов и художников. Протест против обезчеловечивания европейской цивилизации, отобразившийся в яростных проповедях идеи сверхчеловека Ф. Ницше, мрачных фантазиях Р. Брэдли, смешно странных, но всегда печальных героях Ч. Чаплина, редко встречали

понимание и сочувствие современников. Понадобились жестокие уроки тоталитарных режимов и мировых войн, чтобы пагубность безликости и стандартизация человеческой жизни была осознана многими. Духовные искания экзистенциалистов, отстаивающих свободу индивидуальности, вдруг встретили всеобщую поддержку. Художественные штудии А. Камю и Ж.-П. Сартра были увенчаны Нобелевскими премиями, а их философско-политические воззрения нашли горячих сторонников в молодежной среде и воплотились в хипповское бунтарство конца 60-х годов ушедшего столетия.

Бурное развитие прикладной науки, подстегнутое энергетическим кризисом 70-х годов XX века, масштабное техническое перевооружение, обострение экологических проблем – все это, вкупе с глубокими социальными переменами, обусловило вхождение западной цивилизации в новую эпоху, позже названную постиндустриальной.

Сосредоточение на собственных проблемах грандиозного социального экспериментирования длительное время служило основанием для отстраненного, скептического отношения в отечественной культуре к пертурбациям европейской цивилизации. Однако модернизаторские реформы последних десятилетий, свидетельствующие о возвращении России в лоно вестернизации, вновь сделали опыт западного мира актуальным и востребованным. Так, в сфере отечественного образования наметившаяся тенденция прагматизации и специализации обучающих стратегий обнаружила серьезные противоречия, суть которых отчетливо выявляется в общем контексте цивилизационных тенденций современности.

Первоначально укажем на изменения производственных потребностей в качествах рабочей силы, связанные с масштабным техническим переоснащением конца XX – начала XXI в. Во-первых, очевидным следствием такого переоснащения является беспрецедентный рост сложности и разнообразия техники. При подготовке специалиста невозможно заранее установить необходимую сумму знаний и умений, потребных для эффективного функционирования на конкретном рабочем месте. Рутинная привычная профессиональная дрессировка быстро обнаруживает свою бесперспективность. Важным оказывается не разучивание последовательности процедур обращения с машинами, но усвоение культуры инженерной мысли, понимание принципов работы технических систем. Такая широта практического взгляда, комплексный подход к делу помогают профессионалу самостоятельно выстраивать конкретные алгоритмы деятельности, быть готовым к решению самых неожиданных проблем.

Невостребованность узкой специализации и рецептурной информированности в современных производственных системах обуславливается, во-вторых, высокими темпами технического обновления. Необходимость результативного действия в меняющихся, часто непредсказуемых обстоятельствах ломает психологию работника

индустриальной эпохи. Ценность навыков репродуктивного труда значительно снижается. Прежде всего, современный работник должен уметь гибко реагировать на изменения производственного процесса, быстро адаптироваться к нововведениям, активно и творчески использовать новации. Высокие технологии превращают рабочее место в экспериментальную лабораторию. Изобретательство и творчество перестают быть уделом талантливых одиночек, превращаясь в норму трудовой деятельности. Ясно, что базовый уровень образования не может обеспечить полноту профессиональной компетенции. Прогрессирующие изменения технологий вынуждают специалиста постоянно совершенствоваться, наращивать свою квалификацию. Поэтому в процессе подготовки работника необходимо обеспечить формирование навыков заинтересованного ученичества, создать устойчивую мотивацию к самообразованию. Целенаправленное повышение уровня мобильности нейтрализует естественную боязнь перемен, приучает человека всегда рассчитывать на собственные силы.

Наконец, в-третьих, существенным моментом, знаменующим наступление постиндустриальной эпохи, является качественное изменение места и роли человека в производственном процессе. Прежде работник являлся функциональным звеном производства («человеческим фактором»), его место определялось логикой технологического цикла. Соответственно, он был обречен исполнять предписанную ему роль, действовать в режиме «придатка машины». Именно этим объясняется большой спрос на узкого специалиста («частичного человека») в индустриальную эпоху. Современные технологии не предполагают использование рабочей силы «внутри» производственного процесса. В эксплуатации автоматизированных систем человек вынужденно расстаётся с ролью простого исполнителя однозначных предписаний. В его обязанности входит наладка и организация бесперебойной работы техники, управление процессом в пределах установленной компетенции, выполнение координирующих и контролирующих функций.

Очевидно, что в указанных обстоятельствах недопустим бездумный автоматизм привычных поступков, а отчужденное равнодушие «частичного» профессионала может очень дорого стоить. Именно в высокотехнологичных отраслях особенно высок спрос на «целостного человека», способного быть ответственным и заинтересованным мастером своего дела, владеющего навыками управленческой деятельности, умеющего в самой сложной ситуации оставаться хозяином положения. Знания техники, даже самого хорошего, здесь явно недостаточно, ибо востребуются вся полнота личностных качеств.

Таким образом, подготовка специалиста сегодня требует включения технологий актуализации и развития способностей человека, обеспечивающих возможность индивидуальной самореализации. Иначе

говоря, в сфере технического образования следует не только формировать и совершенствовать знания и навыки, обеспечивающие органичную вписанность специалиста в мир техники, но и всемерно потворствовать расширению и гармонизации внутреннего пространства жизни, без чего невозможно свободное, осмысленное и ответственное человеческое деяние. Последняя задача во все времена решалась средствами гуманитарного образования. История и литература, религия и философия, психология и культурология помогают человеку почувствовать духовную размеренность бытия, уловить гуманистическую меру всякого поступка и, в конечном итоге, выстроить внутренне достоверную стратегию собственной жизни.

Современный мир, настойчиво взбирающийся по бесконечной лестнице прогресса, становится все более сложным и хрупким. Сегодня безмыслие и безответственность оказываются губительными во всех своих проявлениях. Заря постиндустриальной эры еще только занимается на горизонте отечественной цивилизации, тем не менее, отмеченные изменения спроса на профессиональные качества работника становятся все более заметными и у нас (особенно в наукоемких отраслях). Кроме того, масштабные социокультурные изменения последнего времени приводят к трансформации социального типажа культурного субъекта, на воспроизводство которого направлена работа системы образования.

Системы образования и воспитания, обеспечивающие преемственность социокультурного развития, всегда ангажируют определенный облик будущего. Поэтому любые общественные перемены, а нередко и простое их ожидание провоцируют здесь активные реформаторские кампании, в которых больше благонамеренного утопизма, нежели расчетливости и реализма. Идущие сегодня в стране процессы, укладывающиеся в современное понятие модернизации культуры, характеризуются не столько перекраиванием экономики и политики по западным образцам, сколько радикальной трансформацией мировоззренческих оснований жизни человека, формированием новых принципов самоидентификации и смыслов деятельности.

В этих условиях образовательные системы в своем функционировании вынужденно меняют приоритеты: с преемственного воспроизводства устоявшегося социального типажа на поиск и репрезентацию новой модели культурного человека. Наиболее актуальной, таким образом, оказывается проблема выработки современной образовательной стратегии, адекватной грядущему состоянию отечественной культуры.

В развитии западного мира «постмодернистской закваски» обнаруживаются существенно новые черты культурного воспроизводства. Во-первых, это беспрецедентная плюрализация жизненной реальности современного человека. Размываются некогда устойчивые социальные структуры, резко увеличивается разнообразие форм общественной и индивидуальной жизни. Перестают быть убедительными унифицированные

критерии прогресса, ранее обеспечивающие ясность перспективы существования. Множатся социальные идеалы, конкурирующее существование которых обрушивает привычную иерархию ценностей. Растущая индивидуализация жизни с очевидностью противоречит унифицирующим и типизирующим интенциям недавнего прошлого. Во-вторых, значительно возрастают темпы культурного обновления. Опора на прошлый опыт уже не может гарантировать успешность будущего. Сама перспектива грядущего становится принципиально многовариантной, что делает человеческую жизнь неизмеримо более непредсказуемой и вариативной. В-третьих, как уже отмечалось, формы производства трансформируются таким образом, что прежний типаж наемного работника (узкого профессионала, исполнителя) вытесняется новым типом заинтересованного, активного труженика, обладающего универсальными познаниями, высокой мобильностью, творческим потенциалом, способностью быстро ориентироваться и нестандартно действовать в непредсказуемо меняющихся условиях. Наконец, в-четвертых, во всех социальных процессах отчетливо обозначилась первичность субъективного фактора: волевой, сознательной деятельности человека. Это обуславливает актуализацию в культурных предпочтениях либеральных ценностей: свободы, состязательности, предприимчивости.

Отмеченные сдвиги сегодня приобретают выраженный характер долговременных глобальных тенденций, проявление которых в сфере социальной политики определяют как «неолиберальную волну». В интересующем нас аспекте вполне правомерной представляется констатация перехода к новой модели социальной преемственности. Захваченная волной «вестернизации» российская культура не остается в стороне от этих изменений. Более того, в условиях ускоренной модернизации контрастность перемен делает их адекватное осмысление особенно важным.

В контексте современности механизмы актуализации культурного наследия детерминируются не столько прошлым («от достигнутого»), сколько потребным обликом будущего («из желаемого»). Определяющим фактором социализации индивида оказывается не простое усвоение общезначимых элементов прошлого опыта, а способность к его переинтерпретации в соответствии с целями насущной деятельности. Причем разворачивание последней всякий раз осуществляется в принципиально новых обстоятельствах и потому не может опираться на устойчивый универсальный алгоритм. В культурной динамике новации явно превалируют над традициями, что качественно меняет отношения между поколениями. Старшие уже не могут рассчитывать на свою способность «дать все необходимое» для жизни младших. Более того, некогда требуемые качества послушной исполнительности теперь оказываются обезоруживающими перед непредсказуемой перспективой открытого будущего. Новые поколения, в свою очередь рано осознают относительность

и неполноту «отцовского наследства», убеждаются в ненадежности опоры на чужой опыт и в конечном итоге вынужденно обнаруживают жесткую необходимость «жить своим умом».

Этот новый становящийся на наших глазах тип социальной преемственности можно определить как либеральный, ибо содержанием «подготовки к самостоятельной жизни» здесь является не усвоение готовых рецептов знания и поступка, а, образно говоря, «вхождение в свободу». Свободу, понимаемую не в привычно данном каждому бунтарском смысле независимости, а в утяжеленном мыслью, «взрослом» толковании, как бремени ответственного выбора.

Вырастающая на основе представленного типа социальной преемственности потребная модель образования должна быть приспособлена для решения трудных, отчасти парадоксальных задач: научить – не натаскивая, дать – не навязывая, принудить – не заставляя. Заново актуализируется древняя платоновская максима, утверждающая, что человека ничему научить нельзя, он может только сам научиться. Транслируя знания, ценности, навыки, учитель не может настаивать на их приятии, как безусловных и обязательных истин, так как учение здесь не выделка чужого сознания, а скорее самостроительство. Главной педагогической задачей становится не передача информации, а формирование мотивов ученичества, провоцирование любопытствующего самовозрастания. Переставая быть поводырем или вождем, учитель оставляет за собой функции советчика и помощника. Основной императив его деятельности можно сформулировать словами ницшеанского Заратустры: «Плохо отплачивает тот учителю, кто навсегда остается только учеником» [1].

В рамках либеральной модели образования ученик и педагог оказываются партнерами, отправляясь в дорогу, неизвестную им обоим. Партнерство это неравноправное. Естественные механизмы индивидуализации выталкивают ученика в полный соблазнов манящий мир свободы. Умудренному же непростой юдолью жизни учителю ведомы обманчивые миражи людской гордыни, тяготы познания и горечь разочарований. Умно и деликатно он постарается показать своему спутнику сложность и многоликость мира, попытается уберечь его от спешки и безмыслия в устремлениях. Не угашая творческого потенциала, поможет ему почувствовать свободу не только как сладостное «воление», но и, по выражению И. Канта, как ответственную «способность самопроизвольно начинать ряд событий» [2].

Важным аспектом эффективной реализации современной образовательной стратегии является учет и использование особенностей информационного пространства нынешней жизни. Подавляющая сознание сложность и насыщенность последнего усугубляется его противоречивым разнообразием. Еще в недавние времена учитель имел надежного союзника в

лице науки, строго формулирующей критерии доказательности, истинности и достоверности. Сегодня работа многообразных альтернативных источников информации продуцирует невероятную пестроту поля познания. Критерии научности размываются, в самой науке параллельно существуют различные, порой противоречащие друг другу теории. Допускаются, а порой востребуются разные языки описания одного и того же объекта. Тривиальной становится идея множественности истин. В этих условиях учитель лишается возможности «пасть в объятия авторитетов» и выполнять привычную роль «транслятора знаний». Плюрализм информационного пространства вынуждает его к осознанному духовному самоопределению, профессиональному становлению себя в качестве автора тех идей и представлений, которые он предлагает для усвоения своим подопечным.

Тревожащим обстоятельством утверждения новой стратегии образования в отечественной культуре оказывается рост напряженности социально-психологической атмосферы образовательного пространства. Эффективно функционирующие до недавнего времени механизмы социальной преемственности, основывающиеся на принципах авторитарного назидания и сознательно-волевого принуждения, оказываются неадекватными таким новым реальностям жизни, как: быстрое формирование конкурентной социальной среды, ускорение темпов общественных преобразований, непредсказуемость будущего, плюрализация и релятивизация духовного пространства. Обусловленное этим возрастание психологической напряженности отношений между поколениями усугубляется тотальным разрушением форм идеологического обеспечения системы образования, ранее устойчиво программирующих общепринятые ролевые функции учителя и ученика, наставника и воспитуемого. Разрушение типовых поведенческих сценариев провоцирует индивидуализацию образовательного пространства, что значительно увеличивает груз личной ответственности педагога, вынуждает его осознать радикальное изменение психологического контекста процесса образования.

Современную психологическую ситуацию в образовании можно метафорически квалифицировать как шизофреническую. Если система обучения недавнего прошлого страдала единообразием, содержательной одиозностью, догматической назидательностью, и потому в психологическом аспекте ее главный порок усматривался в своего рода параноидальности, то нынешнее состояние образовательного пространства обнаруживает патологию иного свойства.

В калейдоскопе событий сегодняшней жизни педагогу очень непросто приемлемо определить свой социальный и профессиональный статус. Соблазняющее многообразие программ, учебников, методик препятствует становлению единого стиля преподавания. Кредо учителя размывается вариативностью до исчезновения. Изменчивость и неясность нормативных документов, невнятность позиции контролирующих инстанций бесконечно

затрудняют формирование отчетливых представлений об универсальных стандартах и требованиях. Перманентные реформаторские кампании, периодически пересматривающие рамки и каноны обучения, не позволяют определиться с выбором алгоритма профессиональной деятельности.

Шизофренический эффект «плюрализма в одной голове» продуцируется также и в сознании ученика. Не обсуждая отупляющего воздействия неструктурированного информационного шума современной цивилизации и зомбирующего влияния массовой культуры, укажем только на патогенные факторы, формирующиеся в сфере образования. Так, ставшая обычной частая смена учителей, малоосмысленная, а порой случайная выборка последними программ и учебников обуславливают содержательную неопределенность учебных дисциплин. Это неизбежно порождает ситуацию «растерянного сознания» учащегося, неспособного достоверно определить: что, в каком объеме и насколько глубоко он должен знать. Кроме того, упомянутое размывание стилевого единства учительской деятельности препятствует выработке надежного поведенческого алгоритма ученика. Свободная атмосфера заинтересованного сотворчества одного урока может смениться требованием беспрекословного подчинения на другом, а на третьем – учащегося обескуражит холодный цинизм преподавательской отстраненности. Размытость оценочных критериев, противоречивость учительских требований нередко дополняется сегодня очевидным контрастом с традицией домашнего воспитания, а также усугубляется заметной геронтологизацией системы образования. Все это умножает мозаичность сознания ученика, препятствует превращению слова учителя в центрирующий стержень становящегося духовного мира обучаемого.

Итак, шизофрения ученичества в значительной степени провоцируется удручающей неопределенностью учительской позиции. Педагог же в свою очередь оказывается заложником изнуряющей сложности и разнообразия образовательного пространства. Представляется, что противостоять разрушительному воздействию внешней среды сегодня может только психологически компетентный педагог, осознающий губительность любых форм деиндивидуализации, способный к волевому и ответственному собиранию собственного образа. Конструирование продуктивной жизненной и профессиональной стратегии учителя в нынешних условиях возможно лишь на основе рефлексивного и, с необходимостью, ироничного отношения к внешним обстоятельствам, открывающего перспективу и обязывающего к осуществлению свободного, нравственного и внутренне достоверного выбора.

Использованные источники:

1. Ницше Ф. По ту сторону добра и зла: Сочинения. – М.: Изд-во Эксмо; Харьков: Изд-во Фолио, 2002. – С. 355.
2. Кант И. Критика чистого разума // Кант И. Соч. В 6 т. М., 1965. Т.3. С. 492.

Каргина Е.В.
начальник отдела международного сотрудничества
ФГБОУ ВПО «Тольяттинский государственный университет»
Россия, г. Тольятти

**АНАЛИЗ ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА ВЫБОР ИНОСТРАННЫМИ
СТУДЕНТАМИ МЕСТА ОБУЧЕНИЯ, С ЦЕЛЬЮ РАЗРАБОТКИ
СТРАТЕГИЙ ПРОДВИЖЕНИЯ СТРАН И ВУЗОВ НА
МЕЖДУНАРОДНОМ РЫНКЕ УСЛУГ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Аннотация: В статье анализируются факторы, влияющие на принятие иностранными студентами решения о месте обучения. Учет данных факторов при разработке стратегий продвижения национальных систем образования и отдельных вузов за рубежом позволяет осуществить выбор рынков и инструменты продвижения.

Ключевые слова: международный рынок образовательных услуг, факторы выбора места обучения, мотивация принятия решений

Международный рынок высшего образования на настоящем этапе представляет собой сложную постоянно развивающуюся систему, в которую входят высшие учебные заведения, студенты и их семьи, образовательные агентства, школы и центры, осуществляющие языковую подготовку и тестирование, издательские компании, организаторы международных образовательных выставок, компании, оказывающие сопутствующие услуги иностранным студентам (размещение, медицинское страхование, путешествие) и другие участники.

За последние три десятилетия количество студентов, обучающиеся за пределами своей страны, стремительно выросло: с 0,8 миллионов в 1975г. до 4,3 миллиона студентов в 2011году [6, с. 308]. Такое значительное увеличение является не только результатом массовизации высшего образования, но и развития образовательных, культурных, социальных и политических связей между странами, расширению доступа к высшему образованию во всем мире и интернационализации рынка труда. По прогнозам Организации Объединённых Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО) к 2020 г. число иностранных студентов вырастет до 7 миллионов, что в денежном выражении составит 280 миллиарда долларов [по 4, с. 21]. Данные тенденции обуславливают выделение экспорта образовательных услуг в приоритетные направления внешнеэкономической деятельности многих стран мира, включая Российскую Федерацию.

При разработке стратегии продвижения образовательных услуг отдельны вузов и национальных систем образования в целом на международном рынке необходимо понимать, на чем основывается решение иностранных студентов получить образование в конкретной стране, городе, университете. Существует несколько ключевых драйверов выбора иностранными студентами места обучения. К первостепенным драйверам

относятся стоимость, желание сделать успешную карьеру и получить опыт глобальной мобильности. Важным также является качество обучения, безопасность, услуги по сопровождению, возможность трудоустройства во время обучения, а также сеть выпускников.

Студент принимает решение учиться за рубежом по ряду причин как личного характера (личные качества студента, его достижения в обучении, предпочтения и мотивация), так и связанных с окружением в родной стране (уровнем национальной системы образования, состоянием рынка труда, качеством жизни, безопасностью, стипендиями национального правительства для обучения за рубежом). На выбор в пользу зарубежного образования влияют семейные традиции, социальный статус родителей, наличие родственников за рубежом, а также рекомендации друзей, преподавателей, работодателей, образовательных консультантов и агентов [4, 44].

Ректор РУДН В. Филиппов отмечает, что «в условиях массового высшего образования говорить о том, куда иностранные студенты поедут учиться: в американские или российские университеты, это совсем не только качество образования или наука. Это целый пласт того, на что смотрит молодежь, их родители, семьи: на язык, на котором ведется преподавание, на безопасность, на инфраструктуру» [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. Он также отмечает, что привлекает иностранных студентов наличие кампусов с развитой средой (стадионами, обслуживанием), которые есть в большинстве университетов мира, и условия проживания в общежитие. Вопрос о выборе вуза более широкий, чем качество образования и рейтинг университета. По опыту РУДН, иностранные студенты и их родители смотрят в первую очередь на образовательный аспект, на качество образования. Важным показателем в данном аспекте является то, как выпускники этих университетов, возвращаясь на родину, сдают экзамены для прохождения на получение сертификата практической деятельности [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

В исследовании Розы Беккер и Ренце Костлера «Набор иностранных студентов: политика и развитие в отдельных странах» (International student recruitment: policies and developments in selected countries) приводится обзор тех факторов, которые определяют выбор вуза за пределами своей страны. При принятии решения студенты и их семьи руководствуются так называемыми “push” и “pull” факторами (Рисунок 1). Первая группа факторов (“push” factors) включает те причины, по которым студент не хочет или не может получить образование в своей стране и которые побуждают его учиться за рубежом. В свою очередь вторая группа факторов “pull factors” определяет привлекательность региона, страны, вуза для обучения. По мнению исследователей обе группы факторов могут быть применимы при разработке политических мер по привлечению иностранных студентов на уровне городов, регионов, стран и даже континентов и наднациональных

организаций (например, Европейский союз и Европейское образовательное пространство) [4, с. 10].

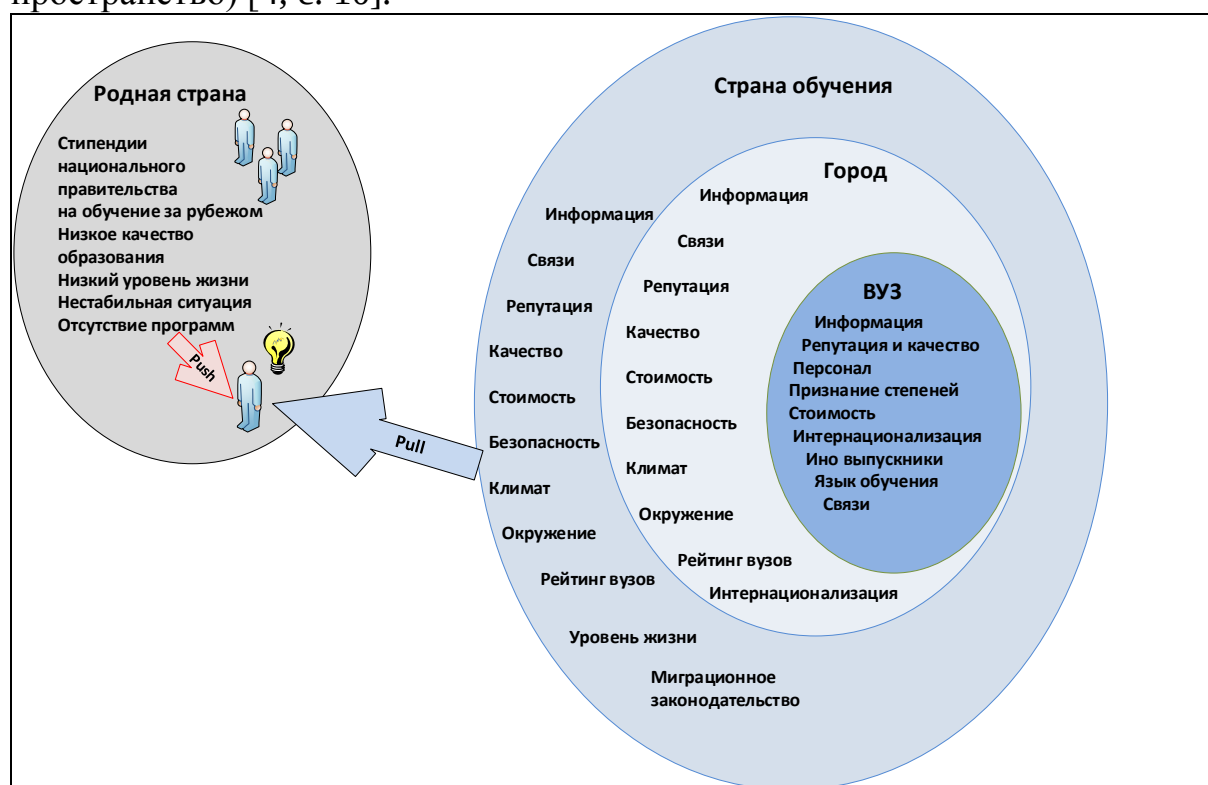


Рис. 1. Факторы, влияющие на выбор места обучения [по 4]

Наиболее действенная модель процесса выбора места обучения иностранными студентами предложена Л.Х. Ченом в статье «Выбор канадских магистерских школ студентами из Восточной Азии» (East-Asian Students Choice of Canadian Graduate Schools, International Journal of Educational Advancement). Модель включает три стадии:

1. Стадия predisposition (предрасположения), на которой студенты собирают информацию об обучении за рубежом и принимают решение учиться за пределами родины.

2. Стадия поиска/отбора/подачи заявки, на которой студенты собирают информацию об имеющихся альтернативах, производят отбор, принимают решение и посылают одно или несколько заявлений.

3. Стадия выбора, на которой студенты, после получения официального подтверждения готовности принять студента на обучение, еще раз обдумывает имеющиеся альтернативы (программа, образовательное учреждение, город, страна, визовые требования, стоимость и т.п.) и принимает окончательное решение [по 4, с. 10].

Факторы привлекательности (Pull factors) условно подразделяются на относящиеся к стране обучения, городу и конкретному вузу. Согласно исследователям, основные факторы привлекательности страны в качестве места обучения включают

- доступность информации о стране и ее высшем образовании, существующие культурные/экономические/ образовательные/ исторические /

лингвистические / религиозные / стратегические связи, а также активная политика продвижение или набора);

- качество и репутация образования в стране (например, но не только, через рейтинги институтов внутри страны) и уровень академической свободы;

- взаимное признание дипломов/квалификаций (страной обучения и родной страной);

- стоимость высшего образования и проживания в стране (стоимость обучения, наличие финансовой помощи, расходы на путешествие, расходы на проживание);

- тип управления вузами (государственные, частные);

- уровень безопасности в стране (уровень преступности, расовая дискриминация);

- интернационализация страны (количество иностранных студентов, наличие и разнообразие международных программ, строгость иммиграционной политики);

- среда для жизни, учебы и работы в стране (климат, условия для исследований, окружение, возможности по трудоустройству и иммиграции до и после учебы, демографический рост/спад);

- социальные и географические связи (друзья/родственники, проживающие или обучающиеся в данной стране, географическая близость) [4, с. 12-13].

В исследование Маццерол и Соутар выделены 5 основных по важности фактора, влияющих на принятие решение об обучении в стране: качество обучения, репутация образовательных учреждений страны, признание квалификаций в родной стране, легкость получения информации о стране и знания, имеющиеся у студента о данной стране [по 4, с. 13]. Таким образом, первостепенными по важности факторы привлекательности страны – это высокое качество и репутация образования, и хорошая информированность о стране.

Согласно исследованию мотивации принятия решения учиться в России, проведенному в 2013г. Министерством образования и науки РФ среди иностранных студентов, обучающихся в российских вузах в рамках квот, были выявлены следующие мотивы: высокое качество обучения в России (62,1%), хотели учиться именно в России (20,1%), хотели учиться за границей (16,1%), возможность получить образование бесплатно (15,2%), учиться в России предложило национальное Министерство образования (13,8%), отсутствие выбранной специальности в вузах страны постоянного проживания (5,4%) и более высокий конкурс при поступлении в стране проживания (3,5%) [1, с.186]. Однако следует заметить, что это исследование охватывает только иностранных студентов, обучающихся за счет бюджетных ассигнования Российской Федерации, и мотивация других студентов может несколько отличаться.

Основные факторы привлекательности города во многом схожи с факторами привлекательности страны и включают доступность информации о городе, качество и репутацию образования в городе, стоимость обучения и проживания, уровень безопасности, уровень интернационализации в городе, социальные и географические связи, среду для жизни, учебы и работы в городе. Совместные усилия вузов, муниципальных властей и местного бизнеса требуются для продвижения отдельного города как места, привлекательного для обучения студентов со всего мира. В этом случае важно понимание среди всех слоев городского сообщества, что обучение иностранных студентов позволяет привлечь инвестиции в экономику города, создает новые рабочие места и привлекает глобальный талант, который может остаться работать на местных предприятиях.

К факторам, определяющим выбор вуза, исследователи относят следующие:

- широкая осведомленность студентов об университете (наличие информации, стратегические связи с предыдущим местом обучения, активная политика продвижения или рекрутинга);
- качество и репутация вуза и его научной деятельности (выраженная в рейтингах вуза, отдельных программ и профессоров);
- признание степеней и квалификаций, присуждаемых вузом, в стране проживания студента, высокий уровень маркетабельности (marketability), то есть годность для реализации на рынке;
- стоимость высшего образования (оплата обучения, стоимость проживания, путешествия и т.п.);
- характер управления и административные процедуры (государственный или частный вуз, академическая свобода, удовлетворенность коммуникацией с университетом);
- уровень интернационализации (стратегические международные партнерства, количество иностранных преподавателей, студентов, выпускников, наличие и разнообразие международных программ);
- качество персонала вуза;
- язык обучения;
- среда обучения, проживания и работы (окружение, учебные помещения, возможность трудоустройства в университете во время учебы, качество IT среды и материально-техническая база);
- социальные и географические связи (близость к месту проживания, наличие друзей, обучающихся в вузе) [4].

Особого внимания заслуживает выбор места обучения через образовательного агента. В Китае и во многих других странах их использование для помощи в выборе зарубежного вуза, наиболее подходящего целям студента, стало распространенной практикой. Исследования показывают, что многие студенты этих регионов принимают

окончательное решение, основываясь на рекомендации образовательных агентов.

Обучение земляков в зарубежном вузе, является одним из основных факторов для выбора родителями и студентами места обучения, поскольку соотечественники являются частью принимающей сети, которая, в свою очередь, является механизмом, сокращающим затраты и издержки. Эмоциональная стоимость переезда в новую страну, скорость и относительная безболезненность адаптации во многом снижается благодаря возможности общения с представителями своей культуры, которые уже «имплантировались» в социуме данного вуза и города [2].

Отзывы и рекомендации иностранных студентов и выпускников вузов оказывают большое влияние на выбор места обучения. Они являются источником информации, к которому у потенциальных студентов и их семей существует более высокий уровень доверия, чем к официальным источникам (сайту вуза, представителям, буклетам), а также агентам, финансово заинтересованным в выборе студентов. Иностранные студенты и выпускники пользуются неофициальными каналами информации (социальные сети, блоги и др.), которые вуз не может контролировать. Усилия вузов по продвижению и инвестиции в рекрутинг иностранных студентов могут оказаться неэффективными, если существующие студенты и выпускники не удовлетворены качеством образования, поддержки и окружения. В связи с этим университеты должны прилагать усилия по предоставлению качественных услуг, созданию благоприятной среды и системы поддержки иностранных студентов в течение всего периода обучения в вузе, чтобы их опыт был позитивным.

Таким образом, на выбор места обучения за рубежом влияют факторы, связанные как с уровнем образования и общей ситуацией в стране проживания студента, так и с привлекательностью получения образования в конкретной зарубежной стране, городе и вузе. Эти факторы учитываются странами-реципиентами в разработке стратегий продвижения национальных систем образования за рубежом и отдельными вузами при определении целевых рынков и инструментов рекрутинга иностранных студентов. В свою очередь, страны, испытывающие отток студентов в своих стратегиях предусматривают шаги, по нивелированию факторов, побуждающих молодых людей учиться за рубежом, и прилагают усилия к созданию благоприятных условий для обучения на родине.

Использованные источники:

1. Сафонова, М.А. Социальная организация образовательных миграций (на примере студенческого потока из Казахстана в Россию) [Текст]: автореф. дис. ... канд. соц. наук: 22.00.04 / М.А. Сафонова. СПб.: Европейский Университет в Санкт-Петербурге, 2011. – 27 с.
2. Арефьев, А. Л. Иностранные студенты в российских вузах. Раздел первый: Россия на международном рынке образования. Раздел второй:

Формирование контингента иностранных студентов для российских вузов [электронный ресурс] / А. Л. Арефьев, Ф. Э. Шереги. Министерство образования и науки Российской Федерации. – М.: Центр социологических исследований, 228 стр. 1 CD ROM.

3. Совет экспертов по образованию [Электронный ресурс]: видеозапись совета в редакции «Российской газеты» 23.12.2013. Режим доступа: <http://rg.ru/2013/12/23/dz-site.html>

4. Australia – Educating Globally. Advice from the International Education Advisory Council. February 2013. – 69p. Available at: <https://aei.gov.au/IEAC2/theCouncilsReport/Documents/>

5. Becker Rosa and Renze Kolster International Student Recruitment: Policies and Developments in Selected Countries. Available at: <https://www.nuffic.nl/en/library/international-student-recruitment.pdf> Nuffic, Hague, 2012. - 104p.

6. OECD (2013), Education at a Glance 2013: OECD Indicators, OECD Publishing, 2013. - 440 p. Available at: <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2013-en>

*Киселева Н.А., к. п. н.
заведующий кафедрой русского и иностранных языков
Филиал ОмГПУ
Россия, Тара*

РЕШЕНИЕ ЛИНГВИСТИЧЕСКИХ ЗАДАЧ НА ОСНОВЕ МЕТОДА ИНФОРМАЦИОННОГО МОДЕЛИРОВАНИЯ

В статье рассматривается проблема решения лингвистических задач. Автор обращается к понятиям «лингвистическая задача», «информационная модель». Автор статьи предлагает решать лингвистические задачи с помощью метода информационного моделирования. В статье представлены этапы решения лингвистической задачи на основе метода информационного моделирования.

Лингвистическая задача; информационное моделирование; модель; этапы решения задачи.

При решении задачи достаточно редко приходится работать с реальными объектами, представленными в содержании задачи. Чаще всего такие объекты замещаются их материальными или идеальными моделями: природные и индустриальные – картами, макетами, иллюстрациями; технические объекты – схемами, пультом управления; лингвистические объекты – схемами, таблицами, буквенными символами. Как видим, решение задачи напрямую связано с моделированием. Перечисленные выше материальные и идеальные модели являются материалом, с которым работает решатель. Этот материал является моделью оригинала, содержания задачи. Данную модель можно рассматривать и как материальную, и как идеальную, поскольку решатель может действовать с этим материалом и мысленно, и практически.

Многие исследователи под задачей понимают ситуацию, в которой необходимо преобразовать какой-то объект из исходного состояния в конечное с помощью некоторых действий и средств. При этом какие-то из элементов задачи известны, другие – неопределенны, третьи – нужно найти. Понятие лингвистической задачи и классификации лингвистических задач подробно рассмотрены в статье Н.А. Киселевой [1].

По наблюдениям А. Ф. Эсаулова [5, с. 17], «задача – это более или менее определенные системы информационных процессов, несогласованное или даже противоречивое соотношение между которыми вызывает потребность в их преобразовании».

В данном определении акцентируется внимание на преобразовании информационных процессов. Это понятно, так как компонентная характеристика задачи, представленная условиями и требованиями задачи, нуждается в каком-либо их преобразовании. Следовательно, решение задачи представляет собой процесс преобразования информации.

Известно, что «класс знаковых моделей, описывающих информационные процессы (возникновение, передачу, преобразование и использование информации) в системах самой разнообразной природы» [4, с. 91], а значит и лингвистической, называют информационной моделью. Информационные модели принадлежат к классу идеальных (воображаемых) знаковых моделей.

Информационная модель – это, в той или иной форме, описание объекта моделирования. В информационной модели отражаются знания человека об объекте моделирования. Объектом информационного моделирования может быть все, что угодно: отдельные предметы, физические, химические, лингвистические процессы и т. п. В принципе, информационным моделированием занимается каждая наука, поскольку задача науки состоит в получении знаний, а наши знания о действительности всегда носят приближенный, то есть модельный характер.

Анализ научной и педагогической литературы показывает, что в настоящее время педагогические исследования направлены на то, чтобы поиск и применение разработанных методов в одной области исследований распространить на другую. Студенты-филологи обладают достаточным объемом знаний и могут осознанно применять информационное моделирование для решения лингвистических задач. Таким образом, представляется возможным решение лингвистических задач на основе информационного моделирования.

Итак, рассмотрим лингвистическую задачу как особую знаковую модель реальной ситуации (задачной ситуации), а процесс ее решения – как построение цепи моделей (вспомогательной, обобщенной, предметной, логической, компьютерной и др. в зависимости от типа задачи).

Для создания модели решения лингвистической задачи на основе информационного моделирования выделим основные этапы решения задачи и представим их в виде системы действий:

1. Ознакомление с задачей, понимание постановки задачи.

Этот этап включает семантический анализ текста задачи (установление функциональной зависимости между условием и требованием задачи) и системно-структурный анализ объекта задачи (выделение элементов объекта, их свойств и отношений между ними).

Одним из важнейших действий на данном этапе решения задачи является абстрагирование (отвлечение от несущественных деталей). Каждый элемент объекта задачи может характеризоваться набором собственных свойств и набором связей (параметрических, логических, топологических или функциональных) с другими элементами, может иметь свою структуру. Естественно, что при абстрагировании осуществляется определенное огрубление реальной действительности. Однако если отвлечение от некоторого присущего объекту свойства не влияет на решение поставленной задачи, то целесообразно абстрагироваться от этого свойства, исключив его из рассмотрения. Так концентрируется внимания на наиболее важных аспектах и атрибутах объекта задачи, что позволяет глубже понять сущность изучаемого объекта, явления.

Все элементарные объекты, выделенные при анализе, должны быть показаны во взаимосвязи. Для описания объектов, их свойств и отношений можно, учитывая цель моделирования, использовать схемы, рисунки, таблицы, знаковые системы, числовые характеристики, то есть может быть использован как естественный, так и искусственный язык. Преимущество искусственных языков в том, что они усиливают «логичность» языка, однозначное соответствие между планом содержания (значением) и планом выражения (внешней формой языка). Типичным примером является любой язык программирования или структурные схемы предложений в синтаксисе. На примере последних также можно продемонстрировать прием абстрагирования: $N1 - Uf$ (*Лес шумел*); $N1 - N1$ (*Мой брат – учитель*); $N1 - Adj$ (*Улыбка у него добрая*).

2. Составление плана решения лингвистической задачи.

На этом этапе выстраивается алгоритм решения задачи (последовательность действий решателя). Определяются границы применимости модели: создается обобщенная информационная модель задачи, если необходимо, строятся вспомогательные модели. Один и тот же объект можно рассматривать с разных точек зрения и, соответственно, описывать его по-разному. Из этого следует, что для одного и того же объекта могут быть построены разные информационные модели. В ходе решения задачи можно воспользоваться приемом создания моделей для одного объекта, начиная с простейших – с минимальным набором определяющих параметров. Далее модели могут быть усложнены путем

ввода тех параметров, которые прежде были отброшены. В зависимости от целей, которые ставит преподаватель, модель может быть построена самим студентом или может быть использована «готовая» модель.

На этом же этапе выясняется, какие операции может выполнить только человек, какие операции могут быть выполнены совместно человеком и компьютером, какие – компьютер может выполнить самостоятельно. Другими словами, здесь решается вопрос об уровне автоматизации процесса решения лингвистической задачи.

3. Осуществление решения задачи.

На данном этапе выполняются предписанные алгоритмом решения задачи операции. При этом всецело или частично предметом оперирования является информационная модель объекта задачи. Информационная модель, реализованная средствами программной среды, становится компьютерной моделью. Под компьютерной моделью понимают «хранящуюся в памяти компьютера и интерпретируемую программными средствами систему, отображающую структуру и взаимосвязи элементов моделируемого объекта, которые в рамках решаемой задачи полагаются существенными» [3, с. 17].

4. Анализ полученного результата.

Результаты моделирования могут соответствовать или не соответствовать целям поставленной задачи. Поэтому необходимо провести анализ результатов моделирования. Если на предыдущих этапах моделирования были допущены ошибки (слишком упрощенно построена модель, неудачно выбран метод или среда моделирования и т. д.), то требуется корректировка модели. Перенос новых свойств с информационной модели на объект лингвистической задачи осуществляется благодаря наличию у них ряда тождественных атрибутов.

Итак, настоящий этап включает контроль правильности решения, корректировку модели, если это необходимо, и перенос полученных знаний с модели на объект задачи.

Поскольку информационное моделирование представляет собой творческий процесс, то при решении каждой конкретной задачи он может претерпевать некоторые изменения. Например, какой-то из этапов может быть модифицирован или пропущен, какой-то добавлен.

Таким образом, решение задачи представляет собой преобразование объекта, описанного в задаче, так как в задаче кроме исходного предмета есть требование задачи, так называемая модель требуемого состояния предмета задачи. Все это позволяет не только решать задачу на основе метода информационного моделирования, но и рассматривать любую задачу, в том числе и лингвистическую, как динамическую информационную модель.

Решение лингвистических задач на основе метода информационного моделирования, на наш взгляд, способствует выработке профессиональных навыков, а также формированию общего информационного взгляда на мир у

студентов-филологов. Методика обучения решению лингвистических задач на основе метода информационного моделирования представлена в работе Н.А. Киселевой [2].

Использованные источники:

1. Киселева Н.А. Лингвистические задачи и их классификация // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. № 37 (80): Аспирантские тетради: Научный журнал. – 2008. – С. 159-162.
2. Киселева Н.А. Методика обучения решению лингвистических задач студентов филологического факультета на основе информационного моделирования: Дис. канд. пед. наук. – Орел. - 2010. – 277 с.
3. Кулева Л. В. Компьютерное моделирование как средство развития профессиональных качеств специалистов экономико-управленческого профиля: Дисс. канд. пед. н. – Н. Новгород. – 2001.
4. Могилев А. В. и др. Информатика: Учеб. пособие для студ. пед. вузов / А. В. Могилев, Н. И. Пак, Е. К. Хеннер; Под ред. Е. К. Хеннера. – М., 1999. – 816 с.
5. Эсаулов А. Ф. Психология решения задач. Метод. пособие. М.: Высшая школа, 1979. – 216 с.

*Коваленко А.В., канд. филос. наук
доцент*

кафедра социологии, психологии и права

Пичугина А.П.

студент гр. 11Д10 ИСГТ

*Национальный исследовательский Томский политехнический
университет*

Россия, г. Томск

ИНТЕРАКТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ:

НОВЫЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РОЛИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ

В статье рассматривается проблема внедрения интерактивного обучения в практику российских вузов как технологии, обеспечивающей достижение компетентностных результатов, и, следовательно, изменения педагогических ролей преподавателя в организации образовательной деятельности студентов.

***Ключевые слова:** интерактивное обучение, компетентностные результаты, педагогические роли, многоканальные коммуникации, модератор, фасилитатор, эксперт, помощник, партнёр.,*

Необходимость соответствия образовательной деятельности студентов содержанию и результатам образовательных программ нового поколения ФГОС, ориентированных на развитие общекультурных и профессиональных компетенций выпускников, кардинальным образом меняет технологии обучения в высшей школе.

Одной из новых технологий организации образовательного процесса «прорывающихся» в аудитории вузов является интерактивное обучение. Интерактивное обучение построено на многоканальном взаимодействии всех участников учебного процесса и соответствует личностно-ориентированному подходу, поскольку в основе механизма его функционирования лежит со-обучение (коллективное обучение через сотрудничество).

Переход российского образования к интерактивному обучению обусловлен следующими причинами.

Внедрением Государственных образовательных стандартов «нового поколения» ФГОС-3.

Показателями рейтинга высших учебных заведений в России и в мировом образовательном пространстве.

Государственными требованиями к компетентностным результатам академической деятельности российских вузов.

Внедрением стандартов системы управления качеством СМК - ISO 9000-2002 в повседневную практику функционирования образовательных учреждений.

Обязательными требованиями международной аккредитации образовательных программ к уровню профессиональной компетенции преподавателей.

Интерактивные методы создают среду образовательного общения, которая характеризуется открытостью, взаимодействием участников, равенством аргументации, развитием коллективного знания, возможностью взаимных оценки и контроля. [4]

Все субъекты образовательного процесса обмениваются информацией, участвуют в дискуссиях, совместно решают проблемы, моделируют конкретные ситуации, создают и поддерживают позитивный психологический климат, опираются на синергетический эффект, ориентируются на достижение коллективного результата, несут совместную ответственность за результаты обучения.

Интерактивное обучение – это форма организации когнитивной деятельности студентов, направленная на достижение следующих целей: развитие внутренней мотивации к обучению и самообучению, развитие общекультурных и профессиональных компетенций, как студентов, так и преподавателей, сокращение количества лекций и увеличение объема практической самостоятельной работы студентов. Включение в учебный процесс приёмов развития интеллектуальной деятельности приводит к достижению компетентностных результатов обучения.

Методические условия интерактивного обучения:

- дидактический анализ при подборе конкретных практических ситуаций социальной и профессиональной деятельности;

- рефлексия методического материала и педагогической позиции преподавателя;
- овладение способами методической работы с учебным материалом в виртуальной образовательной среде;
- овладение преподавателями и студентами ролями модераторов и фасилитаторов в условиях групповой работы, обеспечение активной и доступной информационной средой;
- разработка творческих индивидуальных заданий на основе технологии развития критического мышления;
- организация новой системы оценивания, основу которой составят компетентностные результаты обучения;
- самооценивание;
- портфолио как показатель трудоёмкости;
- совместное обсуждение студентами и преподавателями регламента и правил в логике интерактивного обучения, открытость учебной деятельности.

Все участники распределяют внутригрупповые роли, обмениваются информацией и способами деятельности, совместно принимают решения, моделируют реальные ситуации, рефлексиируют и оценивают действия членов группы и свое собственное поведение, развивают партнёрские отношения, погружаются в реальную атмосферу делового сотрудничества по решению проблем.

Таким образом, намечается постепенный переход от ведущей функции преподавателя как транслятора знаний к системе новых ролей в контексте интерактивного обучения.

Система функций преподавателя в системе интерактивного обучения:

1. Модератор: Смотреть на групповую работу глазами менеджера и глазами «донора». Взгляд «донора» подскажет, чего не хватает, что стоит прояснить подробнее, чего не писать, а взгляд менеджера поможет убедить и обосновать важность и логичность того или иного содержания. Таким образом, результат получится сбалансированным. Следить за тем, чтобы результат вырос из жизни организации, предприятия, реальной ситуации, так как важно, сверять полученное с реальной жизнью, насколько отклонились в теоретизирование. Обеспечивать участие группы на всех этапах работы над выходом из проблемной ситуации. Ориентировать на партисипативность, которая появится в результате экспертной оценки потребителей, партнеров, доноров, заинтересованных сторон. Обеспечивать длящийся эффект – проект не заканчивается в момент его формального окончания, передаётся все полученные результаты всем заинтересованным в этом лицам, чтобы они могли использовать их в своей профессиональной деятельности. Соблюдать логику принятия решений – должно быть соотношение между целями, задачами, мероприятиями, ресурсами.

2. Фасилитатор: Выявление многообразия точек зрения. Побуждение участников обучения к самостоятельному поиску. Обращение к личному опыту участников. Поддержка активности участников. Взаимообогащение опыта студентов. Облегчение восприятия, усвоения, взаимопонимания участников. [1] Создание условий для инициативы студентов. Поощрение творчества и самостоятельности участников.

3. Помощник. Выполняет функцию одного из многочисленных источников информации. Оказывает дозированную помощь в ситуациях затруднения. Обучает методам и приёмам интеллектуальной деятельности.

4. Эксперт. Оценивает процесс и результат группового сотрудничества. Оппонирует доказательствам и выводам. Корректирует результаты. Формулирует рекомендации.

5. Партнёр. Тактика сопровождения групповой работы студентов. Ориентирование студентов на самостоятельность принятия решений. Равенство точек зрения. Основные виды интерактивных методов обучения: Работа в малых группах (команде) – совместная деятельность студентов в группе с неформальным лидером, направленная на решение общей задачи с разделением внутригрупповых ролей и единой ответственности за результат.

Таким образом, существует взаимосвязь между потребностями внедрения в образовательный процесс интерактивных методов обучения и постепенной трансформации базовых педагогических функций преподавателей, которые, в свою очередь, будут ускорять процесс переход к новым технологиям обучения.

Использованные источники:

1. Гура В.В., Турик Л.А., Терновая И.П. и др. Интерактивные технологии обучения в подготовке социальных педагогов /под. Ред. В.В. Гуры. – Таганрог: Изд-во Таганрог, гос. пед. ин-та, 2010. – 108 с.
2. Алксеев О.Н. Использование интерактивных методов на профильно-ориентированных занятиях по иностранному языку. [Электронный ресурс] URL: <http://festival.1september.ru/articles/607308/> (дата обращения 24.04.2014)
3. Гушин Ю.В. Интерактивные методы обучения в высшей школе. //Психологический журнал Международного университета природы, общества и человека//. – «Дубна» № 2, с. 1-18, 2012. [Электронный ресурс] URL: www.psyanima.ru (дата обращения 03.05.2014)
4. Реутова Е. А. Применение активных и интерактивных методов обучения в образовательном процессе вуза (методические рекомендации для преподавателей Новосибирского ГАУ). – Новосибирск: Изд-во, НГАУ, 2012. – 58 с. [Электронный ресурс] URL: <http://copy.yandex.net/?lang=ru&fmode=envelope&tld=ru&text> (дата обращения 15.04.2014)

*Козинская О.Ю., к.п.н.
доцент*

Курченко И.В.

ст. преподаватель

Институт искусств СГУ им. Н.Г. Чернышевского

Россия, г. Саратов

ТВОРЧЕСКИЙ ПОДХОД УЧИТЕЛЯ К ПОДГОТОВКЕ УРОКОВ МУЗЫКИ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ЛИЧНОГО ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

Аннотация. Статья представляет собой методические аспекты творческой деятельности учителя музыки в средних общеобразовательных учреждениях.

Ключевые слова: творчество, творческий процесс.

Работа учителя музыки в среднем общеобразовательном учреждении немыслима без творчества. Ведь его педагогическая деятельность, являясь сплавом науки и искусства, по общим своим компонентам, всегда предполагает творчество. Весь педагогический процесс связан с постоянным творческим поиском. Для учителя важно наполнить жизнь детей творчеством, сделать ее яркой, интересной. Но как это сделать? Готовых рецептов нет и не может быть. Каждый учитель, идя к цели, находит что-то свое, оригинальное.

Тема творчества учителя музыки настолько обширна, что мы не сможем охватить все его грани. Поэтому рассмотрим лишь творческий подход учителя музыки при подготовке к урокам, так как именно с этого момента его деятельности начинается раскрытие педагога-мастера.

Творческая организация музыкальных занятий, направленная на формирование у обучающихся стремления к самостоятельному мышлению, к проявлению собственной инициативы, выражению своего отношения к музыке, проявляется прежде всего в отборе методов, в применении методического принципа «сходства и различия», в установлении творческой связи нового учебного материала с предшествующим и последующим, разнообразии построения уроков музыки.

Урок - «это особый жанр, в котором воплощаются идеи учителя, это педагогическое произведение, которое должно отличаться целостностью, внутренней взаимосвязью частей, единой логикой развертывания деятельности учителя и учащегося» [3; 10].

Творческая работа учителя музыки, способствуя воплощению различных художественно-педагогических идей, предполагает большое разнообразие типов-уроков. Например: урок-сценарий, урок-общение, урок-обучение, урок-процесс, урок-исследование, урок введения в тему, углубления темы и так далее. Каждый из этих типов имеет свою специфику построения и требует от учителя тщательной предварительной подготовки, в

которой и проявляется разнообразие творческого потенциала учителя музыки.

Так, например, при организации урока введения в тему, мастерство педагога должно проявляться в понимании готовности детей к беседе о выразительности музыки. Если же обучающиеся плохо разбираются в разнообразных средствах музыкальной выразительности, не четко представляют себе такие понятия как «фразы», «сильная доля», «акценты», «динамика» и другое, то учителю необходимо отложить решение предстоящей задачи до следующих уроков, а пока - способствовать накоплению у обучающихся необходимых для этого знаний и опыта. А вот при организации уроков углубления в тему, наибольшая степень мастерства проявляется в многообразии выбора средств и приемов учебной работы, что ярко характеризует творческую сторону деятельности учителя.

Более ответственно стоит подойти к подготовке заключительного урока-концерта года. Именно он является основным показателем результативности обучения. Подводя итог всему изученному за год, учителю стоит сосредоточиться на самых ярких, запоминающихся произведениях года. К тому же, именно заключительный урок-концерт раскрывает огромный творческий потенциал самого учителя. Он должен показать высокий уровень организации и точный подбор форм и средств, да еще и сам выступить в роли солиста, профессионально исполнив фортепианное или вокальное произведение.

В связи с разнообразием типов уроков встает вопрос и о его драматургии. Для учителя важно, чтобы урок не распадался на мало, а то и вовсе не связанные друг с другом составные части. Какие-либо членения урока могут существовать только в сознании учителя, но не в сознании обучающихся. В этом случае особую роль приобретает творческое умение учителя устанавливать логические связи на уроке музыки [1;76].

Современный опыт ведения урока музыки в среднем общеобразовательном учреждении убедительно доказывает, что учитель может быть истинным творцом только тогда, когда каждую минуту связывает неразрывной нитью сыгранное, пропетое или высказанное им со своим внутренним миром, со своим отношением к звучащему, со своим жизненным опытом. Ведь, в художественном творчестве ценно только то, что подсказано процессом подлинного переживания. Но это не значит то, что учитель может навязывать свои мысли и чувства детям. У них есть полное право самостоятельно чувствовать и размышлять. А учитель лишь может помочь им, натолкнув на размышление, тем самым формируя их творческий мир, способность мыслить художественными образами.

Проводя всесторонний анализ произведений, необходимых для урока, учитель должен подготовить себя ко всем вопросам, которые могут задать сами ребята. А так же наметить все те вопросы, которые будут

рассматриваться на уроке с обучающимися для воспитания у них более глубокого подхода к пониманию музыки.

Следует упомянуть о том, что учителю приходится учитывать и подготовленность класса. Любой класс - это живой организм, который постоянно развивается и имеет свои положительные и отрицательные стороны. В таких условиях важно быстро находить выход из любой ситуации, уметь правильно ответить на любой вопрос, даже самый необычный. Но озарению, удачному экспромту, мгновенному выбору способа, приема всегда предшествуют напряженные творческие искания.

Здесь же следует оговориться и об импровизации, которая полностью зависит от творческого потенциала учителя и отражает богатство заранее продуманных вариантов. Ведь сколько классов параллели, столько разных вариантов одного и того же урока. А вариантность - признак высокого педагогического мастерства. Деятельность учителя музыки требует не только знания характера произведений, его выразительных средств, но и творческого их осмысления в плане умения качественно исполнять. Педагогическая практика рекомендует проникать в идейно-образное содержание произведения с помощью сравнения, абстракции и обобщения. Перед учителем стоит задача постоянно открывать для себя новые стороны в разучиваемом произведении. Открытие нового сопряжено с различными этапами работы в поисках нужного звучания, деталей и нюансов, технических сторон исполнения, с пониманием композиционного построения и выявлением средств музыкальной выразительности.

К разряду творчества следует отнести и установление эмоционального, духовного контакта с обучающимися, благодаря которому наиболее полно реализуются воспитательные задачи программы [1; 100]. Практика показывает, что для урока искусства психологическая, психическая, интеллектуальная подготовка недостаточны. Необходимо подготовиться к уроку еще и эмоционально. Особенно важно в эмоциональной стороне профессионального мастерства учителя музыки умение найти верный тон урока. Термин «задать тон» беседе, исполнению издавна бытует в искусстве. Это понятие связывается с эмоциональным центром творческого процесса. Найти верный тон - одна из сложнейших задач. Для учителя музыки чрезвычайно важно уметь быть выразительным во всех своих проявлениях, уметь находить адекватную внешнюю форму выражения переживаемых им чувств, эмоций. Поэтому педагогу необходимо определять словами, выразительными движениями, мимикой то, что трудноуловимо в произведении искусства - его красоту, тончайшее кружево его образов. При этом надо постоянно помнить о том, что обойтись одним чувством нельзя, необходимо интеллектуально, технически изучить художественный - материал. Эмоциональное начало должно органично слиться в мастерстве учителя музыки с аналитическими способностями. Ибо, в основе всякого

творческого процесса заложено увлечение, что конечно не исключает огромной работы разума.

Подводя итог всему вышеизложенному, следует сказать, что творчество зависит от ряда обстоятельств: от условий, в которых работает учитель; от уровня общего развития класса и музыкальной подготовки обучающихся; от собственных личных качеств учителя.

Использованные источники:

1. Абдуллин Э. Б. Теория и практика музыкального обучения в общеобразовательной школе / Э. Б. Абдуллин. - М.: Просвещение, 1983. - 212с.
2. Козинская О.Ю. Концептуальные подходы к развитию творческого потенциала студентов педагогических специальностей института искусств //Paradigmata poznani № 1. – Прага, 2014. – С. 103-108
3. Осухова Н. Гуманистические ориентации учителя: пересмотр целей и поиск технологий / Н. Осухова. - Вестник высшей школы. - 1991. - №12. – С. 30-35

Королев А. А.
студент
НИУ ВШЭ-Пермь
Россия, г. Пермь

СОЗДАНИЕ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ И ВУЗОВ ПЕРМСКОГО КРАЯ

Аннотация

В данной статье рассмотрены основные проблемы несоответствия предложения труда со стороны системы высшего образования Пермского края спросу на труд, предъявляемому рынком труда в этом регионе. Данная статья предлагает пути выхода из сложившейся ситуации путём усиления регулирования системы высшего образования органами краевых и городских властей и введения особых мотивационных мер для университетов и работодателей, которые помогут стабилизировать ситуацию на рынке труда.

Ключевые слова: безработица, рынок труда, государственное регулирование, сигнализирование, высшее образование, эффективные ВУЗы.

Пермский край – один из наиболее экономически развитых субъектов России. На то есть существенная причина – в Перми существует и активно развивается очень мощная система высшего образования. В ВУЗы Пермского края ежегодно поступают не только жители Перми и Пермского края, но и выпускники школ множества других регионов страны. Однако в последние годы растёт безработица среди выпускников так называемых «гуманитарных» направлений (экономика, юриспруденция и т.д.) и в то же время наблюдается острый дефицит на технических, медицинских и прочих специальностях. Иными словами, Пермский край имеет хорошо развитую, но плохо сбалансированную систему высшего образования. Почему так

произошло, и как исправить сложившуюся ситуацию с наименьшими потерями для экономики края?

Прежде всего, необходимо разобраться с предпосылками появления неэффективной системы высшего образования в крае. Причина этого феномена кроется в хронологии формирования нашей системы высшего образования.

В Советский период в Перми произошёл наиболее значимый скачок в развитии высшего образования: развитие классического и основание политехнического, медицинского и многих других ВУЗов происходило при абсолютном контроле со стороны государственной власти. Система распределения помогала находить работу всем специалистам, в том числе ныне невостребованным экономистам, юристам и менеджерам (несмотря на то, что слова «менеджмент» в СССР не было, специалисты, выполнявшие схожие функции, всё равно были). Система распределения была настолько сложной, что подразумевала даже межрегиональное распределение, что в нынешних условиях не всегда уместно: многие выпускники ВУЗов не хотят уезжать из родного региона только из-за предложения о работе.

Но наибольшее влияние на систему высшего образования всё-таки оказал постсоветский период и открытие свободного рынка образовательных услуг. Глупо ожидать, что страна, 70 лет прожившая в условиях плановой экономики, сразу же справится с задачей саморегулирования рынка таких сложных услуг, как услуги высшего профессионального образования. К сожалению, неразбериха во власти в 90-е годы XX века невольно провозгласила принцип *laissez-faire*, в результате чего произошёл бум негосударственных ВУЗов. Перед каждым, кто открывал своё учебное заведение, вставал вопрос – на какие специальности хотят учиться люди? Западная модель демонстрировала, что наиболее высокооплачиваемыми специалистами являются экономисты, топ-менеджеры и юристы, поэтому спрос со стороны абитуриентов на такие услуги несомненно был. Однако недалёковидные выпускники школ не поняли, что нечто хотя бы отдаленно похожее на западную модель в России появится в лучшем случае лет через 20. В то же самое время, заработная плата в таких областях как медицина, образование, а также промышленное производство, резко упала – бюджетники недополучали деньги из-за дыр в краевом бюджете, а инженеры и конструкторы из-за падения спроса на продукцию их заводов. Как итог – в начале XXI века Пермский край имел несбалансированную систему высшего образования, из которой почти полностью ушёл элемент государственного регулирования. За последние 14 лет экономика края стабилизировалась, а какова же ситуация в системе высшего образования?

Государство провело серию мероприятий по борьбе с «неэффективными» ВУЗами, создало относительно прозрачную систему поступления в ВУЗы, однако отказалось от идеи государственного распределения выпускников. То есть выпускник сам ищет себе работу, а

компании сами ищут себе сотрудников. С одной стороны, это правильно – студент должен иметь возможность выбора. С другой стороны, студент при поступлении в ВУЗ не знает, сможет ли он трудоустроиться сразу после окончания, так как прогнозированием потребностей рынка труда никто не занимается. Более того, без опыта работы ему сложно найти варианты трудоустройства, даже если он дефицитный специалист.

В результате сегодня в Пермском крае соотношение количества соискателей к количеству вакансий в различных отраслях сильно отличается:

Отрасль экономики	Соискатели/вакансии
Менеджеры по продажам	0,17
Медицина, фармацевтика	0,19
Ресторанный бизнес и индустрия развлечений	0,34
Телекоммуникации и связь	0,35
Производство	0,43
Маркетинг, реклама, PR	0,57
Строительство, архитектура	0,64
IT	0,66
Ритейл, перевозки, логистика	0,67
СМИ, издательство, полиграфия	0,71
Секретариат	0,75
Бухгалтерский учёт	0,9
Банки и банковская деятельность	1,01
Руководители среднего звена	1,03
Аудит и консалтинг	1,12
Топ-менеджмент	1,68
Юриспруденция	1,72
Нефтегазовая отрасль и добывающая промышленность	1,76
Госслужба	1,85

Таблица 1. Напряженность на рынке труда по отраслям, значения рассчитаны по данным пермского портала 59.ru [Работа в Перми, 2014]

Несложно заметить, что наибольшие проблемы с трудоустройством испытывают выпускники экономических и юридических специальностей, а также менеджмент (как среднего, так и высшего уровня) и представители нефтегазовой отрасли. Последняя специальность также часто открывается в различных ВУЗах, так как абитуриенты знают, что эта отрасль престижна и прибыльна, так как Россия сегодня – это в первую очередь сырьевая экономика, в которой добывающая отрасль составляет целых 10,8% ВВП.

Помимо несбалансированности количества рабочих мест на рынке труда и количества бюджетных и платных мест в университетах, существует и несбалансированность уровней образования различных университетов. Всегда есть те, кто учит лучше, и те, кто учит хуже, но в России и в Пермском крае в частности очень слабая система сигнализирования на рынке труда. Помимо этого, в России распространена проблема формального подхода к образованию, когда студент делает вид, что учится, а университет делает вид, что учит. В итоге работодатель должен знать про каждый

университет то, насколько он престижен, какими компетенциями обладает выпускник, и сколько усилий нужно приложить, чтобы получить там диплом. По сути, эти функции частично может взять на себя государство, развивая систему контроля уровня знаний выпускников, так как нынешняя система государственных экзаменов абсолютно несостоятельна и не имеет прикладного значения с точки зрения решения вышеописанной проблемы.

Таким образом, можно выделить две основные проблемы, которые может решить вмешательство краевых властей:

1. Несоответствие системы высшего образования запросам рынка труда;
2. Отсутствие системы сигнализирования на рынке труда.

Основываясь на имеющихся данных по особенностям экономики Пермского края, я подготовил варианты решения каждой из этих проблем.

Решение первой проблемы заключается в поиске оптимальной степени вмешательства органов власти в систему высшего образования для текущей переходной стадии экономики. Сегодня функцию распределения студентов частично взяли на себя сами образовательные учреждения: они заключают партнерские программы с коммерческими и государственными предприятиями, и сразу после окончания университета студент попадает на конкретную должность в конкретном предприятии. К примеру, такие программы реализуют факультет экономики НИУ ВШЭ-Пермь и «Сбербанк» [НИУ ВШЭ-Пермь, 2014], факультет экономики ПГНИУ и «Лукойл Оверсиз» [Экономический факультет ПГНИУ, 2014], и многие другие университеты и предприятия Перми.

Однако это взаимодействие находится на слишком низком уровне. Государству стоит создать систему мотивации для компаний к участию в «системе распределения» в виде субсидий, налоговых льгот, либо других инструментов материальной и нематериальной поддержки предпринимателей. В таком случае, предприниматели сами проведут отбор самых эффективных ВУЗов. В свою очередь, абитуриенты будут подавать документы в первую очередь в те университеты, которые гарантируют последующее трудоустройство.

В Пермском крае необходимо создание программы мотивирования пермских работодателей, нанимающих выпускников пермских ВУЗов с опытом работы по специальности меньше двух лет. Важно отметить, что льготы должны предоставляться только выпускникам пермских высших учебных заведений, так как иначе Пермский край ожидает слишком большой наплыв трудовых мигрантов из соседних регионов, который вызовет падение зарплат и рост цен в регионе. Краевые власти должны уменьшать налогооблагаемую базу предприятий, нанимающих выпускников без опыта работы, к примеру, на величину заработной платы, выплачиваемой таким сотрудникам. Также краевые власти должны создать официальную программу по взаимодействию предприятий и университетов, и также

снижать налогооблагаемую базу предприятий-участников в случае выполнения обязательств по предоставлению рабочих мест для выпускников. В таком случае, студенты сами будут выбирать в первую очередь те университеты и специальности, которые гарантируют трудоустройство, а значит, обеспечится равновесие на рынке труда.

Программа мотивирования пермских нанимателей подразумевает снижение налоговых поступлений от предприятий-налогоплательщиков, но учитывая невысокую удельную долю «свежевыпустившихся» сотрудников в общем количестве работников пермских предприятий, программа не будет обременительна для бюджета края, зато обеспечит увеличение отдачи от средств, инвестируемых в образование.

Если предыдущая проблема, так или иначе, может решиться силами самих представителей университетов, то проблема сигнализирования может быть оперативно решена только при участии государства. Необходимо разработать что-то другое вместо нынешней формальной системы государственных экзаменов на последнем курсе. Сейчас содержание экзамена предельно простое, а сам процесс сдачи не контролируется независимыми наблюдателями, а потому представители педсостава университета могут помочь своим студентам. В результате, оценка за государственный экзамен и сам состав государственных экзаменов по той или иной специальности не является эффективным решением проблемы сигнализирования на пермском рынке труда.

Министерство образования Пермского края при участии самих работодателей может разработать систему эффективной оценки знаний выпускников, удовлетворяющую потребностям реальных нанимателей. В таком случае, студенты будут в процессе учёбы ставить перед собой цель подготовиться к этому экзамену и соответствовать потребностям именно пермского рынка труда, что снизит отток специалистов из Пермского края в Москву, Екатеринбург, Санкт-Петербург, а также в Европу и США.

Этот экзамен должен оцениваться по стобалльной системе и включать в себя вопросы по тем основным компетенциям, которые ожидают получить работодатели от выпускников университетов. Стобалльная система оценки позволит избежать массовых провалов на усложнившемся экзамене, но в то же время позволит выявить более эффективные ВУЗы, и выделить лучших студентов. При этом необходимо, чтобы на экзаменах присутствовали сторонние наблюдатели (например, заинтересованные наниматели от пермских компаний), которые будут выполнять функцию общественного контроля за честностью проводимой процедуры, иначе эффективность экзамена будет ничтожно мала. Стоит отметить, что введение данной меры не подразумевает существенных материальных затрат для краевого бюджета, но значительно увеличивает уверенность работодателей в студентах, а значит и увеличивает уверенность лучших студентов в том, что они найдут работу, если останутся в нашем регионе.

Проект внутренней системы экзаменации в Пермском крае можно реализовать за несколько лет, и в дальнейшем модернизировать в соответствии с запросами рынка труда регулярно и без крупных затрат.

Вышеперечисленные меры, так или иначе, требуют дополнительных средств из бюджета Пермского края, однако увеличение эффективности использования трудовых ресурсов в крае увеличит и отдачу от вкладываемых в образование денег, а значит, поможет долгосрочному развитию, а главное стабилизации экономики Пермского края.

Использованные источники:

1. «Работа в Перми: Вакансии, резюме», режим доступа: <http://59.ru/job/> (данные от 15 января 2014 года)
2. «НИУ ВШЭ-Пермь», официальный сайт <http://perm.hse.ru/> (данные от 24 января 2014 года)
3. «Факультет экономики ПГНИУ», официальный сайт, <http://econom.psu.ru/> (данные от 3 февраля 2014 года)

Королева Л.А., д.и.н.

профессор, заведующий кафедрой истории и философии

Королев А.А., д.и.н.

доцент, научный сотрудник

Молькин А.Н.

студент гр. МО-41

Пензенский государственный университет архитектуры и

строительства

Россия, г. Пенза

**К ВОПРОСУ О РАЗВИТИИ ИСЛАМСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ И
ПРОСВЕЩЕНИЯ В ПОСТСОВЕТСКИЙ ПЕРИОД (ПО
МАТЕРИАЛАМ ПОВОЛЖЬЯ)**

В статье анализируется складывание системы мусульманского образования и просвещения в постсоветской России на материалах Поволжья: факторы, способствовавшие возрождению и развитию национального и исламского образования и просвещения; эволюция образовательной и просветительской системы.

Ключевые слова: Россия, ислам, мусульманское образование и просвещение

Во второй половине 1980-х гг. в СССР наблюдается значительный всплеск религиозности, в том числе и мусульман, обусловленный, прежде всего, кризисом общества. Изменение вектора культурных и моральных ориентиров в массовом сознании населения способствовали переоценке роли и места религии в обществе, позиционируя ее, в первую очередь, как феномен мировой и национальной культуры, как нравственную опору общества. Серьезное значение имело и крушение системы атеистического воспитания. Отчасти исламский «ренессанс» был обусловлен возросшей

активностью мусульманских религиозных организаций, пропагандой ислама в средствах массовой информации, а также деятельностью влиятельных сил, которые пытались использовать ислам в своих политических играх.

Одним из позитивных результатов «перестройки» было возрождение и развитие национального и исламского образования и просвещения, широкое распространение использования татарского языка. Огромную роль в данном процессе сыграло изменение законодательной базы, регламентирующей деятельность религиозных организаций и их взаимоотношения с властью. Получение религиозными объединениями РФ статуса юридического лица в 1990 г. позволило российской мусульманской умме начать процесс интеграции в правовое поле России. С этого времени в Российской Федерации были принят ряд нормативных актов в духе толерантности и веротерпимости, регламентирующих, в той или иной степени, деятельность религиозных организаций [1].

По Конституции Российской Федерации 1993 г. государственным языком на всей территории России провозглашается русский (ст. 68 п. 1). В то же время в Федеральном законе декларируется, что государство способствует развитию национальных языков, двуязычия и многоязычия, республиканским законодателям предоставлено право самостоятельно принимать решения о правовом положении языков народов, проживающих на их территории. Республики РФ могут устанавливать статус государственного языка республики в составе РФ. Постепенно происходило осознание значимости татарского языка как основы существования и развития нации и национальной культуры. Декларация о суверенитете и Конституция Республики Татарстан признали равноправие русского и татарского языков, объявленных государственными языками. В Татарстане были приняты Верховным Советом республики Закон о языках и «Государственная программа Республики Татарстан по сохранению, изучению и развитию языков Республики Татарстан». В результате в республике было открыто много новых школ и отдельных классов в смешанных школах с преподаванием на татарском языке. Если в 1987/1988 учебном году в Татарстане было 995 школ с численностью 104,4 тыс. учащихся с татарским языком обучения, в основном, в сельской местности, то в следующем году число татарских школ увеличилось до 1059, в русских и смешанных школах работало около 10 тыс. групп (более 127 тыс. учащихся) по изучению татарского языка. В Астраханской области в 1988/1989 учебном году было восстановлено преподавание татарского языка, на котором стали выходить и радиопередачи. В Саратове была открыта татарская гимназия и татарский детский сад. В Пензенской области действует 14 исламских просветительских центров с библиотеками и книжными лавками, 12 центров - в Саратовской области [2].

В 1992 г. были созданы первые мусульманские учебные заведения в России. В 1997 г. в Татарстане насчитывалось уже 126 татарских гимназий,

42% школьников училось на татарском языке, 58% дошкольников в детских садах изучали татарский язык [3]. В Самарской области татарский язык, историю и культуру татарского народа стали преподавать в 26 татарских сельских школах края; в крупных городах региона, помимо воскресных, появились и татарские средние школы.

Проблемами национального образования для регионов Поволжья, как и в целом для России, являются дефицит педагогических кадров, отсутствие учебно-методической литературы и т.д. В Ульяновске власти в 1992 г. приняли решение «О состоянии и мерах улучшения преподавания родных языков в школах области». Управлением образования была разработана пятилетняя программа по сохранению и развитию языков, финансирование которой в бюджете региона шло отдельной статьей. Областной Совет укрепил кафедру по изучению родного языка в институте подготовки кадров, в 1993 г. в училище культуры была создана группа для подготовки национальных татарских и чувашских педагогических кадров.

Особой проблемой в условиях подъема религиозности стал вопрос о наличии и подготовке священнослужителей исламского культа. В связи с этим с мест на учебу по подготовке кадров направлялись верующие в значительном количестве. Так, в 1989 г. только из Пензенской области за рекомендацией на двухгодичные курсы по подготовке имамов при Духовном управлении мусульман Европейской части СССР и Сибири обратилось 5 человек (Бибарсов Р.И., Пончаев А.В., Курмашев И.Х., Бибарсов И.И., Козлов А.М.) [4].

В Уфе, Казани, Москве и других городах начали действовать исламские университеты, в которых обучается от 50 до 300 студентов. Всего в России в настоящее время зарегистрировано более 150 учреждений профессионального религиозного образования [5].

В 1998 г. (29 сентября) в Казани состоялась церемония открытия Российского Исламского Университета (РИУ), на которой присутствовали председатель Совета муфтиев России шейх Гайнутдин Р., муфтий Республики Татарстан Исхаков У., муфтий ДУМ Азиатской части России Аширов Н., муфтий Республики Башкортостан Нигматулин Н., муфтий Республики Дагестан Абдуллаев А., муфтий Чеченской Республики Шамаев А., муфтий ДУМ Поволжья Бибарсов М., муфтий Нижнего Новгорода и Нижегородской области Идрисов Г., муфтий Республики Чувашия Каргалов А. и т.д. Учредителями РИУ выступили Духовное управление мусульман Республики Татарстан, Совет муфтиев России и Институт истории им. Ш. Марджани Академии наук Татарстана. Главными задачами университета были обозначены подготовка специалистов высшей квалификации для религиозных организаций и образовательных учреждений всех уровней, учебно-педагогических и научных работников в области религиозных наук. Обучение ведется на русском и татарском языках. Некоторые дисциплины преподаются на арабском, английском и других языках. Первоначально

подготовка студентов велась на двух факультетах – Шариатском и Корана, затем были открыты Теологический факультет и Центр подготовки хафизов Корана. РИУ является методическим и методологическим центром для высших и среднепрофессиональных исламских учебных заведений [6].

Обстоятельством, негативно влиявшим на развитие исламского образования в России, являлось то, что в связи с практически «полным отсутствием подготовленных всесторонне образованных имамов, способных развивать учение религии богословов... широкое хождение среди мусульман ... имеет литература, написанная зарубежными авторами в расчете на мусульман, живущих в принципиально иной, чем российские мусульмане, социокультурной среде.. Ведущую роль в духовных учебных заведениях, то есть там, где готовят будущих служителей ислама, играют также зарубежные преподаватели» [7]. Первоначально распространением исламской литературы занимали, главным образом, представительства зарубежных организаций, ведущую роль среди которых играл Российский фонд «Ибрагим бин Абдулазиз Аль Ибрагим».

Как следствие распространения исламских учебных заведений следует рассматривать количественные и качественные изменения в среде исламского духовенства Поволжья со второй половины 1990-х гг. Так, если в конце 1980-х гг. в Татарстане действовало 18 мусульманских объединений и, соответственно, около 30 служителей культа; в начале 1990-х гг. ситуация оставалась без изменений: на 1 января 1990 г. в Татарстане было 55 мулл, 12 муэдзинов; из них до 40 лет - 11 человек, старше 60 лет - 41 человек; высшее религиозное образование имелось у 1 человека, среднее религиозное - у 8 человек; то в 2000 г. в республике насчитывалось уже около 5000 религиозных деятелей различного звена [8]. Мусульманское духовенство далеко не однородно и не является единой общностью. Исламские служители культа характеризуются неравнозначностью своего социального положения и статуса и идейно-политическими разногласиями. «Основную часть духовенства составляют представители так называемого народного ислама, которые традиционно связаны с деревней и по своему социальному происхождению и имущественному положению мало чем отличаются от основной массы сельского населения. Подавляющее большинство сельских имамов, в одночасье из «неофициальных мулл», ставших официальными представителями ДУМ РТ на местах, не имеют элементарного религиозного образования и выполняют эти обязанности из-за отсутствия более подготовленных религиозных деятелей, при появлении которых они относительно безболезненно уступают им свое место. Но в силу многих причин молодые имамы не возвращаются или не приживаются на селе» [9]. Активность мусульманского духовенства значительно возросла, поскольку изменились условия его существования в рамках многоконфессиональной России и демократического правового поля и потребовались новые формы действия для укрепления своего положения в обществе. Особой проблемой

является отсутствие стабильных внутренних финансовых источников, в связи с чем духовенство вынуждено проявлять определенную гибкость в отношениях с государством и другими внешними «спонсорами».

Постепенно в стране начали складываться научные центры, серьезно занимающиеся вопросами исламоведения – Институт востоковедения РАН (г. Москва), Институт истории Академии наук Татарстана (г. Казань), Институт языка и культуры Академии наук Республики Татарстан (г. Казань) и т.д.

Особо актуальны в настоящее время в Поволжье, как и в целом по России, мактабы. Мактаб, в отличие от медресе, – непрофессиональное учебное заведение, предлагающее мусульманам начальное религиозное образование по программе, разработанной и утвержденной Духовным управлением мусульман Европейской части России. В мактабе изучают «Благородный Коран, Корановедение, Таджвид; арабский язык; историю пророков; биографию пророка Мухаммада, мир ему!; акыда – вероучение; фикх; тафсир; хадисоведение; татарский язык; ахляк» [10]. В соответствии с программой ДУМЕР по воскресеньям, в 14.30, проводятся уроки по изучению татарского языка.

Повсюду в Поволжье – в городах, районных центрах – были открыты курсы по изучению татарского, арабского языков, основ ислама. По окончании курсов желавшие могли получить направление на продолжение учебы в высших исламских учебных заведениях.

Серьезное значение для развития и распространения татарского языка имело издание разговорников и словарей татарского языка. Среди татарской литературы, выпускаемой Таткнигоиздатом, особо востребованы циклы «Духовное наследие», «Литературное наследие» и т.п. Организацией курсов занимаются, главным образом, общества или центры татарской культуры, которые в настоящее время созданы практически во всех крупных регионах компактного проживания мусульман в Поволжье (Пенза – «Якташлар», Астрахань – «Дуслык», Ульяновск – «Туган тел», Волгоград – «Дружба» и т.д.).

Мусульманские средства массовой информации

Значительную роль в возрождении ислама, в целом, и религиозного образования, в частности, сыграли мусульманские средства массовой информации. Первые центральные мусульманские периодические издания в России появились в начале 1990-х гг. В 1993 г. их насчитывалось три. В провинции также появились многочисленные печатные органы исламской направленности. Так, в Казани издаются исламские газеты «Иман», «Вера»; Саратове – «Мусульманский Вестник» (с 1989 г.), Пензе – газета ЕДУМ Пензенской области – «Солнце Ислама» (с 1998 г.); Набережных Челнах – «Ислам нуры», Самаре – «Бэрдемлек» и «Азан» (с 1996 г.); Ульяновске – «Эмет», «Кумек куч», «Байт Аллах» (с 1994 г.); Астрахани – «Идель» и т.д. В большинстве своем, газеты на татарском языке носили культурно-

просветительский характер и были рассчитаны на читателя, активно интересующегося традициями своего народа. Компактное проживание с русскими и, как следствие, некоторое обрусение татар на территории Поволжья стало основной причиной того, что мусульманские газеты полностью или частично выходят на русском языке. Удобство в прочтении и понимании – главная задача размещаемых в данных газетах материалов.

Первоначально в мусульманских изданиях фактически отсутствовал аналитический материал, представленный довольно однобоко, основная масса публикаций была посвящена описанию или толкованию религиозных обрядов и т.д. Ажиотаж вседозволенности постепенно спал, и «если в начале 1990-х годов издавалось все, что было связано с исламом, без какой-либо критической оценки, то в последние годы наметилась определенная издательская политика, учитывающая специфику мусульманских общин у разных народов» [11].

На центральных и региональных телеканалах проводятся программы, посвященные исламу (Ульяновск - передача на татарском языке «Чишмэ»; Астрахань – «Туган тел»; Пенза – «Беседы о религии» и т.д.). Для татар России и зарубежья в Поволжье работают радиостанции «Татар авазы» (Казань, с 1997 г.), многоканальный эфир «Радио-7» из Самары (Самара). Для местных мусульман в Самаре функционирует татарская радиостанция «Ак бахэт»; в Саратове – мусульманский канал «Аллаху Акбар». При мечетях организовываются просмотры исламских фильмов («Напоминание о смерти», «Омар Аль Мухтар» и т.д.).

В 1995 г. в Татарстане из известных ученых республики при Духовном управлении мусульман РТ был создан Совет улемов (Гол м лэр шурасы), общественная организация, главными направлениями деятельности которой были определены «участие в разработке основных направлений деятельности ДУМ в РТ в области религиозного образования, подготовки религиозных кадров, нравственного воспитания граждан, особенно молодежи; оказание теоретической и методической помощи мусульманским учебным заведениям в разработке концепции развития мусульманского образования национального типа, в подготовке учебных программ, написании учебников, методических пособий» и т.д. [12]. Но, не успев начать работу, Совет улемов прекратил свое существование.

С конца 1980-х гг. в результате общей демократизации в СССР на местах начинается процесс образования различного рода неформальных групп, в том числе национально-религиозного характера, главной задачей которых провозглашалось именно развитие мусульманского образования и просвещения. Особо активный характер данный процесс принял в Татарстане, где, по мнению некоторых исследователей, оформилось татарское национальное движение [13]. В 1988 г. был создан Татарский общественный центр (ТОЦ), преобразованный затем в организацию с программой общенационального характера. В состав ТОЦ вошли

Культурное общество им. Ш. Марджани, Клуб любителей болгарской истории «Булгар-Джадид». В программе и уставе ТОЦ, принятых на I съезде движения в 1989 г., резолюциях 1989 г. отмечалось общекультурное значение ислама, и требовались гарантии соблюдения прав верующих со стороны государства. Приоритетной целью ТОЦ, наряду с возрождением государственности татарского народа, объявлялось повышение исламской просвещенности и образованности татар для приобщения к достижениям мусульманской культуры. С 1990 г. начинают действовать «Этнографическое культурно-просветительское объединение кряшен», «Татарская партия национальной независимости «Иттифак», Союз молодежи «Азатлык», движение «Суверенитет», движение «Мусульмане Татарстана», Молодежный центр исламской культуры «Иман» и т.д., большинство из которых были близки по своим воззрениям и установкам к ТОЦ [14].

В процессе популяризации исламских духовных ценностей и религиозном просвещении определенная роль отводится и мусульманским религиозным праздникам, которые в настоящее время отмечаются с огромным размахом. Традиционным стало поздравление мусульман с праздниками Президентом России В.В. Путиным; на региональном уровне – представителем Президента в федеральном округе, в частности, в Приволжском округе, губернаторами, главами администраций и районов. В некоторых республиках, например, Татарстан, Башкортостан и др., относящихся к местам традиционного расселения мусульман, дни мусульманских праздников объявляются выходными.

Таким образом, с конца 1980-х гг. в стране, в том числе в Поволжье, начала складываться система исламского религиозного образования – начального, среднего, высшего. Данный процесс был обусловлен реалиями современной жизни и протекал в общем контексте исламского «возрождения».

Использованные источники:

1. Закон СССР «О свободе совести и религиозных организациях» от 1 октября 1990 г. // Ведомости Съезда народных депутатов СССР и Верховного Совета СССР. 1990. № 41. Ст. 813; Закон РСФСР «О свободе вероисповеданий» от 25 октября 1990 г. // Ведомости Съезда народных депутатов и Верховного Совета РСФСР. 1990. № 21. Ст. 240 и т.д.
2. Грейни К. Возрождение системы национального образования в Республике Татарстан в период суверенитета (1990-1997 гг.) // Второй Международный Конгресс этнографов и антропологов. Уфа, 1997. Тезисы. Ч. I. С. 107.
3. Грейни К. Возрождение системы национального образования в Республике Татарстан в период суверенитета (1990-1997 гг.) // Второй Международный Конгресс этнографов и антропологов. Уфа, 1997. Тезисы. Ч. I. С. 107.
4. Государственный архив Пензенской области Ф. 2392. Д. 141. Оп. 1. Л. 21.

5. Мухаметшин Ф.М. Ислам в современном российском обществе // Мусульмане изменяющейся России. М., 2002. С. 34.
6. Солнце Ислама. Пенза, 2000. № 5 (16). С.1-3.
7. Гайнутдин Р. Ислам в современной России. М., 2004. С. 5.
8. Мухаметшин Р. На путях к конфессиональной политике: ислам в Татарстане // Преодолевая государственно-конфессиональные отношения: Сборник статей. Н. Новгород, 2003. С. 167.
9. Там же. С. 169.
10. Солнце Ислама. 2006. № 1 (36). С. 9.
11. Татары. М.: Наука, 2001. С. 436.
12. Мухаметшин Р. Официальные институты мусульман и общественно-политические организации и движения в Татарстане в 1990-е годы // Ислам в татарском мире: история и современность (материалы международного симпозиума, Казань, 29 апреля - 1 мая 1996 г. (специальный выпуск) // Панорама-форум. 1997. № 12.
13. Татары. М.: Наука, 2001. С. 522.
14. Королева Л.А., Королев А.А., Молькин А.Н. Исламские политические и неформальные организации России 1990-х гг. (на примере Среднего Поволжья) // ВВ: Исторические исследования. - 2013. - 2. - С. 76 - 88. URL: http://www.e-notabene.ru/hr/article_712.html

*Косянова О.М., доктор педагогических наук
доцент, профессор
кафедра современного русского языка
Оренбургский государственный педагогический университет
Россия, г. Оренбург*

**ЯЗЫКОВАЯ АДАПТАЦИЯ ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ
(ОПЫТ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ МИГРАЦИОННОЙ СЛУЖБЫ
И ПЕДАГОГИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА)**

Аннотация: в статье рассматривается опыт взаимодействия педагогического университета и управления федеральной миграционной службы РФ г. Оренбурга в процессе реализации пилотного проекта ФМС России «Центр социальной адаптации трудовых мигрантов».

Ключевые слова: языковая адаптация, социокультурная интеграция, поликультурное взаимодействие.

В настоящее время в связи с социальными, политическими и экономическими изменениями, происходящими в нашем обществе, наблюдается активизация процессов межкультурных профессиональных контактов, обусловленных возрастанием миграционных потоков в Россию из стран центральноазиатского региона: Таджикистана, Узбекистана, Киргизии и т.д. Культура, образ жизни, народные обряды и обычаи жителей этих стран зачастую значительно отличаются в этнокультурном смысле от российских правил и норм жизни. В связи с этим не только мигранты,

приехавшие в Россию, испытывают языковой и культурный шок, но и российское население, встретившись с мигрантами, воспринимают их как культурно чуждый и по этой причине непонятный, вызывающий опасение элемент российского социума. В соответствии с этим в настоящее время как никогда становится актуальной проблема гармонизации отношения мигрантов и жителей принимающей страны. Если говорить о проблеме гармонизации отношений представителей разных языков и культур применительно к России, то данную проблему можно обозначить как проблему языковой и социальной адаптации мигрантов к условиям жизни в российском обществе.

Изучение проблемы интеграции мигрантов в российское общество показывает, что научным сообществом России, представителями государственных структур предлагаются различные пути решения проблем пребывания мигрантов в России. В частности, в августе 2013 года ФМС России был разработан пилотный проект под названием «Центр социальной адаптации мигрантов», который реализовывался в городах Оренбурге и Тамбове. В г. Оренбурге в реализации пилотного проекта «Центр социальной адаптации мигрантов» участвовали сотрудники управления федеральной миграционной службы и педагоги Оренбургского государственного педагогического университета.

Нам представляется весьма дальновидной и перспективной политика ФМС России, предполагающая использовать научный и профессиональный потенциал двух государственных структур – Оренбургского государственного педагогического университета и Управления федеральной миграционной службы по Оренбургской области, для активизации процессов адаптации и интеграции наиболее прогрессивной части мигрантов в российское общество. В чем нам видится успешность такого сотрудничества в решении проблемы интеграции трудовых мигрантов в российское общество?

С одной стороны, Оренбургский государственный педагогический университет за 95 лет существования выработал свои традиции обучения студентов разных национальностей, основанные на воспитании толерантности, терпимости, уважительном отношении к представителям разных народов и культур. Не случайно в 1973 году Оренбургский государственный педагогический институт был выбран в качестве базового вуза для обучения студентов из республик бывшего Советского Союза. Профессорско-преподавательский коллектив филологического факультета нашего вуза обладает методическим опытом работы в области преподавания русского языка нерусским учащимся, приобретенным в процессе обучения студентов их Киргизстана, Башкортостана, Татарстана, Армении, Азербайджана и т.д. В настоящее время реализация образовательных программ на филологическом факультете осуществляет высококвалифицированный профессорско-преподавательский коллектив

факультета, состоящий из 14 докторов наук и 23 кандидатов филологических и педагогических наук. В работе с нерусскими учащимися преподавателями используются гибкие, современные педагогические методы и приемы обучения русскому языку, способствующие адаптации личности к культуре российского общества.

С другой стороны, управление ФМС по Оренбургской области накопило огромный опыт работы в трудовыми мигрантами. По данным миграционной службы, примерно 100 тысяч иностранных гостей ежегодно пребывают и проживают в Оренбургской области с разными целями, основная из которых - работа. Тот факт, что в настоящее время Оренбуржье имеет уникальный опыт мирного сосуществования и настоящей дружбы самых, казалось бы, разных народов, представителей различных конфессий, проживающих на его территории, свидетельствует о сложившихся традициях работы с мигрантами и о высоком профессионализме работников федеральной миграционной службы по Оренбургской области.

Нам представляется, что сотрудничество УФМС и педагогического университета в решении проблемы социальной адаптации и интеграции трудовых мигрантов в российское общество уже сейчас дает пусть небольшие, но положительные результаты. В частности, например, программа обучения мигрантов русскому языку, истории России и основам российского законодательства разрабатывалась в тесном сотрудничестве профессорско – преподавательского коллектива филологического факультета ОГПУ с сотрудниками Управления ФМС по Оренбургской области. В результате этой совместной работы программа обучения мигрантов, реализуемая в Центре социальной адаптации, приобрела концептуально новый, комплексный характер. Обучение мигрантов не замыкается только на изучении языка, но включает в себя и культуроведческие, и краеведческие, и правовые аспекты. Содержательно обучение максимально приближено к реалиям жизни мигранта в современном российском обществе. Речевой материал имеет конкретную «привязку» к городу Оренбургу, делая усваиваемый мигрантами материал более близким и понятным, позволяя незамедлительно применять полученные знания в речевой практике на работе, в быту и других ситуациях.

Крайнова А. О.
аспирант
Поволжский государственный университет
телекоммуникаций и информатики»
Россия, г. Самара

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРОЦЕССНОГО ПОДХОДА В УПРАВЛЕНИИ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ ВУЗА

Аннотация: В статье рассматриваются теоретические концепции процессного подхода в менеджменте и их использование в системе высшего образования.

Ключевые слова: процессный подход, система менеджмента качества, образовательная деятельность.

Начало построения концепции процессного подхода в менеджменте к управлению предприятием можно отнести к концу 80-х годов прошлого века, когда встал вопрос об эффективности управленческих решений на предприятиях и крупных организациях, требующих ответа на вопросы о путях реализации цели, ценовой политике, мониторинге производства, управленческих технологиях, затратах и т.д. Если рассматривать системы с конструктивной точки зрения, то, согласно ее внешнему описанию, принято выделять систему из среды, тогда сама система существует в виде «черного ящика», а входы в систему – это ресурсы, передаваемые из среды; выходы – компоненты, передаваемые окружающей среде, при этом без внимания остается то, что происходит внутри системы. Такой вариант системного подхода очень близок к процессному подходу, который, как правило, применяется к управлению процессами внутри системы. Разделение труда ведет к появлению функциональных затруднений, тогда как именно «сквозные процессы» отражают суть процессного подхода.

Идея процессного подхода заключается в том, что успешное управление деятельностью предприятия может быть реализовано посредством управления через процессы, а не через классические функциональные отделы. Прародителями идеологии процессного подхода можно назвать двух американских ученых Майкла Хаммера (Michael Hammer) и Джеймса Чампи (James Champy); в конце 80-х – начале 90-х годов прошлого века они в ходе опроса менеджеров фирм сделали революционные выводы и опубликовали их в работе «Реинжиниринг корпораций: Манифест революции в бизнесе»[1].

В работе утверждалась необходимость реинжиниринга – перестройки организации путем моделирования и внедрения эффективных бизнес-процессов, для достижения успеха авторы рекомендовали отказаться от множества ненужных операций на предприятиях, закрепить ответственность за конкретный результат (продукт) за определенными лицами, оптимизировать контроль за продукцией и передачей документации. Впервые предложено понятие «бизнес-процесс», новый взгляд на

организацию не как набор служб, а как на совокупность «бизнес-процессов». Под «процессом» стали понимать набор операций, которые, взятые вместе, создают результат, имеющий ценность для потребителя – продукт.

Управление большинством российских предприятий в начале XIX века осуществлялось также по жесткому функциональному, директивному или ситуационному принципу и не отвечало требованиям растущих технологий производства, не соответствовало требованиям эффективности. Вступление России в ВТО поставило российские предприятия перед необходимостью подтверждения соответствия своей продукции международному стандарту качества ISO 9001:2000, внедрением и сертифицированием системы менеджмента качества (СМК) по стандарту ISO 9001:2001.

Международный стандарт качества (ISO 9000:2001) предъявляет следующие требования к системам менеджмента качества: «...систематическая идентификация и управление различными процессами организации, и в особенности взаимосвязями между процессами, могут рассматриваться как подход, основанный на процессах, или «процессный подход» [2, с. 28]. Стандарт поощряет применение процессного подхода в управлении, а также рассматривает его как способ выявления и реализации возможностей для улучшения [3].

По мнению ученых, применение процессного подхода является одним из важнейших факторов успеха предприятия. Авторы концепции «реинжиниринга бизнес-процессов» выделяют следующие его особенности: «...он имеет своих рыночных «платежеспособных» заказчиков (получателей); он пересекает организационные границы, то есть он обычно протекает поверх барьеров, существующих между подразделениями компании» [4, с.5]. При реализации процессного подхода к управлению требуется соблюдение следующих принципов: целеполагания, адаптивности, последовательности управленческих решений; непрерывности процессов; рефлексивности при встраивании мониторинга и контроля качества продукции в процесс; обеспечения взаимосвязи и прозрачности протекания процессов; инновационности и обусловленности [5].

Многие российские предприятия, в том числе и вузы, внедряющие системы менеджмента качества, в настоящее время активно пропагандируют процессный подход как эффективный инструмент интеллектуального управления, как общепринятую норму при управлении деятельностью. Предприняты попытки управления качеством образования в ряде российских вузов (ЛЭТИ, АлтГТУ, МИСиС и др.) на основе процессного подхода к управлению качеством образовательных услуг с целью реализации методов управления (т.е. исследователей интересует возможность получения качественного результата). Мы ставим задачу уточнения и проверки возможностей средств достижения результата в ходе управления методической работой вуза на основе процессного подхода.

Следует отметить, что принципы процессного подхода к управлению качеством образовательных услуг, образовательными процессами в вузах несколько отличаются от набора принципов процессного подхода, применяемого к управлению бизнес процессами. При внедрении процессного подхода к управлению в образовательных системах необходима опора на два дополнительных принципа: инновационности и обусловленности. Обусловленность основных процессов образовательной деятельности связана, прежде всего, с разнообразием содержания образования, различием целей обучения и контингента обучающихся. Принцип обусловленности мероприятий образовательных процессов основан на отборе мероприятий сообразно возможностям вузовской среды. Традиционно к управлению образовательными системами применяются системный, структурный, функциональный подходы. Процессный подход к управлению образовательными процессами в вузах является инновационным, следовательно, применение принципа инновационности к реализации мероприятий вузовских процессов становится обязательным. Принцип инновационности предусматривает учет сложностей при проектировании инновационных процессов, оценку результатов и целесообразность проведения инновационных мероприятий, инновационность процессного подхода предполагает иной отбор содержания мероприятий управленческого цикла.

Анализ научной литературы, посвященной научным подходам к конструированию педагогических систем и управлению ими [6; 7; 8], показал, что практически отсутствуют исследования по проектированию методической работы в вузе. На основании рассмотренных научных подходов к организации и управлению педагогическими системами и моделированию личности преподавателя считаем целесообразным в качестве методологического основания нашего исследования выделить подход, интегрирующий принципы основополагающих подходов к исследованию педагогических процессов.

Обобщая итоги проведенного анализа различных научных подходов, отметим, что совокупность принципов обозначенных подходов отражает суть взаимосвязи управленческих видов деятельности, которые в едином цикле обеспечивают реализацию функций методической работы в вузе. Разработанная система принципов процессного подхода обеспечивает встраивание элементов мониторинга, контроля качества обучения, прозрачность протекания процессов. Наша исследовательская позиция выражается доказательством оптимальности процессного подхода, принципы которого адекватно отражают суть других подходов к организации и управлению образовательными услугами вуза.

Использованные источники:

1. Хаммер М. Реинжиниринг корпораций: Манифест революции в бизнесе. М.: 2006. – 296 с.

2. ГОСТ Р ИСО 9000 – 2001. Государственный стандарт Российской Федерации. Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь. – М.: Госстандарт России: издательство стандартов, 2001. – 160 с.
3. Статистические методы управления качеством / под ред. Х. Куме. – М.: Финансы и статистика, 1990. – 364 с.
4. Загвягинский, В.И., Атаханов, Р. Методология и методы психолого–педагогического исследования / В.И. Загвягинский, Р. Атаханов. – М.: Академия, 2008. – 208 с.
5. Корольков, В., Брагин, В. Процессный подход к управлению организацией // Стандарты и качество. – 2001. – №9. – С. 80–82.
6. Граничина, О.А. Контроль качества образовательного процесса в контексте управления вузом: автореф. дис. ... д-ра пед. наук / О.А. Граничина. – СПб., 2009. – 40 с.
7. Гутник, Г.В. Информационное обеспечение системы управления качеством образования в регионе // Информатика и образование. – 1999. – №1. – С.7–12.
8. Фишман, Л.И. Обратные связи в управлении педагогическими системами: опыт классификации и конструирования / Л.И. Фишман. – Самара: ИОВ РАО Самарский государственный педагогический институт, 1993. – 304 с.

*Крупа Т.А., к. с. н.
доцент*

*Дальневосточный федеральный университет
Россия, г. Владивосток*

ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ СТУДЕНЧЕСТВА В СОЦИАЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ УНИВЕРСИТЕТА И КРУПНОГО ГОРОДА

Аннотация. В статье рассматривается проблема адаптации студентов как внутренних мигрантов в социальном пространстве крупного города и университета. Рассматривается комплекс факторов, влияющих на качество обучения и проживания студентов. Анализируется процесс изменения прежней территориальности в контексте временного ущемления ряда естественно антропологических прав студентов.

Ключевые слова: студенты, адаптация, внутренняя миграция, университет, социальное пространство, город.

Студенты – это социальная группа повышенного риска вследствие высокой стрессонасыщенности их образа жизни. Успешная или не успешная адаптация не всегда зависит от самого студента, она периодически осложняется массой внешних и внутренних неблагоприятных факторов

В течение первого года обучения у любого студента есть высокая вероятность риска быть отчисленным. В среднем, в вузах страны каждый год с первого курса отчисляют около 8-10% [1]. В технических вузах процесс обучения более трудоемкий, поэтому процент отчислений гораздо выше.

В последние годы в вузах г. Владивостока уменьшается доля местных студентов и увеличивается количество приезжих. География местностей студентов первокурсников не ограничивается Приморским краем, в настоящее время она значительно расширилась до Сибири, Якутии, Сахалина, Камчатки, Хабаровского и Амурского краев, несмотря на то, что в этих регионах имеются свои профильные вузы.

В данном случае студенты первокурсники являются по существу внутренними мигрантами, добровольно поменявшими место жительства в связи с обучением. Это вполне оправдано врожденной потребностью молодых людей искать достойное применение своим силам и способностям, стремиться к лучшей жизни, профессиональному росту, добиваться больших заработков.

Для студентов первокурсников характерно добровольное изменение прежней территориальности, что влечет за собой временное ущемление ряда естественно антропологических прав [2].

У приезжих первокурсников можно констатировать нарушение социальной интеграции человека: из одной социальной и природной среды они переместились в другую, и теперь искусственно создают полезные связи на новом месте жительства. Этот сложный процесс можно обозначить как адаптация первокурсников, которые по существу, на протяжении некоторого периода времени являются маргиналами. В данном случае определение маргинал используется как социологическое понятие, обозначающее промежуточность, «пограничность» положения человека между какими-либо социальными группами, что накладывает определённый отпечаток на его психику.

Целью данной статьи является проблема адаптации студентов первокурсников как внутренних мигрантов в социальном пространстве крупного города и университета.

Для реализации данной цели в январе 2014 г. в ДВФУ и МГУ им. Г.И.Невельского был проведен опрос студентов по специально разработанной анкете «Адаптация студентов первокурсников». Выборка включала ведущие вузы Владивостока, внутри которых на основании случайного отбора и был сформирован список 7 студенческих групп преимущественно инженерных специальностей: автомобили и автомобильное хозяйство, подъемно-транспортные машины, организация перевозок и управления на транспорте, горное дело; и одна гуманитарная специальность - социология.

В общей сложности было роздано 130 анкет, возвращено 125, после проверки и отсева некачественно заполненных экземпляров осталось 119 анкет, анкета содержала 22 вопроса.

Привлекательность обучения во Владивостоке для молодого человека как будущего специалиста технического профиля обусловлена серьезными переменами в промышленной структуре региона. Специалисты инженеры

будут востребованы в реализации крупных технологических проектов: нефтеналивной терминал в бухте Козьмино, завод по сборке автомобилей Соллерс, новые судовой верфи по ремонту и строительству современных грузовых и пассажирских кораблей, завод компании «Роснефть» по производству химических полимеров, строительство морских платформ по добыче газа, лесная промышленность, предприятия деревообработки и др.

Выбор профессии обуславливает перемену места жительства. Но всегда ли переезд 17 летнего молодого человека в большой город связан с осознанным выбором профессии, или это просто желание переехать в крупный город, изменить образ жизни?

Анализ ответов показывает, что большинством двигало стремление получить определенную специальность, которая есть только во Владивостокском вузе. Для 10% ведущей была мотивация, связанная с желанием жить в крупном городе. Примерно столько же студентов много хорошего слышали о Владивостоке, поэтому приехали сюда учиться. Для меньшинства (3%) мотивация смены места жительства с профессией не связана. Трём процентам опрошенных все равно на кого учиться, лишь бы жить во Владивостоке. Для 30% опрошенных смена места жительства связана с желанием учиться в ДВФУ, обретением необходимой специальности, факторами престижности и перспективности.

Таблица 1 - Оценка мотивации студентов при смене места жительства в связи с обучением¹⁸

Выбранная специальность есть только в одном из Владивостокских вузов	Хотелось бы жить в крупном городе	Много хорошего слышал(а) о Владивостоке	Все равно на кого учиться, лишь бы жить во Владивостоке	Престижно, перспективно учиться во Владивостоке
30	10	8	3	12

На технических специальностях ДВФУ большинство студентов - из городов и сел Приморского края – их более половины (54%); Владивостокских меньше – 27%; удельный вес студентов из других регионов Дальнего Востока ниже – 15%. При этом из Хабаровского края – 8%, Амурской области и ЕАО – 6%, с Камчатки, Сахалина, Якутии – 5%. В целом, в структуре студенчества исследуемых технических специальностей – владивостокская молодежь составляет меньшинство – 27%; приезжих студентов большинство – 73%.

¹⁸ Владивостокские студенты не принимали участие в ответе по анализируемой позиции.

После окончания учебы не каждый молодой специалист стремится вернуться в родное село, город. Карьерные перспективы, как правило, многие связывают с существованием в крупном городе. В городе больше возможностей не только для работы, но и для развлечений, которые массово представлены в инфраструктуре города. Не планируют вернуться в свой родной город, поселок – 23% опрошенных; 29% пока не могут однозначно ответить на этот вопрос; 17% планируют вернуться назад, как правило, это приехавшие из других регионов Дальнего Востока – из Хабаровского края, Сахалина, Якутии.

Адаптация первокурсников связана с условиями пребывания в общежитии, которое является своеобразной школой жизни и одним из институтов вторичной социализации [3]. В общежитии социальная адаптация в студенческой среде накладывается на бытовую неуютность, что осложняет успешную интеграцию студента в учебный процесс. Среди опрошенных 44% живут в студенческом общежитии; 19% снимают квартиру; 3% живут у родственников; 3% живут в городах и поселениях, прилегающих к Владивостоку и на учебу ездят каждый день издалека. Бытовые условия в общежитии устраивают 30% опрошенных, частично устраивают 23% и не устраивают 12% респондентов.

Система обучения в техническом вузе сложна, требует от студента вложения целого комплекса ресурсов: интеллектуальных, физических, материальных, временных. Для успешной подготовки к сдаче необходимых зачетных единиц студенту необходима спокойная обстановка, личное пространство, отсутствие внешних раздражителей, достаточный бюджет времени для выполнения заданий, наличие элементарных бытовых условий: стол, стул, персональный компьютер, принтер. Для выполнения требуемых заданий необходимо иметь выход в Интернет, так как современное студенчество живет сегодня в пространстве сети, в достаточно мощном массиве мировых информационных ресурсов. Казалось бы, в таких условиях любой обучающийся имеет все возможности быть всесторонне образованным [4].

Открытый вопрос, размещенный в анкете, позволил определить, что именно не устраивает приезжих студентов, которые проживают в общежитии. Большинство не устраивают бытовые условия, обусловленные следующими факторами: антисанитария, неудобное место расположения общежития относительно учебных корпусов, отсутствие в некоторых общежитиях столовых, недостаточно места для выполнения домашнего задания. При определении круга ресурсов, которых не хватает студентам для комфортной жизнедеятельности, была составлена их классификация: нет рабочего стола, нет интернета, нет компьютера и принтера. Наличие беспокойной обстановки в общежитии опрошенные относят к фактору, нарушающему полноценные условия для учебы.

Для уточнения позиции по анализу отсутствия необходимых ресурсов был задан уточняющий вопрос: «В чем студенты испытывают нужду»? Анализ ответов показал, что 55% ни в чем не нуждаются. Испытывают нужду в еде, сне, улучшении бытовых условий – 10%, испытывают нужду во времени – 6%, не хватает денег – 21%, испытывают нужду в поездке домой – 8%.

Материальное положение человека является показателем его успешной интегрированности почти во все структуры современного общества. Обладание материальными ресурсами и предметами престижного потребления формирует статусный портрет студента в авторитетной референтной группе, которой является студенческая среда. Обладание достаточными материальными ресурсами является одним из факторов успешной адаптации студентов. Что студент может сделать для улучшения своего материального положения? Чаще всего, начать подрабатывать. Студенты первокурсники меньше вовлечены в работу, чем старшекурсники. Среди опрошенных не работают 84%, подрабатывают 15%. В основном, опрошенные работающие студенты заняты в секторе услуг – работают официантами, продавцами, охранниками, ди-джеями, грузчиками, монтажниками, автослесарями. Подобная структура занятости студентов типична для последних 15-20 лет. Студенты заняты в сфере услуг, где не требуется высокой квалификации. Единственным новшеством может быть появление относительно новой профессии – промоутера, и более высокая доля вовлечения студентов в сферу общественного питания и торговли. В связи с бурным распространением указанных сфер занятости, в последнее время они требуют массового вовлечения трудовых ресурсов молодых возрастов.

Оценить уровень потребностей студентов в денежных средствах позволил вопрос: «Если бы вам пришлось подрабатывать, на какую зарплату вы бы согласились»? Анализ ответов показал, что большинство (30%) согласны работать за 10-15 тыс. руб.; за 30 и более согласны работать 25% респондентов; на 7-10 тыс. руб. согласны работать 15%; за 15-25 тыс. руб. будут трудиться 14% студентов; за 3 тыс. руб. согласны работать только 2%. При этом было обнаружено, что у владивостокских студентов более высокая планка запросов, они бы трудились за зарплату не менее чем 20-30 тыс. руб. У приезжих более низкая планка – 6-10 тыс. рублей.

Владивосток, несомненно, привлекателен для приезжих из Приморского края и других регионов Дальнего Востока. Привлекает наличие моря, живописная природа, высокая концентрация образовательных учреждений, а также организаций в сфере культуры и позитивных форм досуга. С другой стороны, нужно иметь ввиду, что Владивосток привлекателен с точки зрения отдыха, но условия повседневной жизни в нем не вполне комфортны.

Ощущение дискомфорта мешает успешной адаптации как в городскую среду, так и в учебный процесс. Особенностью ДВФУ является разбросанность корпусов по разным точкам города. Трудность учебного процесса осложняется необходимостью перемещения по корпусам за короткий 10- минутный перерыв. Сложный городской рельеф, неблагоприятный климат в осенне-зимний период, высокая концентрация автотранспорта – это факторы, осложняющие адаптацию первокурсников. Для того чтобы обозначить рейтинг факторов дискомфорта, опрашиваемым был предложен открытый вопрос: « В чем вы испытываете дискомфорт, живя во Владивостоке»?

Таблица 2 - Рейтинговая оценка уровня дискомфорта во Владивостоке

Мног о люде й	Не испытываю дискомфор та	Дороговиз на	Клима т	Гряз ь	Релье ф	Транспо рт	Пробк и
8	13	24	2 4	8	3 1	34	7 0

Как видно из рейтинга, городской транспорт и пробки – наиболее раздражающий фактор, с учетом того, что большинство опрошенных из малых городов и поселков Приморского края, где таких проблем нет, то можно делать вывод о городских проблемах как факторах, влияющих на процесс успешной адаптации приезжих студентов.

Предполагается, что построенный на о. Русском кампус со временем решит обозначенные проблемы, сконцентрировав все учебные корпуса и общежития в одном месте. Но пока студентам приходится перемещаться с острова Русский на материк и обратно, так как учебные корпуса и общежития расположены в разных частях города.

При анализе одного из предыдущих вопросов: «В чем вы испытываете нужду»? было замечено, что часть студентов нуждается «в поездке домой». Отрыв от дома для молодого человека с одной стороны, желанный фактор, но и стрессогенный одновременно. Долгий отрыв от родного дома, пребывание в казенной обстановке общежития также влияет на процесс адаптации студентов. Приезжим студентам был задан вопрос: «Как часто вы ездите домой»? 1 раз в неделю – 18%; 1 раз в месяц – 23%; 1 раз в пол года – 23%; 1 раз в год – 2%. Частые поездки домой (1 раз в неделю) осложняют для студента учебный процесс. В связи с частыми отъездами приходится пропускать занятия или отпрашиваться. Приезжие из Приморского края студенты вынуждены лавировать «между двумя расписаниями»: занятий и транспорта. Не всегда преподаватели и учебные структуры идут навстречу студентам. К тому же студенческая жизнь перегружена насыщенным

расписанием занятий, включая субботу, что вообще сводит их шансы побыть дома в выходные дни к нулю.

Университет, формируя учебный процесс, вольно или невольно сам снижает благоприятные условия адаптации для студентов. Некоторые факторы в учебном процессе студентов не устраивают. Например, организация учебного процесса: слишком много пар в один день, неудобное расписание, маленькие перемены (10 мин.), неудобное расположение корпусов (они разбросаны по всему городу и находятся далеко друг от друга), завышенные (по мнению респондентов) требования к студентам, большие лекционные потоки (150-200 чел.). Несомненно, на качество обучения влияют все вышеперечисленные факторы. И администрация университета могла бы облегчить студентам процесс адаптации, оптимизировав организацию учебного процесса в лучшую сторону.

Сами студенты хотели бы улучшить условия проживания и обучения в университете, но это не в их силах, но, по крайней мере, они могли высказать свои пожелания. Многие из них хотели бы: улучшить обстановку в общежитии и в корпусах; улучшить жилищные условия; облегчить процесс обучения; уменьшить количество пар; продлить зачетный период, ввести дополнительную сессию; уменьшить плату за проживание и учебу; иметь хорошую столовую, буфет, душ с горячей водой; больше внимания уделять спорту в университете и др.

Оценить уровень протестных настроений по отношению к представителям других национальностей позволил соответствующий вопрос: «Как вы относитесь к среднеазиатским мигрантам, живущим во Владивост

Таблица 3 - Оценка отношения к мигрантам из Средней Азии

Равнодушно	Отрицательно	Резко отрицательно	Нормально	Хорошо	Нет ответа
37	24	14	13	2	10

В крупных городах России периодически происходят конфликты между представителями молодежи титульной и нетитульной национальностей. Пока еще большая часть студентов в г. Владивостоке – россияне. Но тенденция наполнения студенческого сообщества нерусскими народами видна уже сейчас (во Владивостоке это - китайцы, тувинцы, якуты, армяне, азербайджанцы, узбеки и др.). ДВФУ в дальнейшем позиционирует себя как международный университет с широким привлечением иностранных студентов. Уровень протестных межнациональных настроений по итогам данного исследования можно оценить как средний. Менее половины опрошенных относятся к азиатским мигрантам отрицательно и резко отрицательно; 37% равнодушно; нормально относятся 13%; 2%

относятся хорошо. Отрицательное и равнодушное отношения к азиатам лежит фактически в плоскости 50 на 50. Градус хорошего и нормального отношения в целом низок – меньше четверти. Другого результата вряд ли стоило ожидать. Большинство опрошенных студентов – приезжие из малых городов и поселков Приморского края, где азиатских мигрантов почти нет. Это подтверждает соответствующие ответы на вопрос: «Много ли азиатских мигрантов в вашем родном городе (поселке)»? Студенты, проживающие в районах Приморского края, отвечали: «У нас нет мигрантов» (25%); студенты, проживающие в таких регионах, как Амурская область, Хабаровский край, Камчатка, Якутия, отвечали: «У нас мало мигрантов» (20%); студенты, проживающие в малых городах Приморского края отвечали: «У нас их не много» (20%); студенты, живущие во Владивостоке отвечали: «У нас много мигрантов» (35%). Среднеазиатские мигранты сконцентрированы в крупных городах. Во Владивостоке увеличение их количества было усугублено строительством объектов саммита и федерального университета. В малых городах и поселках их почти нет.

Адаптация первокурсников происходит также через переход: отсутствие контактов с представителями молодежи из Средней Азии в домашних условиях и вхождение в контакт со среднеазиатами на новом месте. Можно ли считать такой переход конфликто и стрессогенным? Для четверти опрошенных студентов контакты когда-либо имели конфликтогенный характер (23%); 63% конфликтов с мигрантами не имели; 14% не дали ответа. В целом, уровень конфликтогенности между русскими студентами и представителями Средней Азии во Владивостоке пока можно признать низким. Владивосток – город многонациональный и толерантный в этом отношении.

В статье были рассмотрены факторы адаптации студентов первокурсников в различных плоскостях: жилищно-бытовая, внутри миграционная, финансовая, учебная, конфликтогенная, комфортно-дискомфортная городская, межнациональная.

Большинство опрошенных студентов – приезжие. Причина перемены места жительства – обретение перспективной профессии. Ориентация на возвратную миграцию низкая (17%). Жилищно-бытовые условия в общежитии не устраивают большинство опрошенных. Стремление к обладанию «достаточными финансовыми ресурсами» – высокое, материальные ожидания от работы у приезжих в 2 раза ниже, чем у владивостокских студентов. Уровень неудовлетворенности внутригородскими условиями – высокий. Неудовлетворенность постановкой учебного процесса – выше среднего уровня. Уровень межнациональной конфликтности – низкий.

В целом, адаптация студентов первокурсников к учебному процессу – проблема обыденная. Часто адаптация осложняется не только низким уровнем приспособляемости студента или его нежеланием учиться.

Проблемы адаптации нужно искать глубже, часто они связаны с комплексом социально-психологических, бытовых и даже миграционных аспектов.

Использованные источники:

1. Анашкин, Ю.И. Система управления адаптацией студентов-первокурсников / Ю.И. Анашкин // Труды Нижегородского государственного технического университета им. Р.Е. Алексеева.- №3(100).- 2013.- С.263-271.
2. Воробьева, О.А. Проблема адаптации студентов первокурсников из сельской местности к обучению в колледже / О. А. Воробьева // Психология в России и за рубежом: материалы междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, октябрь 2011 г.). — СПб.: Реноме, 2011. — С. 96-98.
3. Какаева, О.М. Психолого-педагогические проблемы адаптации студентов-первокурсников / О.М. Какаева, Г.А. Донских, Н.А. Шупта // СибАК – Заочная научно-практическая конференция АлтГТУ им. И.И. Ползунова, 18.02.2013 [Электронный ресурс].- Режим доступа: [www http://sibac.info>index.php/2009-07-01-21-16/6512](http://www.sibac.info/index.php/2009-07-01-21-16/6512)
4. Крупа Т.А. Изменение познавательных потребностей и способностей современного студенчества в условиях информатизации образования // Труды Дальневосточного государственного технического университета.- Вып. 144.-Владивосток: ДВГТУ.- 2007.-С. 67-71.

Кубанова Д.М.

студент

Углицких О.Н., к. э. н.

доцент

Ставропольский Государственный Аграрный Университет

Россия, г. Ставрополь

**БИТКОИН – НОВЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФЕНОМЕН НА
ФИНАНСОВОМ РЫНКЕ**

Аннотация: в статье рассматривается такое новое явление для финансового рынка, как биткоин, его сущность и возможные перспективы. Актуальность состоит в новизне данной темы и отсутствия аналогов.

Ключевые слова: биткоин, информация, криптовалюта, валюта, деньги.

Биткоин — сравнительно новый экономический феномен. Но не просто новый, а качественно новый. Для тех, кто знаком с английским, понятно, что дело касается денег (coin по-английски «монета») и еще информации. Если не вдаваться в информационно-программные тонкости и подробности, экономический аспект в самом кратком варианте будет выглядеть следующим образом.

Некое сообщество программистов разработало лет пять тому назад программу, которая дает возможность «торговать» вычислительными мощностями вашего компьютера (или нескольких компьютеров

определенной группы заинтересованных лиц) и получать за это вознаграждение в виде упомянутых биткоинов. В дальнейшем полученные биткоины можно использовать для покупки товаров, оплаты услуг, продать их другим лицам за «обычные» деньги. Понятно, что использование биткоинов ограничивается кругом лиц, магазинов, предприятий услуг, которые приняли правила работы с этой криптовалютой (виртуальной валютой).

Выпуск биткоинов децентрализован, регулируется самой программной архитектурой, то есть достаточно сложным математическим аппаратом. Утверждается, что программа защищена от мошенничества, повторных платежей. Анонимность операций также относят к ее достоинствам. Стать обладателем виртуальной денежной единицы можно путем самостоятельной «добычи», а также покупки у тех, кто уже добыл, продажи своих товаров и услуг за биткоины [3].

Пользователи биткоинов создали сайт (coinmap.org), на котором можно узнать про новинку все в подробностях и из первых рук. Распространение биткоин получил в основном в США и Европе, где их принимают к оплате за товары и услуги приблизительно тысяча компаний и торговых предприятий. В России, согласно сообщениям прессы, пока биткоины принимают несколько десятков компаний. Среди них — бары-закусочные, ряд магазинов одной из торговых сетей, а также несколько предприятий реального сектора экономики [4].

Отношение денежных властей разных стран к новой валюте различное. В некоторых странах биткоин признается в качестве частной параллельной валюты. Например, в Германии ее можно использовать для клиринговых операций. Сингапурские, а вслед за ними норвежские финансисты, приравнивали торговлю биткоинами к реализации программного обеспечения и иных виртуальных продуктов и обложили прибыль от таких операций налогом, который взимают в официально признанной национальной валюте [1].

Банк России жестко сформулировал отношение к биткоину, выпустив специальный пресс-релиз по проблеме сделок с «виртуальными валютами», в частности биткоином. В документе подчеркивается, что для «виртуальных валют» характерно отсутствие обеспечения и юридически обязанных по ним субъектов, операции по ним имеют спекулятивный характер и несут высокий риск потери стоимости. Отметив, что в связи с анонимным характером выпуска виртуальных валют неограниченным кругом субъектов и последующий неконтролируемый характер их использования Банк России будет рассматривать сделки с использованием биткоина как потенциальную вовлеченность участников в осуществление сомнительных операций в соответствии с законодательством о противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма.

Несмотря на запрет использования биткоина в официальном обороте ряда стран, он продолжает пользоваться спросом в виртуальном пространстве. Мир столкнулся с новым экономическим феноменом. А значит, он требует осмысления и изучения с новых позиций. И не только из-за тяги к познанию.

Вероятнее всего, биткоин явился результатом стихийного ответа на формирующиеся потребности в глобальной (мировой) валюте. Мировоззренческие связи, трансграничный характер, прежде всего, финансовых операций объективно требуют адекватной валюты. Подтверждение можно найти в том, что к доллару в роли «мировой валюты» все больше претензий. Качественное же отличие биткоина от доллара в том, что он представляет не национальную валюту, ставшую мировой, а с самого начала имеет интернациональный характер.

Биткоин — деньги или не деньги? Вспомним классические функции денег. Средство платежа — да. Средство обращения — пока нет. Мера стоимости — нет. Накопление — да (но с оговоркой, что с первым же серьезным кризисом об этой функции речи быть не может). Мировые деньги — да (но ограниченно). Современная функция — информационная — пока нет. Часто употребляется слово «пока», потому что ситуация развивается. И это все в пользу криптовалюты. Но есть существенные «но». Действительно, некоторые (причем основные) функции денег выполняются, но все-таки на узком участке. И это минус.

Биткоин также подвергается тяжелой критике с позиций виртуальности. Во-первых, современный мир привык к электронным деньгам, и значительная часть расчетов осуществляется именно в такой форме (пластиковая карта есть практически у всех, от студентов до пенсионеров). Более того, весьма вероятно, что электронные деньги будут только набирать вес — расширять сферу своего применения. Во-вторых, в истории известны полностью виртуальные валюты, а именно «переводный рубль» [2].

Если подводить баланс «за» и «против» биткоина как валюты, то положительных сторон достаточно. Но все они из области теории. А на практике существует один большой минус, который перечеркивает все «за». Смущает очень узкая и специальная база происхождения биткоина. Уже это ставит биткоин на позиции «квазивалюты». То есть валюты, которая может иметь хождение только на очень ограниченном пространстве. Налицо явное противоречие: компьютерный ресурс — это монопродукт, и расширительные функции (расчеты ведутся по всем направлениям и выполняются основные функции денег).

Создатели утверждают, что валюта устойчива и непоколебима, поскольку ее выпуск количественно ограничен 21 миллионом единиц, а значит, не может быть избыточной эмиссии. Приверженцы же компьютерных технологий упускают из виду, что расчетная система,

основанная на использовании современных электронных средств коммуникаций и программного обеспечения подвержена рискам сбоев и ошибок.

Таким образом, очевидно, что перспективы биткоина сомнительны. Но очевидно и то, что идут стихийные поиски наднациональной валюты. Предпосылки для этого есть. И, судя по всему, достаточно основательные, раз появился продукт, отвечающий вызову времени. Но есть оговорка.оборот биткоина ограничивается сравнительно небольшим компьютерным пространством. По мере расширения сферы обращения, вовлечения новых игроков неизбежно появятся и обострятся новые противоречия касательно национальных интересов.

По мере расширения и углубления зоны действия биткоина (или его последователя) неизбежно встанут вопросы эмиссионного регулирования, появления в этой связи соответствующих органов и институтов, нормативных актов и системы контроля.

Использованные источники:

1. Ом Я. «Киберкультура Cyberculture» / - Москва, 2009
2. Ладлоу П. «Криптоанархия, кибергосударства и пиратские утопии» / Спб, 2013
3. Ассанж Д. «Призыв к криптографическому вооружению» / Москва, 2013
4. <http://www.bitcoin-evolution.com/>

*Кузьмина С.В., к.п.н.
доцент*

*кафедра теории и методики музыкального образования
Институт искусств СГУ им. Н.Г. Чернышевского
Россия, г. Саратов*

АКТИВИЗАЦИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ В УСЛОВИЯХ КОНКУРСА-КОНЦЕРТА ПО ХОРОВОМУ ДИРИЖИРОВАНИЮ

Аннотация. Статья посвящена анализу активизации самостоятельной деятельности студентов. Автором описаны элементы активного обучения в условиях организации конкурсов-концертов по хоровому дирижированию – одной из самых творческих форм отчетности на кафедре теории и методики музыкального образования Института искусств СГУ им. Н.Г. Чернышевского. Делается вывод, что включаясь в разнообразную самостоятельную вокально-хоровую, исследовательскую, музыкально-творческую деятельность при организации хоровых конкурсов-концертов, студенты становились субъектами учебной деятельности, вступали в активный диалог друг с другом и успешно развивали свои творческие возможности.

Ключевые слова: активное обучение, самостоятельная деятельность студентов, конкурс-концерт, хоровое дирижирование.

Проблема активизации познавательной деятельности, развития самостоятельности и творчества обучающихся всегда являлась одной из актуальных задач педагогики, особенно педагогики искусства.

Как известно, в учебном процессе бытует пассивное и активное обучение, различающееся уровнем познавательной активности учащегося. При пассивном обучении он является объектом учебной деятельности. В этом случае обучающийся усваивает и воспроизводит материал, который передается ему преподавателем или другими источниками знаний, например, при использовании лекции-монолога, чтении литературы, демонстрирования учебного материала. В процессе активного обучения воспитанник сам становится субъектом учебной деятельности, вступая в диалог с педагогом, активно участвуя в познавательном процессе и выполняя творческие, поисковые, проблемные задания.

Развитие активности обучающегося осуществляется в логике следующих учебных действий сообразно различным уровням:

1. Активность воспроизведения. На этой ступени обучающийся стремится запомнить, воспроизвести знания и овладеть способами его применения.

2. Активность интерпретации связана со стремлением учащегося понять смысл учебного материала, установить связи и овладеть способами применения знаний в измененных условиях;

3. Творческая активность – высшая степень развития личности. Обучающийся устремлен к теоретическому осмыслению знаний и самостоятельному поиску решения проблем, интенсивно проявляя познавательные интересы.

С другой стороны, можно определить понятие «активизация» в контексте работы преподавателя как целеустремленную деятельность педагога, направленную на разработку и использование таких форм содержания, приемов и средств обучения, которые способствуют повышению интереса, самостоятельности, творческой активности обучающегося в усвоении знаний.

Практика убедительно доказывает, что проблема активного обучения – одно из мощнейших направлений современных педагогических исследований. В различное время многими авторами (М. Румер, Л. Школяр, Е. Критская, В. Загвязинский, И. Абрамова, А. Вербицкий, О. Козинская и мн. др.) осуществлялся поиск методов активизации познавательной деятельности обучающихся разного возраста: от дошкольников до студентов. Интересны варианты решения данной проблемы в контексте высшего образования посредством: увеличения объема учебного материала, его сжатия и ускорения процессов усвоения; формирования особых психологических и дидактических условий обучения; усиления контроля учебно-познавательной деятельности; расширения применения современных технических средств.

Можно выделить ряд условий для успешной активизации самостоятельной деятельности студентов:

- принудительная активизация мышления, в этом случае студент вынужден стать активным независимо от своего желания;
- вовлеченность студентов в учебный процесс на достаточно длительное время. Активность должна быть не кратковременной или эпизодической, а в значительной степени устойчивой и длительной (в течение всего занятия);
- самостоятельная творческая выработка решений, повышение степени мотивации и эмоциональности студентов;
- постоянное взаимодействие студентов и преподавателей посредством прямых и обратных связей.

Все эти элементы активного обучения отражены в организации конкурсов-концертов по хоровому дирижированию – одной из самых творческих форм отчетности на кафедре теории и методики музыкального образования Института искусств СГУ им. Н.Г. Чернышевского. Они позволяют учитывать как требования к приобретению и совершенствованию студентами профессиональных компетенций, так и их индивидуальные потребности и возможности. Опираясь на личностно-ориентированный подход в подборе репертуара, преподаватели решают как учебно-познавательные, так и художественно-творческие задачи. Так творческое сотрудничество педагога и студентов всех курсов бакалавриата по направлению «Педагогическое образование» (профиль «Музыка») помогает последним активно участвовать в познавательном процессе и, выполняя творческие, поисковые, проблемные задания, раскрывать свой творческий и педагогический потенциал.

Большой опыт активизации учебно-познавательной деятельности студентов в условиях хорового коллектива позволяет обобщить его в классе хорового дирижирования. Об этом свидетельствует разнообразие тематики конкурсов, концертов и других направлений музыкально-творческой деятельности студентов. В их числе: инструментальное, вокальное, ансамблевое и хоровое исполнительство; литературное творчество (сочинение сценария концерта, стихов, новых текстов песен, чтение стихов и прозы в контексте содержания концертного сценария и т.п.); импровизационная инсценировка песен; подбор костюмов, иллюстраций, фотографий; подготовка презентаций и т.д.

Все эти виды творческой деятельности направлены на развитие художественных способностей студентов: художественного вкуса и артистизма; мелодического и гармонического слуха, музыкальной памяти; темпового и метроритмического чувства, общей и художественной эрудиции; вокально-хоровых навыков. В таком творческом процессе происходит активное самосовершенствование студентами следующих профессиональных навыков и умений:

- усвоение и закрепление теоретических сведений, умение аккомпанировать и самостоятельно осуществлять его грамотный подбор;
- приобретение навыков разучивания хорового произведения и руководства малым хоровым коллективом;
- формирование умения самостоятельной оркестровки и аранжировки музыкальных произведений;
- приобретение навыка ансамблевого музицирования;
- воспитание умения самостоятельного подбора хорового репертуара в соответствии с темой концерта и понимания исполнительских возможностей малого хорового коллектива на данном этапе.

Проанализируем степени развития вышеназванных профессиональных и личностных качеств конкретных студентов в процессе подготовки к конкурсам-концертам и результаты, фиксируемые после каждого мероприятия.

Все организованные нами конкурсы-концерты имеют различную тематику, перспективные цели и четкие учебные задачи. Во многих из них объединяющим началом явился жанр песни. Такой подход имел своей целью профессиональную ориентацию студентов как будущих учителей музыки общеобразовательной школы, ведь у ряда студентов бытует мнение, что школьная песня – это лёгкий музыкальный жанр, работа над которым не требует высокого профессионального уровня. Это далеко не так. При подборе программы учитывались как возможности студентов, так и их интересы и пожелания.

Одним из самых запоминающихся для студентов и преподавателей стал конкурс-концерт по дирижированию «Нотные созвездия для детей (к юбилею Г. Струве)», состоявшийся 17 декабря 2012 года. Это мероприятие было посвящено памяти замечательного педагога, музыканта, композитора, народного артиста России, прекрасного человека – Георгия Александровича Струве. В декабре 2012 года как раз исполнялось 80 лет со дня его рождения.

Задачу объединения концертных номеров в единый сценарий взяла на себя Борозенцева Мария (5 курс). Она составила текст, соответствующий теме сценария и связала его с музыкальными номерами (с учётом советов педагога)

Студентка в роли ведущей конкурса-концерта рассказала, что в том, что Георгий Александрович стал музыкантом, нет ничего удивительного. Его прабабушка и бабушка окончили Московскую консерваторию, мама играла на рояле и хорошо пела, а папа играл на скрипке. В семье часто и много музицировали, и маленький Георгий жадно впитывал все услышанное. Музыка для него звучала везде – на улицах, в парках, в школе, дома и главное – «в себе». «Я хочу увидеть музыку, я хочу услышать музыку. Что такое это – музыка?..» - с этих слов начинается знаменитая песня Георгия Александровича «Музыка» на стихи Иры Исаковой. Ее исполнила М. Борозенцева. Далее она рассказала, что данная песня может

быть предложена для разучивания с детьми старшего школьного возраста. Произведение написано для солиста и хора, поющего на три голоса.

Далее М. Борозенцева представила творческий путь Г. Струве, начавшийся в 50-х годах с хора «Пионерия» из подмосковного города Железнодорожного. Продолжился концерт песней «Великий музыкант» на стихи В. Орлова, которая была продирижирована студентом 2 курса Андреем Колупаевым. Он рассказал, что основная задача педагога – воспитание интереса к музыке и развитие музыкальных способностей у детей. Георгий Струве рекомендовал включать в занятия игровые моменты, использовать для разучивания интересные и доступные произведения.

К таким произведениям можно отнести «Песенку о гамме» на стихи Н. Соловьевой, ее представила Анастасия Шаповалова – студентка 2 курса. Она проинформировала присутствующих, что произведение доступно детям младшего возраста. Ее можно использовать при освоении музыкальной грамоты, т.к. сам Георгий Струве в своем методическом пособии «Хоровое сольфеджио» отмечал, что дети младшего возраста лучше всего воспринимают и осваивают материал в форме игры. Ступени лада он предложил детям осваивать посредством пения по ручным знакам, а также с использованием левой руки самого поющего как «нотного стана». Тогда указательный палец правой руки показывает местоположение звуков на «нотном стане». У руководителя хора левая рука должна быть обращена ладонью к поющим. Далее А. Шаповалова разучила со студентами ручные знаки для совместного исполнения гаммы До мажор.

С интересным фактом познакомила всех Оксана Заглядова (2 курс). Учащиеся младшего школьного возраста с удовольствием участвуют в разных музыкальных играх, сочиняют свои музыкальные приветствия. Так, дети охотно играют в дирижеров. В «Пионерии» под руководством Г. Струве было традицией предоставить каждому студийцу в день рождения возможность продирижировать какой-нибудь песней. Студенткой была представлена песня «Пестрый колпачок» на стихи Н. Соловьевой.

С песней Г. Струве на стихи В. Семернина «Про козлика» познакомила Ева Черникова (2 курс). Эта песня задорная, игровая и понятная учащимся младших классов. В ней рассказывается про козленка, который потерял маму на лугу. Написанная в куплетной форме, песня требует от дирижера и исполнителей динамического, темпового, интонационного разнообразия в исполнении. В мелодии встречаются скачки на сексту, однако исполнить песню детям помогает дублирование голоса в аккомпанементе. Припев написан для двух голосов, нижний голос звучит в басу фортепианного сопровождения. Студентка порекомендовала обратить особое внимание на его проведение при разучивании с детьми, пропеть с ними их партию отдельно, одновременно слушая ее проведение в аккомпанементе.

Светлана Варфоломеева (5 курс) рассказала, что развить у детей младшего хора навыки многоголосия помогает игра в дирижера и «живые

ноты», предложенная Г. Струве. Хор делится на две-три группы («ноты»). Каждая поет один звук. Если составлены три группы, то первая поет, например «до», другая – «ре», а третья – «ми». Дирижер (один из хористов) руководит: дает звук рукой первой группе – звучит «до», второй – звучит «ре», третьей – «ми». От дирижера зависит, в какой очередности вызывать «ноты». Студентка предложила присутствующим поиграть самим в эту игру, усложнив игру, ее. Она попросила каждую группу задержать свой звук (например, начиная с верхней ноты). Затем С. Варфоломеева продирижировала песню на стихи Н. Соловьевой «Нотный бал».

Ведущая концерта-конкурса М. Борозенцева привела слова Георгия Александровича, считавшего, что солистом может быть каждый ребенок, кто способен эмоционально и выразительно пропеть пока еще небольшой запев. Это помогает сочетать индивидуальный подход к каждому ребенку с работой в хоровом коллективе. А тем детям, которым застенчивость мешает сразу солировать, можно поручить выступить в небольших ансамблях. Этот методический прием можно применить при разучивании песни «Моя Россия» на стихи Н. Соловьевой.

Ее представила Н. Шаповалова. Эта проникновенная песня может быть использована для освоения навыков двухголосного пения в младшем хоре. Написанная в куплетной форме, она исполняется от лица маленькой девочки. Припев представляет собой мелодию в нижнем голосе и подголосок в виде вокализа в верхнем. Подголосочный склад припева сближает песню про Россию с русскими народными песнями, для которых типичны подголоски, особенно в южнорусских областях (Курской, Воронежской).

«Нация в моем понимании – это не только общий язык, это – общая культура. А общая культура – это, прежде всего, общие песни», говорил Георгий Александрович. Его песни знают все россияне – и дети, и взрослые. Одной из самых популярных его песен стала патриотическая песня на Л. Кондрашенко «Матерям погибших героев» (А. Колупаев, 2 курс) для среднего хора, включающего детей 4-х, 5-х, иногда 6-х и 7-х классов. Студент познакомил всех с обширным примерным певческим репертуаром среднего хора, составленного из произведений советских композиторов, из русской и зарубежной классики, и, конечно, народных песен.

Произведения для старшего хора, представленного ребятами от 10 до 16 лет исполнили Светлана Варфоломеева (песня на стихи В. Степанова «Дороги вдаль зовут» и София Дубовицкая – 3 курс (песня на стихи К. Ибряева «Школьный корабль»). Исполняя такие непростые музыкальные произведения (сложность мелодии и ритма, достаточно широкий диапазон, сложные образы), студенты сами совершенствуются в овладении вокально-хоровыми навыками.

Екатерина Голованчук (4 курс) познакомила с традицией формирования Г. Струве хоровых лагерей и представила песню на стихи В.

Семерина «Музыка всегда с тобой» для учащихся среднего школьного возраста.

М. Борозенцева рассказала о практике в студии «Пионерия» использования так называемых хоровых «прививок». Георгий Александрович определил это понятие как способность более подвинутого хора или хоров влиять на интенсивное формирование вокально-хоровых навыков другого или других коллективов. Использовались разные виды прививок: например, в сводном хоре, когда для занятий собираются разные по вокально-хоровой подготовке хоры. Другой вид прививки – при совместных занятиях двух хоровых коллективов, одного подвинутого, другого менее подвинутого или начинающего. При этом хоровая работа в каждом хоре проводилась по единой методике. В хоре на стихи самого Г. Струве «Веселое эхо» как раз используются два хоровых состава.

В завершении концерта прозвучали словами самого Георгия Александровича, говорившего о своих питомцах: «Наши дети – самые обыкновенные. Они отличаются от остальных лишь трудолюбием и влюбленностью в искусство, а то и другое можно воспитать в любом хорошем коллективе». К людям будете добры вы – люди будут к вам добры. Заключительную песню на стихи В. Орлова «Мы желаем вам добра» исполнила С. Дубовицкая (3 курс).

Конкурс-концерт «Нотные созвездия для детей», посвященный творчеству Р. Бойко (декабрь 2013 года) продолжил серию концертов «Нотные созвездия для детей». На этот раз был предложен цикл песен для детей младшего школьного возраста «Серебристый пояс» на слова Виктора Ильича Викторова. За этот цикл Р. Бойко был удостоен первой премии на Международном конкурсе в городе Варшаве в 1980 году. Он уникален тем, что песни написаны в стиле музыки разных народов. Действительно, цикл песен в доступной для детей форме расширяет музыкальный кругозор учащихся, воспитывает уважение к ценностям мировой культуры.

Задачей студентов было не только показать достойный уровень техники дирижирования, но и интересно рассказать о стилистических особенностях музыки того народа, в стиле которой написана песня.

Хоровое творчество Я. Дубравина было представлено на конкурсе-концерте «Нотные созвездия для детей», посвященном творчеству Я. Дубравина (апрель 2014 года). Были исполнены его детские и хоровые произведения, в аранжировке которых принимали активное участие сами студенты. Самостоятельная работа студентов над произведениями, часто используемыми в практике учителя музыки, была своеобразной подготовкой к будущей профессиональной педагогической деятельности и к государственному экзамену по дирижированию.

На последующих занятиях проводилось совместное обсуждение результатов концертной деятельности студентов, как творческих достижений, так и неудач с выявлением причин и методов их устранения.

Таким образом, в процессе подготовки и участия в конкурсе-концерте по хоровому дирижированию студенты участвовали в различных видах музыкально-творческой и исследовательской деятельности. Вокально-хоровая работа включала: управление хором, работа по разучиванию произведений, художественное чтение, игра на музыкальных инструментах, хоровая аранжировка, сольное и ансамблевое пение, музыкально-ритмические движения, подбор инструментов для музыкально-ритмического оформления произведения. Творческая деятельность: составление сценария, выступление в роли ведущего, литературное и музыкальное сочинительство, подбор художественного иллюстративного материала. Элементы исследовательской деятельности студентов отразили: изучение жизни и творчества композитора и автора поэтического текста, составление методической аннотации (исполнительские трудности, план работы над произведением, взаимодействие психологических особенностей и голосовых возможностей учащихся и т.д.), подбор литературно-художественного материала для характеристики этнических особенностей образцов фольклорного искусства народов мира и т.д. Включаясь в такую разнообразную самостоятельную работу, студенты становились субъектами учебно-познавательной деятельности, вступали в активный диалог друг с другом, успешно развивали свои творческие возможности.

Использованные источники:

1. Абрамова И.Г. Активные методы обучения в системе высшего образования. – М.: Гардарики, 2008.
2. Вербицкий А.А. Активное обучение в высшей школе. – М.: Велби, 2007.
3. Исаева Л.А., Чижикова В.П. Условия творческого саморазвития студентов в процессе работы над школьной песней в классе хорового дирижирования / Современное образование: проблемы психологии, педагогики и творчества. – Саратов, 2000. Вып. 1. – с. 58-62.

Кулакова А.В.

аспирант

*Поволжский государственный университет
телекоммуникаций и информатики*

Россия, г. Самара

ВНЕДРЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ В ВУЗЕ

Аннотация: в статье рассматриваются основные критерии инновационных методов, применяемых в образовательном пространстве вузов.

Ключевые слова: инновационные процессы, учебный процесс вуза.

В показателях деятельности и критериях государственной аккредитации высших учебных заведений № 1938 от 30 сентября 2005 года, в разделе «Методическая работа» указано на необходимость использования инновационных методов в образовательном процессе; в ФГОС ВПО содержатся требования к обязательному проценту применения интерактивных методов обучения. Разъяснение сущности инновационных методов дается в письме Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки № 02-55-77ин/ак от 17 апреля 2006 года: под инновационными методами в высшем профессиональном образовании подразумеваются методы, базирующиеся на результатах современных достижений наук, и информационные технологии, которые способствуют повышению качества подготовки студентов, развитию творческих способностей и самостоятельности [1]. В Федеральной программе развития образования России к инновационным технологиям обучения относятся следующие: проблемное обучение; разноуровневое обучение; коллективная система обучения; технологии решения изобретательных задач; исследовательские методы обучения; проектные методы обучения; технологии модульного и блочно-модульного обучения; игровые технологии обучения в сотрудничестве; информационно-коммуникационные технологии; здоровьесберегающие технологии.

В настоящее время в информационном модуле сбора данных Росособнадзора при аккредитации образовательных программ собирается информация о внедрении инновационных методов и технологий, в числе которых методы, основанные на изучении практики (case studies): проектно-организованные технологии обучения работе в команде над комплексным решением практических задач; разработка предпринимательских идей в содержании курсов, что обеспечивает развитие коммуникативных качеств обучаемых, индивидуально-личностной ориентации учебного процесса, необходимых профессиональных компетенций [2].

В учебном процессе рекомендуется использовать информационные технологии обучения: электронные и мультимедийные учебники и учебные пособия, компьютерные диалоговые учебники, электронные ресурсы библиотеки, лекционные презентации, электронные практикумы, компьютерные обучающие и расчетные программы, ресурсы Internet, глобальную и локальную информационную сеть, дистанционное обучение с целью организации учебного процесса на расстоянии, консультации с использованием электронной почты и Web-портала [2].

Инновация (от англ. Innovation – нововведение, новация) – это изменение внутри системы. Термин «инновации» вошел в обиход в 30-е годы в рамках социологии культуры и культурной антропологии: под инновациями понималось то, что выходило за рамки традиции и обычаев [3]. Исследователи инновационных процессов выделяют этапы развития инновационного процесса (рождение новой идеи; изобретение (создание)

новшества; его практическое применение; распространение и внедрение; господство новшества; сокращение и замена на новый продукт), которые последовательны, непрерывны и имеют различную временную продолжительность [4]. Процесс восприятия инновации представляется инновационным потенциалом и также может быть разбит на несколько этапов: ознакомление; проявление интереса; оценка; апробация; окончательное внедрение.

Методические службы вуза прибегают к внедрению инновационных методик и технологий обучения чаще всего при разработке новых программ и внесении изменений в образовательные программы, когда необходимо получить новые результаты обучения (например, компетенции), при низком качестве обучения по отдельным учебным дисциплинам [5]. Подпроцесс «Внедрение инновационных методов и технологий обучения» можно отнести к разряду инновационных процессов, реализуемых с учетом принципов: инновационности, целеполагания, адаптивности, обусловленности, рефлексивности. Но доминирующую роль играют принципы инновационности и рефлексивности, так как внедрение новых подходов и технологий обучения предполагает оценку результатов нововведений.

Перед методической службой вуза при этом стоят следующие задачи: изучить процесс создания педагогических новшеств; исследовать их освоение педагогическим сообществом; проанализировать результаты применения нового; оформить результаты инновационной деятельности [6]. Инновационный опыт создается педагогическим сообществом как некая модель, которая затем переносится в практику при наличии там определенных условий.

Процессный подход позволяет добиться полноты, всесторонности анализа поставленной проблемы достижения новых результатов обучения или повышения качества. Структура инновационного подпроцесса «Внедрение инновационных методов и технологий обучения» включает в себя следующие стадии:

- планирование мероприятий по достижению цели (обзор передового педагогического опыта; цели проекта, аналитическое обоснование выбора внедряемых методов и технологий, создание экспериментальной лаборатории;
- создание условий (оплата труда экспериментальной лаборатории; материально-техническое обеспечение эксперимента;
- организация, проектирование и проведение эксперимента по внедрению инновационных методов обучения;
- проведение мониторинга результатов применения инновационных методов обучения, т.к. результаты могут быть как позитивными, так и негативными.

На основе процессного подхода достигаются качественное планирование, а также полнота вводимых изменений и корректирующих действий при

внедрении инновационных методов обучения. Процессный подход позволяет добиться учета конкретной ситуации, в которой осуществляется разработка и реализация инновационного проекта. Содержание подпроцесса, управление им строятся в соответствии с основной стратегией вуза, его педагогическим и методическим потенциалом.

На опытно-экспериментальном этапе реализации подпроцесса «Внедрение инновационных методов и технологий обучения» возникают новые источники прогнозирования, порождаемые педагогической практикой, в связи с чем первоначальная модель может быть подвергнута уточнению, проект – корректировке; возникает необходимость в осуществлении корректирующих действий. Так, например, при внедрении технологий дистанционного обучения неоднократно возникает выбор способов и средств обмена учебной информацией: это могут быть учебная литература в бумажном виде, электронные версии учебников, компьютерные тесты, видеолекции.

На этапе внедрения инновационных методик в учебный процесс вуза до каждого преподавателя доводится информация о внедрении, содержании, новых формах обучения, новых представлениях о качестве вузовского образования, новых формах аккредитации образовательных программ [7]. На уровне вузовских методических служб уточняется, в какой степени преподаватели владеют инновационными технологиями.

Можно предположить, что одним из эффективных способов реформирования высшей школы является создание творческих групп из активных, прогрессивно мыслящих преподавателей вуза и сотрудников, занимающихся внедрением инноваций в учебный и методический процесс, а также благоприятных условий для самоорганизации таких групп[8].

Использованные источники:

1. Инновационные процессы в образовании: сборник научных трудов / под ред. В.Н. Загвязинского. – Тюмень: ТГУ, 1990. – 58 с.
2. Татьянченко, Д., Ткачев, И. Организация мониторинга качества деятельности вуза // Высшее образование в России. – 2007. – № 8. – С. 36
3. Новикова, Т.Г. Проектирование эксперимента в образовательных системах – М.: Академия: АПК и ПРО, 2002. – 111 с.
4. Новикова, Т.Г. Эксперт по инновационной деятельности в образовании // Методист. – 2007. – № 3. – С. 6–10.
5. Аллак, Ж. Вклад в будущее: приоритет образования / Ж. Аллак. – М.: Педагогика–Пресс, 1993.– 163 с.
6. Афанасьева, Т.П., Иванов, Д.А., Немова, Н.В. Анализ и экспертиза в работе муниципальной методической службы: методическое пособие – М.: АПК и ППРО, 2005. – 58 с.
7. Инновационные процессы в образовании: сборник научных трудов / под ред. В.Н. Загвязинского. – Тюмень: ТГУ, 1990. – 58 с.

8. Ванина, Е.С. Психолого-педагогические аспекты инновационной деятельности // Интеграция методической (научно–методической работы) и системы повышения квалификации кадров: материалы 9-й Всероссийской научно–практической конференции. – М. – Челябинск, 2008. – С.197–201.

Курушина О.В.

ассистент

кафедра коррекционной педагогики

Калинина Н.В.

студент 4 курса ОЗО

Южный федеральный университет

Россия, г. Ростов-на-Дону

РАЗВИТИЮ СВЯЗНОЙ РЕЧИ У ДЕТЕЙ С ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ НЕДОСТАТОЧНОСТЬЮ

Связная речь – наиболее сложная форма речевой деятельности. Связное сообщение представляет собой развернутое высказывание, которое осуществляется логично, последовательно, грамматически правильно. Характеристика связной речи и ее особенностей содержится в ряде трудов современной лингвистической, психолингвистической и специальной методической литературы. Применительно к различным видам развернутых высказываний связную речь определяют как совокупность тематически объединенных фрагментов речи, находящихся в тесной взаимосвязи и представляющих собой единое смысловое и структурное целое. Особенности развития связной речи изучались Е.А. Бариновой, А.М. Бородич, Т.А. Ладыженской, Е.А. Тихеевой, О.С. Ушаковой и другими учеными. Все авторы указывают, что в формировании связной речи отчетливо выступает тесная связь речевого и умственного развития детей, развития их мышления, восприятия, наблюдательности.

М.Ф. Гнездилов, Л.Н. Ефименкова, В.Г. Петрова и др. в своих работах отмечают, что становление связной речи у детей с интеллектуальной недостаточностью осуществляется замедленными темпами и характеризуется определенными качественными особенностями.

Особенности связных высказываний во многом определяются и характером заданий (пересказ, рассказ по серии сюжетных картинок, самостоятельный рассказ по представлению и т.д.). Исследования Л.В. Занкова и М.Ф. Гнездилова показали, что количество слов в рассказах по серии сюжетных картинок у детей с интеллектуальной недостаточностью в 2,5 раза больше, чем в рассказах на заданную тему. Авторы объясняют это тем, что серия сюжетных картинок определяет последовательность изображенных событий, их динамику.

По мнению Р.Е. Левиной, особую значимость в работе с детьми с интеллектуальной недостаточностью приобретает формирование умения воспроизводить по памяти подробности виденного, конструировать

предложения со словами прочитанного текста, развивать ритмико-мелодическую сторону речи в ходе работы над текстом. Особое внимание следует уделять развитию связной речи как средству общения [3].

Совершенствование логопедической работы по формированию связной речи у данной категории детей вызывает необходимость изучения связной речи с психолингвистических позиций, т.е. с учетом основных операций порождения связного текста.

Психолингвистический подход рассматривает текст как иерархическое структурное образование, компоненты всех уровней которого имеют смысловой характер, отличаясь друг от друга лишь степенью значимости в общей структуре. Они объединены общей темой, идеей или предметом высказывания, т.е. общей мыслью, которая является реализацией замысла говорящего. Цельность текста, по А.А. Леонтьеву представляет собой, прежде всего смысловое единство [4].

По мнению Н.И. Жинкина, переход к самостоятельному рассказу и пересказу возможен лишь после усвоения отношений предметно-словесных комбинаций [1].

У детей с интеллектуальной недостаточностью нарушен как план содержания, так и план выражения связного текста. Но особенно грубыми и стойкими являются нарушения плана содержания, внутренней (смысловой) программы связного высказывания, что еще более подтверждает необходимость существенной работы над внутренним программированием связного текста.

В логопедической работе по развитию связной речи необходимо учитывать последовательность перехода от ситуативной к контекстной речи. В связи с этим отработка операций порождения связного текста осуществляется сначала на ситуативной речи, а затем на контекстной. Так, сначала предлагается пересказ по серии сюжетных картинок, затем по сюжетной картинке, а в дальнейшем – пересказ текста без наглядности.

Р.И. Лалаева считает, что «система логопедической работы по формированию связной речи должна строиться с учетом самостоятельности при планировании серий развернутых высказываний. В связи с этим формирование связной речи проводится в следующей последовательности: 1) пересказ с опорой на серию сюжетных картинок, 2) пересказ по сюжетной картинке, 3) пересказ без опоры на наглядность, 4) пересказ на основе деформированного текста, 5) рассказ по серии сюжетных картинок, 6) рассказ по сюжетной картинке, 7) самостоятельный рассказ» [2].

Таким образом, нарушение речи у детей с интеллектуальной недостаточностью препятствует полноценному общению с людьми, приводит к речевой замкнутости, неуверенности в себе. Поэтому своевременное преодоление нарушений речи – залог успешного обучения детей с интеллектуальной недостаточностью по всем учебным предметам.

Использованные источники:

1. Жинкин Н.И. Механизмы речи. М. Прсвещение. 2005г. 290с.
2. Лалаева Г.И. Логопедическая работа в коррекционных классах. – М.: Владос, 2008, 220с.
3. Левина Р.Е. Основы теории и практики логопедии. М., 2008. 379с.
4. Леонтьев А.А. Основы психолингвистики. М. академия. 2003г. 230с.

*Латушкина Л.Л.
старший преподаватель
кафедра «Электроэнергетика»
ХТИ, филиал СФУ
Россия, г. Абакан*

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СВОБОДНО РАСПРОСТРАНЯЕМЫХ ПРОГРАММ ДЛЯ ОБУЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ

Аннотация: Статья посвящена рассмотрению вопроса о применении в учебном процессе свободно распространяемых программ при подготовке специалистов и бакалавров по направлению обучения «Электроэнергетика».

Ключевые слова: Программа, учебный процесс, применение ПК, электробезопасность.

Проектируя различные объекты электроснабжения, многие инженеры и другие специалисты, используют программное обеспечение как стандартное, так различных фирм.

В настоящее время в сети интернет появилось много свободно распространяемых программ инженерного направления, помогающим производить расчеты разного направления для инженеров, проектировщиков электрических систем и сетей. Так, например, программа «Акула»[1] позволяет электрику, энергетику:

- произвести расчет устройств заземления;
- подобрать сечение кабелей;
- для напряжения до 1000 вольт рассчитать потери;
- произвести расчет схем освещения и подобрать светильники;
- произвести расчет схем защиты;

и многое другое.

Программа BeroesMZ21[2] позволяет для заданного объекта спроектировать молниезащиту и строит зону защиты выбранных молниеотводов. Список таких программ можно продолжать.

Используя такие возможности сети интернет можно сделать весьма интересным учебный процесс. Так, например, для проведения лабораторных работ по дисциплине «Электробезопасность» можно использовать подобные программы в учебном процессе, проводя с помощью их прикидочные расчеты или подбирая защиту того или иного типа.

Достаточно простой интерфейс этих программ не требует особых методических указаний и студент может использовать их при

проектировании или решении учебных задач. Преподавателю остается только подобрать несколько вариантов заданий. Возможно также проводить небольшое исследование с помощью таких программ, как влияет изменение различных параметров на результат, это очень удобно, так как все рутинные расчеты проводит программа, студенту остается только анализировать полученные результаты.

Такой подход безусловно разнообразит учебный процесс и даст поле для новых исследований.

Использованные источники:

1. soft.atde. Программный комплекс энергетика "Акула" 1.3. – Режим доступа: <http://soft.atde.ru/programs/152-604-programmnyi-kompleks-jenergetika-akula>
2. Beroes Group. **Beroes** MZ 2.1. – Режим доступа: http://beroes.front.ru/brs_mz21.htm

*Лахтин А. Ю., канд. пед. наук
доцент
кафедра ФВС*

*ФГБОУ ВПО «Бийский технологический институт»
Лахтина Ю. В.
зав. ПЦК*

*КГБОУ СПО «Бийский педагогический колледж»
Россия, г. Бийск*

ЗДОРОВЬЕСБЕРЕГАЮЩИЙ ТИП ОБРАЗОВАНИЯ КАК МЕХАНИЗМ СОЦИАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ

В системе общечеловеческих культурных ценностей высокий уровень здоровья и физической подготовленности человека во многом определяет возможность освоения им всех ценностей и в этом смысле является основой, без которой сам процесс гармоничного развития человека мало эффективен.

В этой связи следует отметить, что Закон Российской Федерации «Об образовании», программы реформирования образования определяют в качестве решающего условия успешности преобразований создание два главных социальных ориентира – развитие образовательных систем, обеспечение высокого качества образования и сохранения и укрепления состояния здоровья учащихся и педагогов, работающих в режиме инновационных, экспериментальных систем, технологий, концепций.

В понимании сущности здоровьесберегающего образования исследователи полагают, что оно должно быть особым образом структурировано, что нашло отражение в требовании проецировать в содержание образования науку, производство материальных и духовных благ, духовные ценности, формы общественного сознания, виды деятельности, в том числе и деятельность по сохранению здоровья.

Целостная эколоистическая модель школы, занимающаяся укреплением здоровья, включает в себя:

- влияние факторов мирового масштаба;
- образование, законодательства и инициативы в области здравоохранения на региональном уровне;
- региональные инициативы и политику в области здравоохранения образования;
- инициативы в области здравоохранения на местном уровне;
- управление, планирование и распределение функций;
- официальный учебный план;
- принятая школой модель укрепления здоровья;
- социальная и физическая среда;
- ощущения, отношения, ценности, способность и поступки, связанные с укреплением здоровья.

Данный тип школы наиболее полно стремится к сохранению здоровья учащихся, так как в основу ее деятельности положена философия качества обучения, основанного на здоровьесберегающих технологиях и моделях обучения, направленных на снятие чрезмерных учебных нагрузок. В контексте «окружающих условий» разработан целостный подход к вопросу о школе, занимающейся укреплением здоровья. В рамках подхода к такой школе необходимо изучить и понять всю совокупность существующих в школе потребностей. Школа этого типа рассматривается как часть более широкого сообщества, к которой обращаются и которой оказывают поддержку родители, местные службы здравоохранения и другие ведомства.

Анализ учебной деятельности показал, что содержание школьных программ меняется главным образом в сторону повышения требований, интенсификации обучения и увеличения объема учебных нагрузок. Среди учащихся школ «нового типа» на 20% чаще, чем в массовой школе, выявлена распространенность пограничных нервно-психических нарушений, которая достигает 55%. Ухудшение психического здоровья ведет к росту различных форм социально-психологической дезадаптации школьников. Трудности в усвоении базовых предметов испытывает 86% учащихся лицеев, почти 100% учащихся гимназий, 73% учащихся массовых школ (Стуколова Т.И., Иванова С.Н.).

Современная ситуация развития образования России характеризуется необходимостью охраны здоровья учащихся, не рассматривая это только лишь в рамках должностных обязанностей медиков. Методологической и теоретической базой исследования служила общая теория социализации (А.С. Айзикович, Б.Т. Григорьян, А.Ф. Лосев и др.), в рамках которой были выделены основные подходы к изучению сущности социализации: психологический (Э.А. Домбровский), социально-психологический (Н.В. Андреевкова, И.С. Кон).

Для разработки сущности здоровьесберегающего типа образования исследователи основываются на фундаментальные идеи теории деятельности, представляющей собой психолого-педагогический механизм социализации личности, способ, условие и форму выражения культурно-исторического воспроизведения социального опыта (Л.С. Выготский, М.С. Каган, А.Н. Леонтьев); теории самосознания, которая характеризует процессы самоопределения личности в деятельности, в ее рамках происходит усвоение главных жизненных ценностей, т.е. становление личности как индивидуального уровня общественного бытия (Р.Бернс, А. Маслоу, К. Роджерс и др.); теории социальных отношений, обращенной к анализу социального опыта, который всегда проецируется собственной индивидуальной активностью личности в ее взаимодействии с окружающей средой (В.Н. Мясищев).

Решая поставленную задачу по улучшению качества образования, и как следствие пересмотра использования методик преподавания, с учетом приоритета сохранения и укрепления здоровья, в том числе и психологического, уместно применение одного из методов психологической работы, как арт-терапия, использующая возможности искусства для достижения положительных изменений в интеллектуальном, эмоциональном и личностном развитии человека, в том числе раскрытие творческого потенциала.

При таком подходе арт-терапию можно применить как технологическую основу здоровьесберегающей педагогики, используя совокупность приемов, форм и методов в организации обучения, сохраняя здоровье одних, в том числе и психологическое, так же спасая и других от «синдрома выгорания», связанного с увеличением нагрузки и довольно частой сменой как образовательных стандартов, программ, так и самих учебников.

Приобщаясь к арт-терапии, как к одному из методов здоровьесберегающей технологии, необходимо проектировать процесс применения следующим образом:

- через осознание проблемы здоровья субъектов образования;
- через осознание необходимости обретения компетенций в овладении арт-терапией, одного из методов здоровьесберегающей технологии;
- через осознание необходимости реализации полученной подготовки на практике;
- через осознание отбора содержания курса;
- через осознание необходимости выявления результатов достижений в мониторинге проблемы создания здоровьесберегающего типа образования, с обязательным тестированием участников образовательного процесса.

Необходимость продолжения исследования в этой области заключается в обосновании необходимости использования арт-терапии в системе общего и дополнительного образования в качестве эффективного

средства помощи в решении проблем участников образовательного процесса.

В силу того, что основная трудность заключается в неприятии арт-терапии большей частью учительского коллектива, не умеющей увидеть ее место в семействе методов здоровьесберегающей технологии в повседневном образовательном процессе от отсутствия личного опыта в этой области. Так как нередко единственным представлением об арт-терапии является использование в работе школьным психологом рисуночных тестов, и совершенном отсутствии понятия о том, что арт-терапия способствует в учебном процессе созданию креативной среды и как следствие обеспечивает условия психологической безопасности и свободы через принятие: безусловной ценности индивида, необходимой для творчества, отсутствие внешней оценки, создание эмпатии между участниками процесса образования.

Все это способствует реализации здоровьесберегающего типа образования, подтверждая необходимость в продолжение исследования в данном направлении.

Используемые источники:

1. Смирнов, Н.К. Здоровьесберегающие образовательные технологии в работе учителя и школы. – М., 2003.
2. Копытин, А.И. Системная арт-терапия. - СПб., 2001.

*Лорсанова Х.А.
студент*

*Глотова И.И., канд.экон.наук
доцент*

*кафедра финансы, кредит и страховое дело
ФГБОУ Ставропольский государственный аграрный университет
Россия, г. Ставрополь*

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА ФИНАНСОВО- АДМИНИСТРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ НЕЦЕЛЕВОМ ИСПОЛЬЗОВАНИИ БЮДЖЕТНЫХ СРЕДСТВ

Аннотация: в статье отмечается, что нецелевое использование бюджетных средств является одной из главных проблем современного российского бюджетного процесса, которая снижает эффективность и адресность расходов. Сделаны предложения по совершенствованию механизма административной ответственности юридических и физических лиц при нецелевом использовании бюджетных средств.

Ключевые слова: государственный финансовый контроль, контрольное мероприятие.

Бюджет Российской Федерации выступает важным инструментом регулирования и реструктуризации экономики и социальных отношений, перераспределения национального дохода, финансовых средств, поддержки

позитивных и смягчения действия негативных процессов в различных сферах экономики. Успешная реализация бюджетной политики государства невозможна без эффективного контроля за расходованием бюджетных средств, что обуславливает актуальность изучения механизма бюджетного контроля и его совершенствование.

В современной практике осуществления бюджетного контроля существует несколько проблемных вопросов, которые рассмотрены в представленном исследовании.

Наиболее грубым нарушением бюджетного законодательства в настоящее время является нецелевое использование средств бюджета.

Бюджетный кодекс Российской Федерации в ст. 289 определяет, что нецелевое использование бюджетных средств, выразившееся в направлении и использовании их на цели, не соответствующие условиям получения указанных средств, определенным утвержденным бюджетом, бюджетной росписью, уведомлением о бюджетных ассигнованиях, сметой доходов и расходов либо иным правовым основанием их получения, влечет наложение штрафов на руководителей получателей бюджетных средств в соответствии с Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях, изъятие в бесспорном порядке бюджетных средств, используемых не по целевому назначению, а также при наличии состава преступления – уголовные наказания, предусмотренные Уголовным кодексом Российской Федерации [1].

Статья 15.14 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП) предусматривает, что за нецелевое использование бюджетных средств положено наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 4 до 5 тыс. руб., на юридических лиц - от 40 до 50 тыс. руб. [2].

Отметим, что если сумма нарушения составляет более 1 500 000 руб., то в этом случае наступает уголовная ответственность для виновных лиц (ст. 285.1 УК РФ) [4].

Размер штрафа за нецелевое использование бюджетных средств следует установить пропорционально сумме выявленных нарушений, например, 10% от суммы нарушения для юридического лица и 1 % - для физического. При этом уплата штрафа не должна освобождать организацию от возмещения причиненного ущерба.

Вместе с тем следует поощрять досудебное возмещение бюджетополучателем сумм, использованных не по целевому назначению, а именно: сократить размер штрафных санкций в 2 раза, если нарушение устранено до окончания проверки.

В настоящее время полноценный механизм взыскания средств, использованных не по целевому назначению, практически отсутствует, так как контролирующий орган может только наложить штрафы в

установленном порядке, но не может взыскать ущерб, если данное нарушение имело место в прошедшем финансовом году.

Следовательно, было бы логично компенсировать такие потери бюджета через вышестоящую организацию за счет корректировки лимитов бюджетных обязательств или за счет средств, заработанных бюджетным учреждением самостоятельно в соответствии с учредительными документами и генеральным разрешением.

Не менее острой является и проблема сроков привлечения юридических и физических лиц к административной ответственности.

В соответствии со ст. 4.5 КоАП административная ответственность наступает в течение года с момента совершения соответствующей платежной операции [2]. В то же время последующий контроль предполагает проверку ранее исполненных бюджетов. Таким образом, не всегда существует реальная возможность привлечь виновное лицо к административной ответственности, тем более практика контрольной и надзорной работы показывает, что большинство проверок (около 70 %) проводится за 2-летний период.

Следовательно, следует увеличить срок давности по соответствующим нарушениям до 3 лет, чтобы у государства была реальная возможность привлечения виновных лиц к установленной законом ответственности.

Препятствием для эффективной ревизионной работы остается отсутствие четкой трактовки и классификации тех или иных нарушений бюджетного законодательства различными контролирующими органами.

В современном бюджетном законодательстве не определен также четкий статус расходов бюджета, осуществленных без соответствующих оправдательных документов.

С одной стороны, данное явление можно квалифицировать как нарушение ст.9 Федерального закона «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 № 402-ФЗ и на этом основании требовать восстановления незаконно оплаченных сумм, наложения штрафов [3], что отражено в классификаторе нарушений Федеральной службы финансово-бюджетного надзора.

С другой стороны, данные расходы можно с уверенностью назвать нецелевыми, так как их использование, согласно Бюджетному кодексу РФ, не соответствует условиям их получения [1, ст. 289], а значит, виновных лиц необходимо привлекать к административной ответственности.

В этой связи целесообразно приравнять выплаты без надлежащих оправдательных документов к нецелевому расходованию средств, а также рассматривать в качестве правовых последствий как сам факт восстановления суммы ущерба, так и выплату пропорционального штрафа.

При этом необходимо подчеркнуть, что под нецелевым использованием средств бюджета следует в первую очередь понимать причинение ущерба бюджету, а не только нарушение статей расходов бюджета («переброс» денежных средств с одной статьи расходов на другую).

Для улучшения сложившейся ситуации, а также для устранения указанных ранее проблем можно предложить некоторые мероприятия:

1. установить штрафные санкции пропорционально суммам бюджетных средств, использованных не по целевому назначению;
2. в случае возмещения бюджетополучателем сумм, использованных не по целевому назначению до окончания проверки, сократить размер штрафных санкций в 2 раза;
3. установить нижнюю границу для составления протокола об административном правонарушении до 5 тыс. руб. по одной или нескольким платежным операциям;
4. ввести в действие полноценный механизм возврата сумм, использованных не по целевому назначению, через вышестоящую организацию за счет корректировки лимитов бюджетных обязательств следующего года или за счет средств, заработанных бюджетным учреждением самостоятельно в соответствии с учредительными документами и генеральным разрешением;
5. приравнять выплаты без надлежащих оправдательных документов к нецелевому расходованию средств, а также рассматривать в качестве правовых последствий как факт восстановления суммы ущерба, так и выплату пропорционального штрафа.

Выдвинутые предложения позволят существенно повысить уровень прозрачности и качества ревизионной работы, сделать систему санкций более справедливой.

Использованные источники:

1. Бюджетный кодекс Российской Федерации. URL: <http://www.consultant.ru/popular/budget>.
2. Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации. URL: <http://www.consultant.ru/popular/koap>.
3. О бухгалтерском учете: Федеральный закон от 21.11.1996 № 129-ФЗ. URL: <http://consultant>.
4. Уголовный кодекс Российской Федерации. URL: <http://consultant.ru>.

*Любимова Е.М.
ст. преподаватель
кафедра информатики и дискретной математики
Хисамиева Р.М.
студент 4 курса
физико-математический факультет
Елабужский институт Казанского (Приволжского)
федерального университета
Россия, г. Елабуга*

ПОСТРОЕНИЕ МОДЕЛИ ЭЛЕКТРОННОГО ОБУЧЕНИЯ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ ШКОЛЬНИКОВ К ОЛИМПИАДАМ ПО ПРОГРАММИРОВАНИЮ

В Законе РФ «Об образовании» дополнительное образование определяется как целенаправленный процесс воспитания и обучения посредством реализации образовательных программ, оказания дополнительных образовательных услуг и иной информационно-образовательной деятельности за пределами основных образовательных программ в интересах человека, общества и государства[1].

Таким образом, дополнительное образование призвано дополнить каждому воспитаннику ту общую и необходимую для всех основу, которую обеспечивает школа, разным материалом и по-разному[2].

Особенности учреждений дополнительного образования (УДО):

Посещение УДО является для ребенка добровольным, то есть исключает обязательность и принуждение.

Самостоятельный выбор ребенком содержания предметной деятельности, длительности пребывания в УДО.

Посещение УДО в основном по месту жительства.

Специфика работы в объединении Малая академия (информатика):

1. Занятия проходят 2 раза в неделю.
2. Учебная деятельность учащихся построена на основе Авторской программы по подготовке к олимпиадам по программированию.
3. Направленность программы информационно-технологическая.
4. Воспитанники – учащиеся 8-9-х классов.

В начале каждого занятия ребятам объявляется тема.

При изучении нового раздела кратко освещается теория. Далее идет перечисление заданий, среди которых выбирается наиболее интересная и популярная задача. Совместно с учащимися идет обсуждение алгоритма решения. Затем ребята оформляют решение задачи (составляют программу).

На следующих занятиях идет закрепление изученного материала путем решения задач по пройденной теме. Задания подбираются в зависимости от успехов воспитанника. Если учащийся быстро понимает тему, то ему даются задания более сложного уровня. То есть на занятиях реализуются индивидуальные и групповые формы работы.

Возникающие проблемы:

1. Еженедельная необходимость в повторении предыдущей темы.
2. Отсутствие учебников, в которых учащиеся могли бы пересматривать пройденную тему, задания к ним.
3. Совмещение занятий в Малой академии (информатика) с другими кружками. То есть отсутствие возможности у ребят посещать каждое занятие при наличии заинтересованности.

Для решения данных проблем возникла необходимость создания собственной модели обучения.

Для начала разберемся, что такое модель.

Модель (лат. *modulus* - мера, образец) - система объектов или знаков, воспроизводящая наиболее существенные свойства системы - оригинала. Модели могут быть реальными (физическими), идеальными, математическими, информационными, графическими[3].

Соответственно, модель обучения – это систематизированный комплекс основных закономерностей деятельности ученика и преподавателя при осуществлении обучения[4].

Будем исходить из следующих видов моделей обучения: традиционная, электронная, смешанная, дистанционная и открытая. В системе школьного и дополнительного образования наиболее распространенной является традиционная модель.

Традиционная модель обучения предполагает классно-урочную систему организации обучения и подразумевает очное общение с преподавателем, занятия в аудиториях, контрольные работы.

Любая модель строится на основе принципов, подходов и технологий обучения, которые в свою очередь исходят из целей образовательной программы.

Современное образование невозможно представить без использования интерактивных электронных средств. Таким требованиям удовлетворяют электронная и смешанная модели.

Электронная модель обучения – это модель, построенная с использованием информационных, коммуникационных и электронных технологий. Предполагается, что ученик полностью учится через Интернет при помощи компьютера и компьютерных технологий. Такая модель обучения преимущественно рассчитана на взрослых учащихся, так как ученику приходится многое выполнять самостоятельно. Существенную роль здесь играют самодисциплина и самоконтроль обучающихся. Именно от них зависят результаты обучения.

Смешанная модель предполагает использование как традиционных, так и инновационных форм и методов обучения. Она состоит из компонентов очного и дистанционного учебных процессов, которые гармонично взаимодействуют между собой.

Модель смешанного обучения – это единый, целостный учебный процесс, предполагающий, что часть познавательной деятельности учащихся проводится на уроке под непосредственным руководством учителя, а часть деятельности учащихся, выносится на дистанционную форму, с преобладанием самостоятельных видов работ. Данная модель рассчитана как на взрослых, так и на детей.

С учетом особенностей УДО, специфики преподаваемого предмета смешанная модель обучения позволит решить возникающие проблемы. Смешанная модель обучения, как было сказано выше, предполагает использование интерактивных электронных средств. Реализация смешанной модели обучения возможно с применением системы управления обучением.

Система управления обучением (LMS) – это комплекс программно-технических средств на базе Интернет-технологий, методик обучения и организационных мероприятий, которые обеспечивают доставку образовательного контента обучаемым, реализуют контроль знаний (посредством ответов на задания, промежуточного и контрольного тестирования и других форм обратной связи в процессе обучения).

Одной из наиболее известных и распространенных систем управления дистанционным обучением является LMS MOODLE. MOODLE — аббревиатура от Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment (модульная объектно-ориентированная динамическая обучающая среда).

LMS MOODLE позволяет создать модель обучения удовлетворяющую всем современным тенденциям в сфере образования.

На площадке «Тулпар» системы дистанционного обучения КФУ был создан курс «Подготовка к олимпиадам по программированию». Созданный курс находится по адресу: <http://tulpar.kpfu.ru/course/view.php?id=644>.

Использованные источники:

1. Афанасьев Ю.М., Строганов А.С; Шеховцов С.Г. Об универсальном знании и новой образовательной среде - М.: РГТУ, 1999. – 298 с.
2. Федеральный закон «О дополнительном образовании» в Российской Федерации // Rg.ru: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rg.ru/2012/12/30/obrazovanie-dok.html>.
3. Дипломная работа: Деятельность педагога дополнительного образования // Bestreferat.ru: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.bestreferat.ru/referat-115280.html>.
4. Контрольная работа: Сравнительная характеристика традиционной и личностно-ориентированной моделей образования // Bestreferat.ru: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.bestreferat.ru/referat-314693.html>

*Магомедова З. М.
учитель начальных классов
МБОУ гимназии №11
Россия, г. Махачкала*

КОМПЛЕКСНАЯ ПРОГРАММА ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИОКУЛЬТУРНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ МЛАДШИХ ШКОЛЬНИКОВ НА ИНТЕГРИРОВАННЫХ УРОКАХ

Представим содержание авторской комплексной программы формирования социокультурных компетенций средствами интегрированного обучения в начальной школе по типу «литературное чтение+музыка» и «литературное чтение +изобразительное искусство».

Основное содержание комплексной программы детерминировано тем, что согласно Федеральному образовательному стандарту начального общего образования (2009г.), выпускник начальной школы должен:

- разбираться в системах социальных норм и ценностей в России и других странах мира;
- владеть опытом выполнения наиболее распространённых социальных ролей: гражданина, семьянина, работника и др.;
- владеть различными способами организации свободного времени;
- иметь осознанный опыт жизни в многонациональном, многокультурном, многоконфессиональном обществе;
- владеть элементами художественно-творческих компетенций исполнителя, юного художника, читателя, слушателя, зрителя, писателя и др. [5].

В разработке комплексной программы мы исходили из основных направлений реформирования российского образования. Теоретическим основанием для разработки комплексной программы являются:

- интегрированный подход в обучении, представленный в исследованиях методов и подходов к обучению на основе межпредметной интеграции (А.Я. Данилюк, В.С. Безрукова, М.Н. Берулава, В.С. Леднёв, И.Д. Зверев, В.Н. Максимова, А.Н. Нюдюрмагомедов, Д.П. Ерыгин, Н.Е. Кузнецова, М.А. Шаталов, А.И. Гурьев, В.С. Елагина, А.В. Усова, О.А. Яворук и др.).
- компетентностный подход к обучению, представленный в исследованиях И.Г. Агапова, В.И. Байденко, Э.Ф. Зеера, А. В. Баранникова, И. А. Зимней, В.В. Серикова, С.Е. Шишова и др., и в частности проблема формирования ключевых компетенций (Л. Ф. Иванова, А. Г. Каспаржак, А. В. Хуторской и др.).
- социокультурный подход в обучении (А.А. Аронов, С.И. Гессен, В. С. Библер, Д.И. Фельдштейн, М.А. Мамардашвили, В.Т. Кудрявцев, Е.А. Ямбург и др.)

Программа формирования социокультурных компетенций младших школьников на интегрированных уроках составлена в соответствии со следующими нормативно-правовыми документами:

- Конституцией Российской Федерации.
- Декларацией ООН о Культуре Мира.
- Законом Российской Федерации «Об образовании».
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 7 февраля 2011г. №61 «Федеральная целевая программа развития образования на 2011-2015 гг.»
- Распоряжением от 7 февраля 2011 г. N 163-р «О концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2011-2015 годы».
- Приказом министерства образования и науки РФ от 6 октября 2009 г. №373. Федеральный Государственный образовательный стандарт начального общего образования.

В процессе реализации была скорректирована в соответствии с принятыми в РФ документами в области образования:

1. Законом «Об образовании РФ» (с 2012 г.)
2. Распоряжением Правительства РФ от 30 декабря 2012 г. («Дорожная карта»)

Основная **цель** комплексной программы: обеспечить эффективное формирование у учащихся младшего школьного возраста социокультурных компетенций средствами интегрированных уроков на протяжении всего обучения на начальной ступени общего образования.

Задачи:

1. Разработать и апробировать систему интегрированных уроков для учащихся младшего школьного возраста (на примере интегрированных уроков «литературное чтение+музыка» и «литературное чтение +изобразительное искусство», способствующих формированию социокультурных компетенций по направлениям: социальные роли; толерантность; мораль; культура; художественное творчество.
2. Выявить эффективные методы, приёмы, технологии формирования социокультурных компетенций у младших школьников на интегрированных уроках.
3. Разработать контрольно-измерительные материалы для диагностики сформированности у учащихся социокультурных компетенций.

В совокупности всех планируемых результатов, данная программа призвана вносить свой вклад в формирование портрета выпускника начальной школы.

Сущность и структура социокультурных компетенций младших школьников, критерии их сформированности:

Социокультурные компетенции – это сложные интегративные образования, проявляющиеся в совокупности знаний, умений, опыта и

качеств личности учащегося, которая обеспечивает эффективную социализацию в поликультурной среде.

Социокультурные компетенции включают:

- систему знаний и сформированных навыков выполнения типичных социальных ролей: семьянина, гражданина, работника, собственника, потребителя, покупателя;
- совокупность представлений о системах социальных норм и ценностей в России и других странах; сформированных навыков жизнедеятельности в многонациональном, многокультурном, многоконфессиональном обществе;
- умение действовать в сфере трудовых отношений в соответствии с личной и общественной пользой, владеть этикой трудовых и гражданских взаимоотношений;
- сформированные элементы художественно-творческих компетенций читателя, слушателя, исполнителя, зрителя, художника, писателя, ремесленника и др.

Для конкретизации и направленного планирования содержания обучения мы разделили социокультурные компетенции на следующие основные компоненты: социальные роли; толерантность; мораль; культура; художественное творчество (табл. 1).

Таблица 1

Критерии сформированности основных компонентов социокультурных компетенций учащихся начальных классов

№	Основные составляющие социокультурных компетенций	Критерии их сформированности у учащегося
1.	СОЦИАЛЬНЫЕ РОЛИ	владеет знаниями и опытом выполнения типичных социальных ролей: гражданина, семьянина, работника, собственника, покупателя
2.	ТОЛЕРАНТНОСТЬ и ПАТРИОТИЗМ	имеет осознанный опыт жизни в многонациональном, поликультурном, многоконфессиональном обществе, уважая традиции и веру различных народов, гордится своей страной, малой родиной, своим народом.
3.	МОРАЛЬ	способность осуществлять жизнедеятельность в соответствии с системами социальных норм и ценностей, принятых в стране, республике и т.д.
4.	КУЛЬТУРА ПОВЕДЕНИЯ и ОБЩЕНИЯ	демонстрирует культуру поведения на уроках и во внеурочной деятельности; культуру внешнего вида, способен осуществлять общение с представителями различных социальных и возрастных групп
5.	ХУДОЖЕСТВЕННОЕ ТВОРЧЕСТВО	владеет элементами художественно-творческих компетенций читателя, писателя, исполнителя, слушателя, зрителя, художника и др.

Условия реализации формирования социокультурных компетенций:

Педагогические: насыщение содержания интегрированных уроков материалом, направленным на формирование социокультурных компетенций учащихся; использование на интегрированных уроках инновационных методов, приёмов, творческих заданий, способствующих организации учебно-воспитательного процесса в компетентном формате;

Психологические: учет психологических особенностей младших школьников в процессе формирования социокультурных компетенций на интегрированных уроках;

Организационные: проведение регулярного мониторинга сформированности у учащихся компонентов социокультурных компетенций на основе контрольно - измерительных материалов с последующей коррекцией учебно – воспитательного процесса.

Ресурсные:

- **кадровые:** наличие педагогов, готовых осваивать инновационные методы, приёмы, технологии, разрабатывать и реализовывать интегрированные уроки, направленные на практическую реализацию компетентного подхода в начальном образовании и, в частности, на формирование социокультурных компетенций у младших школьников.

- **материально-технические:** наличие необходимых классных помещений, наличие мультимедийного оборудования для проведения интегрированных уроков на основе приёмов, методов, современных технологий, способствующих эффективному формированию социокультурных компетенций у младших школьников;

- **информационные:** наличие компьютерной техники, средств хранения, переработки и передачи информации, доступа к Интернету для изучения и общения опыта педагогического сообщества России по формированию социокультурных компетенций у младших школьников в учебно – воспитательном процессе современной школы; разработки дидактического материала к урокам на основе электронных ресурсов, способствующих эффективному формированию социокультурных компетенций у младших школьников и др..

- **научно- методические:** разработка и апробация необходимых методических материалов, направленных на комплексное учебно-методическое обеспечение интегрированных уроков, способствующих эффективному формированию социокультурных компетенций у младших школьников.

Основные принципы формирования социокультурных компетенций младших школьников на интегрированных уроках:

С учётом того, что доминантными методологическими подходами процесса формирования социокультурных компетенций у младших школьников на интегрированных уроках являются компетентностный, социокультурный и интегративный, а всё исследование выполнено в русле

гуманной педагогики, ведущие принципы отражают механизмы практической реализации данных подходов в образовательной практике.

Таблица 2

**Система принципов, направленных на формирование
социокультурных
компетенций у младших школьников на основе межпредметной
интеграции**

Принципы гуманной педагогики	Принципы, связанные с реализацией компетентностного и интегративного подходов в образовании	Принципы, направленные на формирование социокультурного подхода в обучении
принятие ребенка таким, какой он есть; сотрудничество с ребенком; искренность в отношениях с детьми; поощрение ребенка за самые незначительные успехи; стимулирование творческого начала в ребенке. психологический комфорт на уроке; оптимистический подход к ребенку и его будущему; опора на личностный смысл и интересы (познавательные и социальные) каждого ребенка в учении, содействие их обретению и развитию	• диагностичность, т.е. ориентацию на достижение диагностируемого результата, проявляющегося в поведении и мышлении; • комплексность, междисциплинарность - учет как образовательных, так и внешних, средовых факторов и влияний; • многофункциональность: компетентность не может быть охарактеризована одним умением или свойством, она представляет собой способность к решению совокупности задач.	принцип приоритетности регионального культурного наследия; принцип опоры на эмоционально-чувственную сферу ребёнка. единство обучения, воспитания и развития учащихся на основе интеграции различных предметов; урочных и внеурочных форм; основного и дополнительного образования; целостность знаний и представлений, эмоционально-ценностного отношения, умений и творчества; системность и последовательность, доступность и преемственность; дифференциация и индивидуализация обучения, вариативность форм, методов, технологий.

Новизна комплексной программы формирования социокультурных компетенций младших школьников на интегрированных уроках:

Новизна заключается в уникальном опыте практической реализации ведущих методологических подходов организации системы образования - интеграционного, компетентностного и социокультурного на ступени начального общего образования и использования их потенциала для формирования у младших школьников социокультурных компетенций.

*Ведущие приёмы, методы, формы и технологии формирования
социокультурных компетенций:*

При отборе приёмов, методов, технологий формирования социокультурных компетенций был проанализирован и переработан уникальный опыт учителей России и стран СНГ Н.А. Ваньковой [1], Н.С. Маркиной [2], И.А. И.В. Холодковой [3], Т.В. Хузиахметовой [4], С.П и др.

Таблица 3

Методы, способствующие эффективному развитию социокультурных компетенций учащихся начальных классов

№	Методы	Содержание методов	Дидактические и воспитательные возможности в процессе формирования компонентов социокультурных компетенций
1.	Метод чтения вслух	Предполагает работу с текстами в непосредственном и метафорическом смыслах. Для учащихся метод выступает как способ исследования своей личности.	В зависимости от тематики выбранного для чтения текста может быть направлен на формирование всех основных компонентов социокультурных компетенций
2.	Метод интроспективного анализа	Направлен на развитие самоуважения как принятия себя, развитие чувства собственного достоинства	В зависимости от выбранной учителем тематики может быть направлен на формирование всех основных компонентов социокультурных компетенций
3.	Метод творческого самочувствия	Включает в себя игры и задания по развитию произвольной регуляции и навыков произвольного поведения, чувства партнера, воображения, наблюдательности и др. Особое место здесь занимает использование элемента «театрализации» и «драматизации», приводящее субъект к социальной адаптации и повышающее уровень его коммуникативности. Метод ведет к эффективному раскрепощению собственной индивидуальности, проявлению творческой активности и самостоятельности	Направлен на формирование следующих компонентов социокультурных компетенций: «СОЦИАЛЬНЫЕ РОЛИ», «ХУДОЖЕСТВЕННОЕ ТВОРЧЕСТВО»

4.	Метод творческого самовыражения	Смысл данного метода заключается в том, чтобы привести каждого ученика в соприкосновение с собственным творчеством, дать ему возможность почувствовать сопричастность к миру, помочь ему найти точку опоры в своей уникальности. Метод реализуется через литературное творчество, творческое общение с искусством, литературой, наукой. Идея метода – помочь найти своих поэтов, писателей, художников и пр. Найти себя как читателя, зрителя.	Направлен на формирование компонента социокультурных компетенций: «ХУДОЖЕСТВЕННОЕ ТВОРЧЕСТВО»
5.	Метод дискуссии	Способствует решению внутриличностных проблем учащихся, предоставляет учащимся возможности для поиска и закрепления позитивных эталонов в коммуникативном поведении и в отношении к себе, играет большую роль в развитии ребенка	В зависимости от выбранной тематики направлен на формирование компонентов социокультурных компетенций: «СОЦИАЛЬНЫЕ РОЛИ»; «ТОЛЕРАНТНОСТЬ», «МОРАЛЬ», «КУЛЬТУРА ПОВЕДЕНИЯ»
6.	Игровые методы	Способствуют личностному росту учащихся, анализу собственного поведения	В зависимости от содержания могут быть направлены на формирование всех компонентов социокультурных компетенций

Таблица 4

Приёмы, направленные на повышение эффективности формирования социокультурных компетенций

№	Приём	Содержание приёма	Дидактические и воспитательные возможности в процессе формирования компонентов социокультурных компетенций
1.	Хочу спросить	Каждый ученик, испытывая затруднение или непонимание, может спросить педагога или товарища по поводу предмета разговора, получает ответ и со-	На реализацию интерактивного обучения, на активизацию познавательной деятельности; на более эффективное формирование компетенций как со стороны спрашивающего, так и со стороны поясняющего; формирование

		общает о мере своей удовлетворённости полученным ответом.	составляющей компетенции «КУЛЬТУРА ПОВЕДЕНИЯ»
2.	Раскрой своё Я	Высказывание предварительного мнения о способе выполнения чего-либо: «Я бы, пожалуй, сделал так ...».	На реализацию интерактивного обучения, при котором ученик поощряется возможностью поделиться собственным опытом, знаниями с другими учащимися, получить свой личный успех, объясняя материал; формирование составляющей компетенции «КУЛЬТУРА ПОВЕДЕНИЯ»
3.	Работа в диадах	Предварительное обговаривание вопроса с соседом по парте, формулировка единого ответа.	На получение опыта организации совместной деятельности, направленной на решение познавательной проблемы, формирование компетенции «СОЦИАЛЬНЫЕ РОЛИ»
4.	Художественное изображение	Перевод вербальной информации в невербальную в виде знаков, художественного изображения, схемы, символического знака, пиктограммы	На развитие мыслительных операций, отвечающих за кодирование и декодирование информации, а так же частично на формирование компетенции «ХУДОЖЕСТВЕННОЕ ТВОРЧЕСТВО»
1.	Недописанное предложение	Чаще всего в конце урока на стадии рефлексии учащимся предлагается ответить на вопросы: <i>Сегодня на уроке я...;</i> <i>Своей работой на уроке я...</i> <i>Что мне этот урок дал для жизни? и др.</i>	На формирование умения оценивать своё поведение, систематизировать полученные на уроке знания, формировать на их основе компетенции, при введении в содержание урока этической тематики - формирование компетенции «МОРАЛЬ» Для учителя – проведение мониторинга эффективности урока

Интерактивные формы организации работы учащихся на уроках:

С учётом того, что формирование социокультурных компетенций – это процесс, предполагающий активную деятельность учащихся на уроках, обязательным компонентом организации урока должны стать интерактивные формы организации работы с учащимися, предполагающие взаимодействие учащихся с друг другом. Данное взаимодействие предусмотрено осуществлять в виде:

1. работы в статичных парах или парах сменного состава;
2. работы в малых группах;
3. игрового сотрудничества.

Эффективной технологией формирования компонентов социокультурных компетенций является социокультурный тренинг. Элементы тренинга могут применяться на отдельных этапах урока.

Социокультурный тренинг – это интенсивное или высокоинтенсивное обучение, осуществляемое по определенным технологиям. Каждый тренинг заканчивается переосмыслением социокультурных категорий, происходит переоценка прожитого ребенком, изменяется его восприятие, мышление, чувство, появляется новый социокультурный опыт. Таким образом, происходят социокультурные изменения личности. Эти изменения учитель фиксирует и учитывает в дальнейшем развитии.

Участвуя в тренингах и упражнениях, ребята закрепляют осваиваемые знания на уровне технологий, включают их в свой жизненный опыт, формируют целостную систему ценностей. Они становятся активными участниками событий, воспринимают информацию «изнутри», что позволяет переоценить личный опыт, получить новое видение. Дети осваивают коммуникативные навыки, учатся правильно общаться друг с другом, приобретают управленческие умения, развивают стратегическое мышление, ресурс успеха. Опираясь на наш личный опыт и опыт других учителей [3 и др.] можно отметить, что каждый тренинг выводит ребенка на новый уровень по основным аспектам качества образования:

1. Осваиваются понятия, новое значимое социокультурное содержание;
2. Приобретается опыт общения, формируется культура поведения;
3. Развивается мотивация к обучению, появляется желание творить добро, поделиться впечатлениями, повторить успешные действия;
4. Приобретается, восполняется социокультурный опыт.

Помимо данной технологии достаточно эффективны проектные; проблемно-диалоговые технологии; технологии развития критического мышления и др.

*Содержание межпредметной интеграции и основные
виды интегрированных уроков, направленные на формирование
социокультурных компетенций*

Межпредметная интеграция уроков в рамках разработанной комплексной программы осуществлялась по двум основным направлениям: «литературное чтение + музыка» и «литературное чтение + изобразительное искусство» (Рис. 1).



Рис. 1. Механизм межпредметной интеграции уроков по типу «литературное чтение+музыка» и «литературное чтение+ изобразительное искусство»

В рамках комплексной программы предусмотрено проведение интегрированных уроков двух видов. В первом случае время, отводимое на каждый предмет, строго регламентируется. Урок, проводившийся по одной теме, делился в то же время на две части, одну из которых вел учитель начальных классов, а вторую – учитель музыки. Это своего рода бинарный урок, при котором, несмотря на общую цель урока, перед каждым из педагогов стоят собственные задачи, диктуемые спецификой предмета.

Вторым видом интегрированного урока является сюжетный урок, при проведении которого каждый учитель сам планирует, какое время следует отвести каждому предмету. Причем литературное чтение и музыка чередуются, не нарушая целостности сюжета. Педагоги дополняют друг друга, ведут диалог, как с классом, так и между собой, создавая на уроке доверительную, доброжелательную атмосферу, демонстрируя пример творческого сотрудничества. Для такого урока общим является не только единый сюжет, объединяющий оба предмета, общими являются также воспитательная и развивающая цели. Содержание сюжетных уроков на разных ступенях обучения имеет свои особенности. В познании окружающего мира дети от класса к классу поднимаются все выше и выше по образовательной лестнице, воспринимая мир сначала через природу, человека, затем - через общество и его культуру. Тем самым сюжетные уроки создают огромную базу для усвоения глубоких знаний об

окружающем мире и формирование на их основе социокультурных компетенций.

*Контрольно-измерительные материалы сформированности
социокультурных компетенций у младших школьников*

Для оценки результативности работы по формированию социокультурных образовательных компетенций разработаны качественно-количественные характеристики эффективности решения поставленных задач.

В качестве **контрольно-измерительных материалов** использовались методы: педагогическое наблюдение за поведением учащихся на уроках, переменах, во внеклассных мероприятиях; беседа на определённые темы; анализ продуктов деятельности учащихся (содержания мини – сочинений, творческих заданий и др.)

Для повышения эффективности диагностики нами была разработана *Экспертная карта оценки сформированности основных компонентов социокультурных компетенций учащегося*. В качестве экспертов выступают учителя, непосредственно осуществляющие обучение учащихся. Отдельные компоненты сформированности социокультурных компетенций учащегося оцениваются по 5 – балльной системе, исходя из которых определяются уровни сформированности данной компетенции: Низкий; Ниже среднего; Средний; Выше среднего; Высокий.

Таблица 5

Технологическая карта формирования социокультурных компетенций у младших школьников на интегрированных уроках (по типу «литературное чтение + музыка» и «литературное чтение + изобразительное искусство»)

№	Структура социокультурных компетенций	Критерии их сформированности у учащегося	Условия эффективного формирования социокультурных компетенций	Приёмы, методы, технологии, формы организации работы с учащимися на уроках	Творческие задания, направленные на формирование социокультурных компетенций	Тематика интегрированных уроков	Контрольно-измерительные материалы сформированности социокультурных компетенций
1.	СОЦИАЛЬНЫЕ РОЛИ	владеет знаниями и опытом выполнения типичных социальных ролей: гражданина, семьянина, работника, собственника, покупателя, друга	<i>Педагогические:</i> насыщение содержания интегрированных уроков материалом, направленным на формирование социокультурных компетенций учащихся; использование на интегрированных уроках инновационных методов, приёмов, творческих заданий, способствующих	<i>Приёмы:</i> Хочу спросить; Раскрой своё Я; Художественное изображение; Недописанное предложение <i>Методы:</i> Метод чтения вслух; Метод интроспективного анализа; Метод творческого самочувствия; Метод творческого	Подбор поговорок и песен о Родине (Малой Родине); Коллективное составление «Заповедей доброй семьи» Тренинг «Узнай свою родню»: Комплексное Задание «Я счастлив» (мини - сочинение -/+ рисунок); Мини – сочинение с рисунком: Моя мама лучше всех...	Интегрированный урок «Я – гражданин своей страны»; Моя семья – моя крепость; Урок на примере рассказа Б. Емельянова «Мамины руки»; Урок по мотивам повести Э. Драгунского «Крокодил Гена».	Педагогическое наблюдение за поведением учащихся на уроках, переменах, во внеклассных мероприятиях; Беседа на определённые темы; Анализ продуктов творческой деятельности учащихся (мини – сочинений и др.)
2.	ТОЛЕРАНТНОСТЬ.	имеет осознанный опыт жизни в		Метод творческого	Нарисовать любимый пейзаж родного края.	Интегрированные уроки «Мой	

	ПАТРИОТИЗМ	многонациональном, поликультурном, многоконфессиональном обществе	организации учебно-воспитательного процесса в компетентном формате; <i>Психологические:</i> учет психологических особенностей младших школьников; <i>Организационные:</i> проведение регулярного мониторинга сформированности у учащихся компонентов социокультурных компетенций на основе контрольно-измерительных материалов с последующей коррекцией учебно-воспитательного процесса. <i>Ресурсные:</i> • материально-технические:	самовыражения; Метод дискуссии и др. Система творческих заданий и др. <i>Технологии:</i> Технология «Ресурсный круг»; Проектная технология и др. <i>Интерактивные формы организации работы с учащимися на уроках:</i> работа в статичных парах или парах сменного состава; работа в малых группах; игровое сотрудничество.	Вспомнить песни о родном крае (конкурс – кто вспомнит больше песен)	Дагестан»; Дагестан – дружная семья народов Кавказа; Урок «Край, где я родился и вырос»; Урок «Образ защитника Отечества».	Экспертная оценка сформированности социокультурных компетенций младших школьников
3.	МОРАЛЬ	имеет представление о системах социальных норм и ценностей в нашей стране и за рубежом			Мини-сочинение + рисунок: «Загляни в своё будущее»	Тема: «Хорошо ли быть богатым?» - «Сказка о рыбаке и рыбке»; Урок «Мороз - Иванович»; «Добрыня Никитич» (Литературное чтение + изобразительное искусство) «Так плохо, а так хорошо» (по сказам К.Д. Ушинского «Два козлика», «Две козы»). «Как аукнулось, так и откликнулось» (по Русской народной сказке «Лиса и журавль»).	
4.	КУЛЬТУРА ПОВЕДЕНИ	умеет себя вести в соответствии с			Закончи фразу + нарисуй рисунок –	Урок «литературное чтение +	

	Я	обстановкой, вежливо относится к взрослым, к товарищам, членам своей семьи	информационные : • научно- методические:		подбери песню: 1. Я показываю своей маме, что люблю ее, тем, что я ... 2. Я могу показать папе, что забочусь о нем, когда я ... 3. Я уважаю учителя и показываю это тем, что ... 4. Я могу показать моему другу, что люблю его, тем, что ... 5. Сделать рисунок Маша – растеряша. Мойдодыр. Какими они были и какими стали. Что изменилось? Какой мальчик и какая девочка вам больше нравится?	изобразительное искусство») по произведениям К. Чуковского «Мойдодыр», Л. Воронковой «Маша- растеряша»	

5.	ХУДОЖЕСТВЕННОЕ ТВОРЧЕСТВО	владеет элементами художественно-творческих компетенций читателя, писателя, исполнителя, слушателя, зрителя, художника и др.			Разучивание стихов, песен, выполнение рисунков и других творческих проектов к интегрированным урокам	интегрированные уроки: Поющая азбука; Осень; Поэзия весны и др.	

Результаты диагностики сформированности социокультурных компетенций у младших школьников фиксируются в Экспертной карте на основе полученных данных при применении вышеизложенных методов - наблюдения, беседы, анализа продуктов деятельности и др.

Практические механизмы реализации основных идей комплексной программы показаны в Технологической карте формирования социокультурных компетенций учащихся начальных классов на интегрированных уроках (по типу «литературное чтение + музыка» и «литературное чтение + изобразительное искусство») (Табл. 5)

Основные Риски, трудности и проблемы в реализации программы

Среди основных факторов, способных повлиять на результаты апробации комплексной программы можно выделить следующие основные (табл. 6):

Табл. 6

Фактор риска	Возможные пути разрешения
Низкая мотивация педагогов	изучение мотивов деятельности педагогов и активное использование материальных и нематериальных стимулов
Недостаток учебно-методических пособий. Методических разработок интегрированных уроков, направленных на формирование социокультурных компетенций	Разработка учебно-методических пособий; Методических рекомендаций, направленных на повышение эффективности формирования социокультурных компетенций Использование ресурсов Интернета для изучения опыта формирования социокультурных компетенций, скачивания разработок готовых уроков, доказавших свою эффективность.
Недостаточная методическая подготовка педагогов	проведение мастер – классов, методических занятий, повышения квалификации

Комплексная программа призвана способствовать:

- реализации Федерального образовательного стандарта начального общего образования (2009 г.) на основе развития принципа вариативности, установления субъект-субъектных отношений между участниками образовательного процесса;
- достижению нового качества образования на основе реализации компетентностной парадигмы образования и связанного с ней обновления содержания образования и форм организации образовательного процесса.

Использованные источники:

- 1.Ванькова Н. А. Игры и творческие задания как средство формирования нравственных качеств на уроках– Одесса, 2004. – 85 с
- 2.Федеральный образовательный стандарт начального общего образования – М., 2009.

3. Маркина Н.С. Реализация идей личностно – ориентированного обучения: обобщение опыта работы. – электронный ресурс, режим доступа: [noginsk-14sch.edusite.ru>DswMedia/markina.doc](http://noginsk-14sch.edusite.ru/DswMedia/markina.doc) дата обращения 12. 12 2012
- 4.Холодкова И.В. Воспитание культуры поведения учащихся в начальной школе электронный ресурс: режим доступа <http://nsportal.ru/nachalnaya-shkola/vospitatelnaya-rabota/vospitanie-kultury-povedeniya-v-nachalnoy-shkole> дата обращения 09.11.2012
- 5.Хузиахметова Т. В. Ключевые компетенции младших школьников как интегри-рованная характеристика нового качества образования – электронный ресурс: 74333s007.edusite.ru/.../klyuchevyiekompetenciimladshixshkol-nikovka

*Манакова О.С.
заведующий кафедрой общей инженерии
Бузулукский гуманитарно-технологический институт (филиал)
Оренбургского государственного университета
Россия, г. Бузулук*

РЕСУРСОСБЕРЕЖЕНИЕ КАК АКТУАЛЬНЫЙ КОМПОНЕНТ ИНЖЕНЕРНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ БУДУЩЕГО БАКАЛАВРА

Профессия инженера прошла долгий путь становления, отвечая потребностям развития общества на каждом витке его истории, но всегда основой инженерной деятельности было преобразование ресурсов Земли на пользу человеку. Анализ этого пути, представленный в работах Н.Г. Багдасарьян, В.Г. Горохова, В.В.Кондратьев, В.Г. Иванов, М.А. Розова [1, 2, 3, 4, 5], позволяет выделить XXI век как новую фазу развития инженерной компетентности. Наш век характеризуют тенденции, потребовавшие реформирования квалификаций инженерного корпуса, изменения содержания, форм и средств инженерного образования. В этой связи представлены следующие вопросы, обеспечивающие решение задач исследования:

- ресурсосбережение как инвариантный компонент инженерной компетентности и его отражение в содержании уровневого инженерного образования;
- актуальная структура инженерной компетентности будущего бакалавра технических направлений подготовки и ее представление во ФГОС ВПО и профессиональных стандартах отраслей промышленности;
- инновационные аспекты ресурсосбережения (бережливые технологии) и мотивация будущих бакалавров к их освоению в образовательном процессе вуза.

Следует отметить, что инженерная деятельность в начале XX века все более востребована обществом. Подготовка инженерных кадров в РФ ведется в 555 вузах, где обучается около 1,6 млн. студентов, из них около 1 млн. на бюджетных местах. В США программы подготовки бакалавров

технического направления реализуют около 3200 и университетов. Инженерная деятельность стала предметом исследования философия и приобрела глубокие социальные смыслы, в том числе и в связи с проблемой ресурсосбережения. Инженерная деятельность в философской интерпретации соотносится с преобразованием мира и понятиями биосфера, ноосферы, инфосферы, техносферы.

Биосféра – оболочка Земли, заселённая живыми организмами, находящаяся под их воздействием и занятая продуктами их жизнедеятельности; «пленка жизни».

Ноосфера (П.Тейяр де Шарден [6], Э. Лерц, В.И. Вернадский) - это высшая стадия развития биосферы, обусловленная развитием знаний человечества.

Инфосфера – это совокупность информации, информационных объектов, информационных процессов, информационной инфраструктуры (электро- и радиосвязь, средства передачи, тиражирования, хранения, воспроизведения, визуализации и обработки информации).

Понятие «техносфера» выражает совокупность технических устройств и систем вместе с областью технической деятельности человека, она включает в себя техногенное вещество, технические системы, живое вещество, верхнюю часть земной коры, атмосферу, гидросферу и охватывает уже околоземный космос.

Техносфера - область действительности, для которой характерно применение техники. Техносфера принимает участие в трансформации природной среды, приводит к перестройке земной поверхности через техническое конструирование. Инженерная деятельность в этом философском представлении создает техносферу как искусственную оболочку Земли, воплощающую человеческий труд, организованный научно-техническим разумом. Исследования техносферы, представленные в трудах зарубежных и отечественных ученых Н.Г. Багдасарьян, В.Г. Горохова, Х.Ленка, Л. Мэмфорда, Н.Н. Моисеева, А. Печчеи, Э. Тоффлер, В.М. Розина, В.С. Степина, М. Хайдеггера, П.К. Энгельмейера определяют многообразие техносферы как результата инженерной деятельности. На этой стадии развития человечество познает законы природы и совершенствует технику, что позволяет людям оказывать определяющее влияние на ход земных процессов, менять окружающий мир во всем многообразии биологических видов, осваивает Космос, а главное, изменять окружающую действительность своей осознанной деятельностью.

В техносферу включаются промышленные и жилые зоны, транспорт и магистрали, культурные объекты и бытовые зоны, установки производства энергии, зоны отдыха и другие объекты, созданные человеком на основе природных ресурсов с помощью техники и существующие благодаря преобразованию этих ресурсов техникой. В XXI веке созданная человеком за

один год так называемая «техномасса» в десять раз больше биомассы (суммарный вес диких живых организмов в текущем году).

Все перечисленные новообразования, связанные с деятельностью человека, определяют взаимодействие «ИНЖЕНЕР – РЕСУРСЫ» для всех видов инженерного труда. Научная общественность в этой связи определяет проблемы ресурсов Земли как приоритетное направление исследований в обеспечении баланса «ресурсы природы - биосфера - человек». (Рисунок 1).

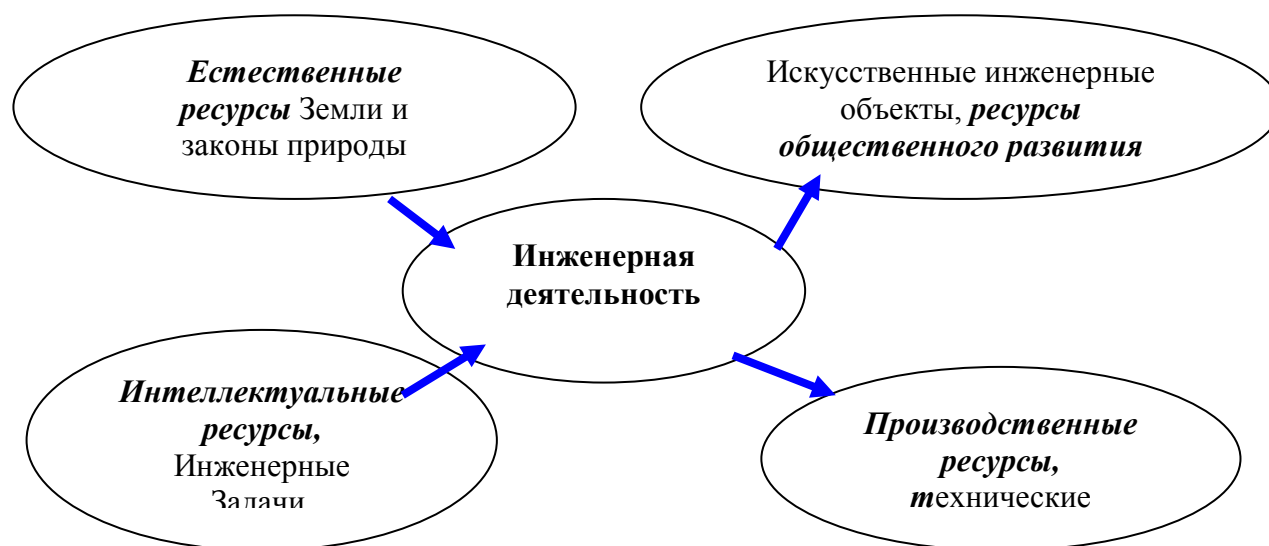


Рисунок 1 - Схема преобразования ресурсов в процессе инженерной деятельности

В экономике, геополитике и социологии все более преобладает новый тип структурирования национального хозяйства: по отношению отрасли к ресурсам. Швейцарский экономист и географ Г. Беш выделяет только три значимых отрасли национальных экономик: первичная (добыча природных ресурсов), вторичная (обработка добытой продукции) и третичная (обслуживание производства: наука, управление). Такая дифференциация становится основой просчета оптимальных вариантов взаимодействия составных подсистем техновещества и последствия их влияния на природу, и в первую очередь на биосферу [7]. Биологи прогнозируют все более значимую проблему «гуманизации техносферы», суть которой состоит в ориентации инженерной деятельности на максимальную эксплуатацию природных ресурсов путем непродуманного, некомплексного и антигуманного воздействия на природу. Таким образом, глобальную остроту приобретает проблема ресурсосбережения.

Использованные источники:

1. Федоров, И.Б. Инженерное образование: состояние, проблемы, перспективы / И.Б. Федоров // Высшее образование в России. - 2008. - № 1. - С. 3-11.

2. Федоров, И.Б. Становление технонауки: от Гаспара Монжа до нанотехнологий / И.Б. Федоров, Н.Г. Багдасарьян // Вестник РАН. - 2013. - Т. 83, № 11. - С. 1040-1045.
3. Степин, В.С. Философия науки и техники: учебное пособие / В.С.Степин, В.Г.Горохов, М.А.Розов. - М.: Изд-во: Гардарики, 1999. - 400 с.
4. История науки и техники: учебно-методическое пособие / Под ред. Ткачева А.В. – СПб.: СПб ГУ ИТМО, 2006. – 143 с.
5. Djakonov G.S., Ivanov V.G., Kondratyev V.V. The Concept of Preparation of Engineering Shots in the Field of Chemical Technologies / G.S. Djakonov, V.G. Ivanov, V.V. Kondratyev // 15th International Conference on Interactive Collaborative Learning and 41st International Conference on Engineering Pedagogy. - Villach, Austria, 2012
6. Тейяр де Шарден. Феномен человека / Тейяр де Шарден. — М.: Наука, 1987. – 250 с.
7. Ляшенко, И.А. Институциональное регулирование ресурсосбережения в контексте устойчивого развития / И.А.Ляшенко // Экономика и предпринимательство. - 2013. - № 7 (36). - С. 219-223.

*Марченко Ю.А.
студент 3 курса
Салимова Г. А., к.э.н.
доцент
ФГБОУ ВПО Башкирский ГАУ
Россия, г. Уфа*

РОЛЬ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТИ В РОССИИ

Актуальность исследования данной темы состоит в том, что в настоящее время перед нашим обществом особенно остро стоят проблемы социальной помощи. В результате происходящих социально-экономических и политических перемен, в нашей жизни появились такие явления, как безработица, нищенство, профессиональная и жизненная неустроенность многих слоев населения. Чтобы поддержать их, человечество стремится помогать малоимущим, не состоятельным людям. Такую безвозмездную помощь принято называть благотворительностью.

Благотворительность — оказание бескорыстной (безвозмездной или на льготных условиях) помощи тем, кто в этом нуждается [3].

Основной чертой благотворительности является добровольный выбор вида, времени и места, а также содержания помощи.

Так как вопрос о благотворительности стоит во всем мире, британская международная благотворительная организация Charities Aid Formation с 2010 года проводит исследования в данной области, вводится такое определение как «Индекс благотворительности».

Всемирный индекс благотворительности (The World Giving Index (WGI)) — это комбинированный показатель, который измеряет достижения

стран мира с точки зрения отношения их населения к благотворительной помощи [1].

В большинстве стран, где проводилось исследование, было проведено анкетирование 1000 представителей репрезентативной выборки населения, проживающих в городских центрах. В некоторых крупных странах, таких как Китай и Россия, было собрано не менее 2000 анкет, а в небольшом числе стран, где было трудно проводить опрос, число опрошенных было в пределах от 500 до 1000 человек, но также с репрезентативной выборкой. Респонденты были старше 15 лет и выбирались случайно [6].

Во время проведения опроса респонденты должны были ответить на три вопроса:

- 1) жертвовали ли они деньги на благотворительность (за последний месяц);
- 2) занимались ли они волонтерской деятельностью (за последний месяц);
- 3) оказали ли они помощь незнакомому человеку, который в ней нуждался (за последний месяц) [1].

Рассмотрим индекс благотворительности, на примере России начиная с 2010 года и заканчивая последним исследованием 2013 года.

В 2010 году, при первом исследовании Россия заняла лишь 138 место (18%) среди 153 стран, что является не самым лучшим показателем щедрости. Первое же место заняла Австралия - 57% [2].

Следующее исследование индекса благотворительности проводилось в 2012 году, всего по 146 странам. Россия сделала шаг вперед и передвинулась на 127 место (18%), самой щедрой страной так же является Австралия – 60% [2].

В 2013 году исследование охватывает 135 стран и территорий. Россия все так же не теряет позиции, даже наоборот поднимается выше – 123 место (19%). На первое место выходит США (61%), а вот Австралия потеряла темпы в благотворительности и опустилась на 7 место (55%) [2].

Из приведенных выше данных видно, что в России с каждым годом становится все больше сознательных и щедрых людей, способных помогать на добровольных и бескорыстных началах. Так же можно заметить, что с каждым годом в исследовании индекса благотворительности участвует все меньше стран и территорий. Выбывают из исследований такие мало развитые страны как, например, Мозамбик и Того.

Таким образом, можно сделать вывод, что к побудительным причинам благотворительности относится осознание её участниками целостности человеческого общества, более общее — всего живого на Земле, сопричастности и ответственности за мир, в котором мы живём.

Использованные источники:

1 Артемьева, О. П. История социальной работы [Текст] / О.П. Артемьева. - М.: ИНФРА-М. - 2011. – 124 с.

2 Горюнов, А. Г. Благотворительность и ее роль в современном мире [Текст] / А.Г. Горюнов. - СПб.: Лидер. – 2012. – 151 с.

3 Всемирный индекс благотворительности – информация об исследовании [Электронный ресурс]: Центр гуманитарных технологий. – Режим доступа: www.gtmarket.ru (Дата обращения 9.04.14)

*Матузова Т.А., к.ф.н.
доцент*

Цапова И.С.

студент 4 курса

*филиал Омского государственного педагогического
университета
Россия, г. Тара*

К ВОПРОСУ О СОМАТИЧЕСКИХ МЕТАФОРАХ

Метафора является одним из самых частотных языковых явлений. Большое влияние на формирование метафоры оказывает культурный код. Соматический культурный код является древнейшим из существующих. Особое место в нем занимают символические функции частей тела. Это вызвано антропоцентризмом человека, где в познании окружающего мира ищется сходство с самыми знакомыми и известными объектами.

Метафора, соматическая метафора, процесс метафоризации, соматический код

В речи человека встречается множество метафор. К ним настолько привыкли, что часто употребляют их неосознанно. Метафоризация – один из самых распространенных способов создания образности, т.к. встречается во всех стилях речи: художественном, разговорном, научном.

О. Мандельштам сказал: «Только через метафору раскрывается материя, ибо нет бытия вне сравнения, ибо само бытие есть сравнение» [3, с. 18-19]. С помощью метафоры человек выражает свое мнение по поводу предмета речи, он характеризует его, а не дает новое имя.

Человек обладает кодом культуры, то есть ключом к пониманию культурных особенностей, перешедших от предков.

Рассуждая о культурных кодах, В.Красных выделяет те коды, которые по ее мнению, являются главными: соматический, пространственный, временной, предметный, биоморфный, духовный [2, с. 45].

Соматический код является наиболее древним из существующих (хотя однозначно утверждать или опровергать это положение представляется едва ли возможным). Человек начал постигать окружающий мир с познания самого себя. С этого же началось и познание человеком окружающего мира. Через осознание себя человек пришел к описанию мира, перенося свои знания о себе самом на окружающую действительность (что и оказалось зафиксированным в соматическом коде культуры) [2, с. 35].

Соматический код характеризуется отсутствием четких границ с другими культурными кодами. Метафоры соматического вида, описывают и пространственный код. Человек является основой и мерой созданной им пространственной модели. Происходит наложение соматического кода на пространственный.

В соматическом коде особое место занимают символичные функции различных частей тела. Например, в роли символа человека как такового или через его характеристику, признак могут выступать: голова (считать по головам; ну, ты голова), плечи (на ее плечах лежала большая ответственность), рука (не хватает рабочих рук; мастер – золотые руки; правая рука; он остался с маленьким ребенком на руках; отдам в хорошие руки; через мои руки проходит вся почта). Рука может выполнять функцию символа не только человека, но и символа власти (взять регион в свои руки, держать в руках весь город), обладания (иметь в руках, получить на руки), инструмента (ручная работа) и др. Средствами представления соматического кода являются фразеологизмы, метафоры, символы, рассматриваемые в качестве языковых экспонентов культурных знаков [2, с. 43].

Впервые термин «соматический» в лингвистику ввел Ф.Вакк, который при исследовании фразеологизмов эстонского языка с названиями частей тела, назвал их соматическими. Он сделал вывод, что они являются самыми древними пластами фразеологии и составляют наиболее употребляемую часть фразеологизмов эстонского языка [1].

Соматизмы – названия человеческого тела давно изучаются лингвистами в разных аспектах. Особый аспект их исследования состоит в выявлении их возможностей в метафорическом обозначении эмоций (*в душе нет покоя, в голове неразбериха*).

Е.И. Верещагин и В.Г. Костомаров [4, с.119-120] различают в соматическом языке пять явлений:

- жесты – значащие телодвижения, исполняемые сознательно и в расчете на говорящего;
- мимика – значащие движения лица;
- позы – значащие положения человеческого тела, сохраняемые в течение определенного времени – краткого или продолжительного;
- выражения лиц – значащие, фиксированные положения лиц;
- разнообразные симптомы душевных состояний и движений.

Формирование соматической метафоры тесно связано с магическими действиями и архетипическими представлениями людей, находящихся во власти мифологического мышления. Погруженный в мир мифа человек, познавая окружающую его действительность, ищет подобия, он сравнивает мир с самым доступным и хорошо известным ему объектом – своим телом. Восприятие и понимание мира, а соответственно и его концептуализация, осуществляется сквозь призму человека и по его модели. Таким образом, в основе первоначальной концептуализации мира оказывается модель «мир –

человек»: в двух шагах, под рукой, на носу и др. Ключевая метафора не исчезает, а переходит в «подсознание», пополняя своеобразную ячейку культурной памяти, продолжая невидимую смылосозидающую работу, чтобы вспыхнуть вновь в новом виде.

С позиций антропоцентрической парадигмы, человек познает мир через осознание себя и своей деятельности в нем, структурирует его по своему образу и подобию. Такой способ концептуализации, несмотря на то, что указанная метафора является самой древней и традиционной, занимает центральное место и в современной жизни. Универсальность метафоры как модели отнюдь не означает, что она неподвижна. С.С. Гусев считает, что антропоморфная метафора, будучи фундаментальной в античной и средневековой культурах, возвращается в современный процесс познания, но уже в новых вариантах. Возможно, поэтому современную эпоху называют антропологическим ренессансом [5, с. 78-83].

Сферическое восприятие мира, характерное для античности, сменяется христианским пониманием жизни как временного состояния, когда утверждается метафора «пути». Средневековую культуру пронизывает метафора «суда». На смену ей приходит видение мира как «цепи» бытия, передающей точность и последовательность событий-звеньев. Эпоха барокко воспринимает мир как «театр» или описывает его с помощью метафор «сна», «загадки» и «обмана», воплощающих разные аспекты театральности. Новое индустриальное время приносит с собой метафору «производства, механизма», когда человек и общество воспринимаются в виде сложной машины. В XIX и XX веках, отличающихся смешением стилей, выделяются такие метафоры, как «мир – организм» и «мир – топка». В эпоху постмодернизма появляется характеристика мира как «лабиринта», тогда же формируются представления о мире как «тексте» или «языке» – и это далеко не полный список эпохальных метафор в процессе развития мировой цивилизации [5, с 158-163].

К соматическому (анalogии, ассоциации с человеческим телом) типу относятся метафоры: *близорукость мысли, голова не варит, не видеть дальше собственного носа, прозорливый человек* и т.п. Как известно, соматический код является основным кодом при создании метафор, предназначенных для описания окружающего мира, человек устанавливает смысловые связи между фрагментами действительности и структурой своего тела, а также функциями отдельных органов тела. Соматические метафоры обнаруживаются во всех языках, они являются богатным материалом для исследования своеобразия определенной национальной культуры [6, с. 34-36].

Использованные источники:

1. Фомина М.И. Современный русский язык. Лексикология: Учеб. для филол. спец. вузов. – 3-е изд. – М.: Высш. шк., 1990.

2. Стоянова Е. Метафора сквозь призму лингвокультурной ситуации / Е.Стоянова. – Шумен: Университетское изд-во «Епископ Константин Преславски», 2013.
3. Верещагин Е.М. Язык и культура. Три лингвострановедческие концепции: лексического фона, рече-поведенческих тактик и сапиентемы / Е.М. Верещагин, В.Г. Костомаров. – М.: изд-во «Индрик», 2005.
4. Слово в русской поэзии: сборник научных статей / отв. ред. В.П. Григорьев. – М.: Наука, 1975.
5. Язык, сознание, коммуникация. Выпуск 19: сборник статей / под ред. В.В. Красных, А.И. Изотова. – М.: МАКС Пресс, 2011.
6. Кевлюк И. Соматический сектор фразеологической картины мира [Электронный ресурс] / И. Кевлюк. – Режим доступа: <http://gisap.eu/ru>

*Махровская А.А.
аспирант
кафедра «Педагогики и психологии
профессионального образования»
Северо-Кавказский Федеральный университет
РФ, г. Ставрополь*

ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРАКТИКА СТУДЕНТОВ ТУРИСТСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ КАК ПРЕДМЕТ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

Современный этап развития российской экономики ставит перед системой высшего профессионального образования серьезные задачи, обусловленные необходимостью сделать эту систему гибкой, адаптивной постоянно изменяющейся ситуации на рынке труда, возрастанию требований работодателей к качеству подготовки специалистов всех уровней.

Эксперты ЮНЕСКО выделяют туризм в одну из ведущих сфер профессионального образования. Это согласуется с основными параметрами Федеральной программы развития туризма в России, в которой расчетная потребность в профессиональных кадрах составляет более двух миллионов человек [2].

Согласно современной профессиональной педагогике содержание профессионального образования задается интегративной парадигмой личностно-ориентированного образования (С. Я. Батышев). Это исходная парадигма имеет концептуальное значение для постановки и решения проблемы формирования содержания профессионального туристского образования, задает императив обязательного обеспечения возможности дальнейшей эффективной трансформации приобретаемой личностью квалификации или повышения уровня ее профессионального образования. При этом исследователи особо подчеркивают важность учета двух общеметодологических принципов построения содержания образования: принципа отраслевой интеграции и принципа межотраслевой интеграции (В. С. Леднев) [11].

Профессиональное туристское образование как научный интерес сравнительно недавно вошло в ряд педагогических исследований и как следствие научной работы появились теоретические подходы и концепции, анализ которых необходим при изучении структуры организации учебно-производственной практики будущих специалистов по туризму: теория становления и развития системы непрерывного профессионального туристского образования (И.В. Зорин, В.А. Квартальнов), уровни и ступени профессионального туристского образования (Г.И. Зорина, С.И. Лукьянченко, Л.В. Ляшева), систему подготовки кадров туризма по основным специальностям (Д.В. Ермилова, Т.Н. Ефремцева, А.В. Квартальнов, А.Н. Кузнецов) и др.

Профессиональное туристское образование должно обладать институциональной структурой, которая в состоянии обеспечить человеку перманентное образование на протяжении всей его жизни, а также возможность эффективной миграции в другие области образования. Это находит отражение в ведущих общепедагогических принципах профессионального образования, таких как:

- континуальность, определяющая непрерывный характер современного образования;
- содержательно-структурное построение системы непрерывного профессионального образования, подкрепляющее приоритетность формирования содержания профессионального образования перед его организационными формами;
- многоуровневость профессиональных образовательных программ;
- дополнительность базового и последиplomного профессионального образования;
- маневренность профессиональных образовательных программ;
- индивидуализация профессионального образования, предусматривающая его личностную ориентированность;
- преемственность профессиональных образовательных программ;
- интеграция профессиональных образовательных структур;
- системность и последовательность как общедидактический принцип оформления профессионального туристского образования [4].

Содержание профессионального туристского образования должно, прежде всего, быть нацелено на позитивное изменение жизни молодых людей и гарантировать им трудоустройство и эффективную карьеру [5].

Готовность будущих специалистов к реальной трудовой деятельности, их профессиональная самостоятельность и направленность, мотивация к труду формируются в первую очередь в процессе практического обучения на предприятии в период производственной практики студентов. Для студентов туристских специальностей производственная практика является неотъемлемой частью образовательного стандарта. Непрерывная практика студентов должна организовываться в соответствии с учебным планом, по

которому студенты проходят этапы стороннего наблюдателя (ознакомительная практика), ученика (учебная практика), исполнителя (производственная практика) и исследователя (преддипломная практика). Для того чтобы согласовать интересы студента и требования Государственного образовательного стандарта по профессии, должна применяться система обязательных и выбираемых работ.

В соответствии с ФЗ «Об образовании» учебный план - документ, определяющий перечень, последовательность и распределение по периодам обучения учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей), практик, стажировок, предусмотренных образовательной программой, временные затраты (трудоемкость) на их освоение, а также виды учебной и самостоятельной деятельности, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся [1]. Программы учебно-производственных практик образовательных учреждений туристского профиля должны ориентироваться на непрерывное повышение таких характеристик менеджера по туризму как квалификация и уровень подготовки, которые обеспечиваются посредством приобретения профессионального опыта работы в процессе прохождения всех этапов практики в вузе.

Понятие производственная практика — это практическая часть учебного процесса подготовки квалифицированных рабочих и специалистов, проходящая, как правило, на различных предприятиях в условиях реального производства. Она является заключительной частью учебной практики, проходящей в учебном заведении [10]. Производственная практика студентов имеет своей задачей закрепление знаний, полученных студентами в процессе обучения в высшем учебном заведении, на основе глубокого изучения работы предприятия, учреждения и организации, на которых студенты проходят практику, а также овладение производственными навыками и передовыми методами труда.

Главная цель непрерывного образования – подготовка профессионального, высококвалифицированного, конкурентоспособного специалиста в сфере туризма, соответствующего требованиям отраслевого рынка труда.

Проблема конкурентоспособности выпускников образовательного учреждения туристского профиля связана с переходом молодых специалистов от процесса получения профессионального образования к непосредственно трудовой деятельности в условиях свободного рынка труда, имеющего свои законы и требования к молодым дипломированным специалистам [7].

По мнению отечественных авторов, В.А. Квартальнов, и И.В. Зорин, анализируя проблему, они утверждают, что для того, чтобы обеспечить туристскую отрасль соответствующими специалистами необходимо поступательно реализовать концепцию непрерывного обучения, что дает возможность обеспечить туристскую отрасль специалистами с начальным,

средним и высшем профессиональным образованием [3].

Ведущими специалистами туристского бизнеса отмечается, что выпускники высшей школы владеют достаточным объемом теоретических знаний. Однако наблюдается недостаточный уровень практического опыта работы в условиях реальной туристской структуры, который повлечет увеличение времени адаптации специалиста к практической деятельности.

В свете рассматриваемой проблемы определенный интерес представляет рассмотрение зарубежного опыта. Безусловным достоинством зарубежных систем подготовки кадров является постоянный контакт учреждений профессионального образования с отраслевым рынком труда, постоянный мониторинг отраслевого рынка и образовательных услуг, качества подготовки специалистов. Во многих странах существуют долгосрочные партнерские отношения университетов, институтов, гостиничных школ с отраслевым рынком труда с целью отслеживания его требований и происходящих перемен. Учебные заведения и государство заинтересовано в глубоком мониторинге и прогнозировании рынка труда.

Исходя из вышесказанного, мы можем полагать, что для лучшей организации практики будущих специалистов по сервису и туризму в нашей стране также как и в других странах необходимо создание условий совместимости учебной и производственной базы при образовательном учреждении (при университетах). Например, создание дополнительных практических курсов ресторанного сервиса и гостиничного хозяйства, студенческого туристического агентства, экскурсионного бюро, организация отдыха студентов из других регионов или строительство бюджетных гостиниц.

Потребность в новом качестве подготовки специалиста развивается быстрыми темпами. Традиции же обучения приводят к быстрому отставанию этой подготовки от желаемого результата. Сегодня любой вуз хочет иметь среди студентов — людей с определенным уровнем профессиональной мотивации, знаний, индивидуально-личностных качеств, способных и желающих учиться по профилю избранной деятельности. Так переход к непрерывному образованию, продиктованный темпами развития современной экономики, науки и информационных технологий предполагает модернизацию системы подготовки кадров, в том числе и для индустрии туризма. Современная, экономика требует от человека высокого уровня профессиональной подготовки для быстрой адаптации к меняющимся условиям. Эта задача решается адекватной современным требованиям системой подготовки кадров; своевременно реагирующей на вызовы новой экономики, ориентированной на инновационное развитие.

Использованные источники:

1. Федеральный закон Российской Федерации ред. от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"
2. Болонский процесс: нарастающая динамика и многообразие (документы

международных форумов и мнения европейских экспертов) / Под науч. Ред. д.п.н. В.И. Байденко. М., 2000.- 290с.

3. Зорин И.В. Менеджмент персонала. Планирование карьеры в туризме: Учебник. М.: РИБ «Турист», 1997. - 232 с.

4. Зорин И. В. Теоретические основы профессионального туристского образования: Монография. -М.: Советский спорт, 2001.- 264 с.

5. Зорин И. В., Зорин А. И. Профессиональное образование и карьера в туризме: Учебник. - М.: Советский спорт, 2005. - 528 с.

6. Квартальнов В.А. Педагогическая концепция профессионального туристского образования // Актуальные проблемы туризма 2001. Концепции развития туризма: Сб. докл. и тез. сообщ. науч.-практ. конф., 4январ. 2001 г.- М.:РИБ «Турист», 2001.- С. 89- 100

7. Квартальнов В.А. Становление системы образования для целей туризма. М.: РИБ «Турист», 1997. – С. 96

8. Квартальнов В.А. Теоретические основания становления и развития системы непрерывного профессионального образования в сфере туристической деятельности: Автореф. Докт. дисс. М., 2000.

9. Маринин М.М. Туристский бизнес и государство // Актуальные проблемы туризма 2001. Концепция развития туризма. - М.: РИБ «Турист», 2001. С. 55-60

10. Михайлова М. Н. Руководство производственной практикой студентов на предприятиях туризма, Журнал Псковский регионологический журнал, Выпуск № 7 ГРНТИ: 14 — Народное Образование. Педагогика, П.,- 2009

11. Профессиональная педагогика: Учебник для студентов, обучающихся по педагогическим специальностям и направлениям. Под ред. С.Я. Батышева, А.М. Новикова. Издание 3-е, переработанное. М.: Из-во ЭГВЕС, 2009

Медовикова Е.А.

преподаватель

кафедра экономики и управления

филиал КузГТУ

Российская Федерация, Кемеровская область, г. Прокопьевск

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА
ПЕРСОНАЛА МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

АННОТАЦИЯ

Модернизация российского образования в настоящее время ставит основную задачу, заключающуюся в повышении качества обучения и воспитания школьников. Успешное выполнение современной школой своих задач, направленных на достижение качества образовательного процесса, сегодня напрямую зависит от эффективности взаимодействия всех его участников, прежде всего, администрации и педагогического персонала.

В последнее время стала меняться общественная атмосфера, в которой активизацию работников все больше связывают с материальной и имущественной заинтересованностью. И в этом не было бы ничего плохого, если бы размер доходов зависел от эффективности труда. Негативным последствием недостатков существующей системы материального стимулирования является то, что не поощряется развитие и полное использование способностей педагога.

Объектом исследования являются муниципальные бюджетные общеобразовательные учреждения г. Прокопьевска.

Предметом исследования выступает система морального и материального стимулирования педагогического труда.

На основании проведённого анализа и исследования определилась потребность в усовершенствовании системы стимулирования труда педагогического персонала, на основе чего были разработаны рекомендации, направленные на реализацию поставленной цели.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

Стимулирование труда представляет собой способ управления трудовым поведением работника, состоящий в целенаправленном воздействии на поведение персонала посредством влияния на условия его жизнедеятельности, используя мотивы, движущие его деятельностью.

Заработная плата рабочих и служащих организаций представляет собой их долю в фонде индивидуального потребления национального дохода в денежном выражении.

Материально-денежное стимулирование – это поощрение работников денежными выплатами по результатам трудовой деятельности.

Моральное стимулирование основывается на специфических духовных ценностях человека и выражается в признательности руководства, оценке заслуг работника, общественном признании.

Тарифная система служит основным средством учета качества труда и отражения его в заработной плате. Она представляет собой совокупность нормативов, при помощи которых производится дифференциация и регулирование заработной платы различных групп работников в зависимости от сложности, условий труда в целях обеспечения необходимого единства меры труда и его оплаты.

Надбавка к заработной плате – денежные выплаты сверх зарплаты, которые стимулируют работника к повышению квалификации, профессионального мастерства и длительному выполнению совмещения трудовых обязанностей.

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

Исследования стимулирования работников неотъемлемо связано с исследованием мотивации труда. Мескон М.Х. в своем знаменитом труде «Основы менеджмента» пишет: «Мотивация – процесс стимулирования самого себя и других на деятельность, направленную на достижение индивидуальных и общих целей организации». Определение мотивации через стимулирование (и наоборот) очень распространено среди специалистов по управлению [14].

В отличие от мотивации, представляющей собой стремление работника удовлетворить свои потребности (получить определенные блага) посредством трудовой деятельности, *стимулирование труда* представляет собой способ управления трудовым поведением работника, состоящий в целенаправленном воздействии на поведение персонала посредством влияния на условия его жизнедеятельности, используя мотивы, движущие его деятельностью.

Для эффективного стимулирования, рассматриваются три ее *функции*: экономическая, социальная и психологическая. Которые наиболее полно охватывают прогрессивные социальные отношения, являясь воздействием на объект управления. Оно предполагает создание такой внешней ситуации, которая побуждает личность или коллектив к действиям, соответствующим стоящим целям. При этом личности сами выбирают именно эти действия, поскольку создают все необходимые и достаточные условия. Улучшение показателей труда влечет за собой повышение степени удовлетворения каких-либо потребностей объекта, а ухудшение показателей грозит снижением полноты их удовлетворения.

Основные *виды стимулирования* труда персонала, представлены на рисунке 1.

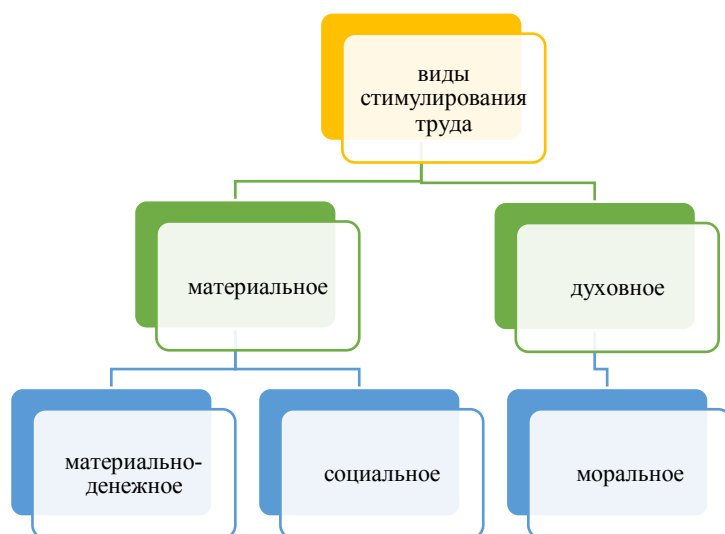


Рис.1. Основные виды стимулирования труда персонала

Вид №1 – Материальное стимулирование—призвано играть ведущую роль в повышении трудовой активности работников. Этот вид состоит из *материально-денежного* и *материально-неденежного стимулирования (социального)*, последнее содержит часть социальных стимулов.

Материально-денежное стимулирование – это поощрение работников денежными выплатами по результатам трудовой деятельности.

Применение материально-денежных стимулов позволяет регулировать поведение объектов управления на основе использования различных денежных выплат и санкций.

Основной частью дохода наемного работника является заработная плата, которая по своей структуре неоднородна. Она состоит из двух частей: постоянной и переменной [13].

Иногда этим частям присваивают статус мощного стимула. Однако по оценкам психологов, эффект увеличения заработка позитивно действует в течение трех месяцев. Затем человек начинает работать в том же, привычном для него расслабленном режиме.

На нее влияют: совершенствование нормирования труда, внедрение научной организации, модернизация рабочих мест, перегруппировка рабочей силы, сокращение излишнего персонала, усиление заинтересованности в более сложном и квалифицированном труде.

Необходимо на начало каждого полугодия пересмотр всех ставок, подвергшихся инфляции. Это будет способствовать своевременному преодолению отставания тарифной заработной платы от изменений в валовой оплате труда и розничных ценах, обеспечить постепенность, поэтапность введения новых тарифов по мере достижения определенных результатов производства, а вместе с тем препятствовать углублению противоречия между денежными доходами и их рыночным товарным покрытием.

Социальное стимулирование подразумевает поощрение материальными, но не денежными стимулами.

Материальные, но неденежные блага имеют морально-престижную и содержательную ценность, а также обладают свойством выделять поощряемого из среды. Они привлекают внимание всех и являются предметом оценок и обсуждения работников. При этом общая тенденция такова, что чем менее предмет (материальный предмет, услуга, преимущество, льгота), выполняющий функцию стимула, распространен в среде, тем выше при прочих равных условиях его престижная составляющая. Причем часто данный неденежный стимул является более эффективным, чем денежный эквивалент данного подарка компании. Однако эффективное использование огромного побудительного потенциала материальных не денежных благ буквально немыслимо без индивидуального подхода [15].

Вид № 2–Духовное стимулирование, которое содержит в себе *социальные, моральные, эстетические, социально-политические и информационные стимулы*. В психологическом подходе моральное стимулирование является самой развитой и широко применяющейся подсистемой духовного стимулирования труда.

Согласно одной из расширенной трактовки моральные стимулы отождествляются со всей совокупностью этических и нравственных мотивов поведения человека. Однако к области морального стимулирования относится только часть этических категорий, а именно те, которые отражают оценку человека и его поведения окружающими и им самим.

Моральное стимулирование основывается на специфических духовных ценностях человека и выражается в признательности руководства, оценке заслуг работника, общественном признании.

Сущностью морального стимулирования является передача информации о заслугах человека, результатах его деятельности в социальной среде. Оно имеет информационную природу, являясь информационным процессом, в котором источником информации о заслугах работников выступает руководитель, директор, а получателем – работник и коллектив.

В управленческом аспекте моральные стимулы выполняют в отношении работника и коллектива роль сигналов со стороны руководства о том, в какой степени их деятельность соответствует интересам предприятия.

Таким образом, в целях увеличения эффективности работы организации гораздо большего эффекта можно достичь с помощью неэкономических стимулов, однако необходимым условием для этого является грамотно и продуманно составленная система оплаты труда, гибкая и учитывающая специфику работы и самой организации система премирования, а также хорошая реализация на практике этих двух систем [15].

Необходимо более подробно рассмотреть *особенность материального стимулирования* в современных российских МБОУ.

Одной из важнейших социально-экономических проблем современной России остается кризис социально-трудовых отношений, который проявляется в недооценке высококвалифицированного интеллектуального труда, в девальвации трудовых ценностей, в превращении финансовых результатов труда в средства для выживания. Кризис социально-трудовых отношений наблюдается во многих сферах и отраслях экономики, но наиболее остро – в бюджетных образовательных учреждениях.

Деятельность учителей школ в современных условиях характеризуется такими негативными чертами, как:

- уход наиболее квалифицированных учителей из образования в другие отрасли экономики из-за недостаточной социальной и финансовой оценки их труда, ухудшения условий жизни;
- нежелание молодых специалистов получать послевузовское образование и начинать свою профессиональную деятельность в качестве учителей школ, что приводит к «старению персонала».

Для решения этой проблемы в России 1 декабря 2008 году была введена **НОВАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА** (далее НСОТ), представляющая собой новый способ начисления зарплаты работников

бюджетной сферы, которая заменила [единую тарифную сетку](#) и позволила руководителям предприятий единолично распоряжаться фондом заработной платы и поощрять наиболее квалифицированных работников. При этом реформа не подразумевала сокращения зарплаты, но предполагала увеличение федерального фонда заработной платы на 30 % [27].

В настоящее время особенности материального стимулирования учителей в современных российских школах заключаются в трёх наиболее используемых моделях НСОТ. Рассмотрим основные принципы, лежащие в основании моделей НСОТ:

- фонд оплаты труда (ФОТ) каждой школы формируется на основании подушевого норматива. Школа получает деньги по госзаданию на обучение каждого ребенка – по числу детей, а не на основании того, нравится или не нравится образовательное учреждение местному начальству. Школа стремится создать привлекательные условия для каждого ученика и сама решает, какие кадры ей для этого нужны. $[\text{ФОТ} = N \times Y]$, где N – величина норматива на одного ученика, установленная в субъекте РФ, Y – количество учащихся в общеобразовательном учреждении;

- школа самостоятельно формирует свое штатное расписание в объеме доведенных до нее средств. Школа стремится сформировать оптимальное штатное расписание в соответствии с приоритетами, особенностями её образовательной программы, увеличивая оплату труда в первую очередь штатным сотрудникам;

- фонд оплаты труда школы делится на базовую и стимулирующую части. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает работникам выплаты постоянной части их зарплаты (за выполнение должностных обязанностей, с учетом объемов выполняемой работы и условий труда). Стимулирующую часть фонда оплаты труда распределяют с участием Советов школ по утвержденным показателям качества труда работников школы (не за увеличение объемов выполняемой работы);

- в зарплате учителя учитываются не только учебные часы, но и другие виды деятельности, которые он осуществляет: заведование кабинетом, проверка тетрадей, изготовление наглядных пособий и раздаточных материалов, консультации с родителями и др.;

- зарплата директора пропорциональна средней зарплате учителей, мотивируя его не раздувать штаты сверх необходимости, но обеспечить приемлемый уровень оплаты труда учителей.

Существенное различие *трех моделей* – это способ формирования постоянной части зарплаты учителя.

Модель, основанная на базовом окладе и повышающих коэффициентах, позволяет при расчете постоянной части зарплаты работников школы опираться на утвержденные, на региональном уровне базовые оклады (у работников, занимающих одинаковую должность, базовый оклад – одинаковый). В зависимости от особенностей нагрузки

учителя (количество учебных часов, объем осуществляемых неурочных видов деятельности и др.) к базовому окладу применяются повышающие коэффициенты. Разное количество учащихся у разных учителей при реализации этой модели НСОТ тоже может учитываться при начислении зарплаты через специальный коэффициент.

Модель, основанная на должностном окладе за 36 рабочих часов учителя в неделю, отличается от предыдущей модели тем, что все виды деятельности учителя оплачиваются в окладе за 36 рабочих часов в неделю. Внутри этих 36 часов могут быть и учебные часы, и неучебные часы (например, часы на проверку тетрадей или на проведение родительских собраний и др.). Доля учебных и неучебных часов конкретного учителя определяется трудовым договором между учителем и работодателем. Стоимость учебного и неучебного часа работы учителя может утверждаться на уровне школы, муниципалитета или региона в целом.

Модель, основанная на «ученико-час», позволяет при расчете постоянной части зарплаты учителей учесть и различие в количестве учебных часов, которые ведут педагоги, и количество учеников с которыми работают учителя. Каждая школа в объеме фонда оплаты труда самостоятельно рассчитывает величину ученико-часа (стоимость работы учителя с одним учеником в течение одного академического часа). Для каждого учителя определяется количество ученико-часов нагрузки. Таким образом, в постоянной части зарплаты труда учителя учитывается интенсивность его труда.

Введение соответствующей системы оплаты труда в образовательной сфере является важным инструментом стимуляции эффективного функционирования образовательных учреждений в рыночной экономике.

Таким образом, сущность новой системы оплаты труда заключается в кардинальном изменении принципа финансирования и распределения оплаты труда педагогов.

После изучения локальной документации, изучения официальных сайтов МБОУ г. Прокопьевска и проведенных бесед с сотрудниками учреждений достоинства и недостатки системы стимулирования труда педагогического персонала в МБОУ г. Прокопьевска для наглядности были систематизированы в таблицу (см. табл.1).

Как видно из таблицы 1 в большинстве МБОУ г. Прокопьевска присутствуют материальные стимулы (см. п. 1,2,3,4 табл. 1), социальные (см. п. 7 табл. 1), а также моральные (см. пункт 5,6 табл. 1).

Однако анализ локальной документации показал отсутствие некоторых документов по организации процесса стимулирования (см. табл. 1 п. 1,2), а также недостатки в организации системы мониторинга по выявлению проблем в сфере стимулирования. На сайте многих МБОУ г. Прокопьевска нет форума для взаимодействия всех участников образовательного процесса и опубликования всех инициатив МБОУ, а также отсутствует электронное

портфолио учителя и программа стимулирования труда молодых учителей. Все эти недостатки были учтены при разработке мероприятий по совершенствованию системы стимулирования **труда педагогического персонала МБОУ г. Прокопьевска.**

Таблица 1. Достоинства и недостатки системы стимулирования педагогического персонала в МБОУ г. Прокопьевска

п/п	Достоинства (+)	Недостатки (-)
	2	3
.	Оплата труда педагогов осуществляется в соответствии с Единой тарифной сеткой РФ. Их материальное стимулирование осуществляется в пределах единого фонда оплаты труда. Заработная плата (должностной оклад) выплачивается работникам за выполнение ими функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором (контрактом). Выполнение других работ и обязанностей оплачивается по дополнительному соглашению. При наличии неиспользованной экономии базовой части фонда оплаты труда средства направляются на выплату компенсационных и стимулирующих выплат, том числе на выплату материальной помощи.	Отсутствие некоторой локальной документации нормативного характера, регулирующей процесс материального стимулирования работников, такой как: Положение о рейтинговой оценке деятельности педагога; Положение о моральном и материальном стимулировании образовательной деятельности педагогов.
.	Наличие разработанных оценочных листов для оценки выполнения утверждённых критериев и показателей результативности и эффективности работы учителя МБОУ г. Прокопьевска, на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда.	Отсутствие дополнительных документов, способствующих выявлению проблем в сфере стимулирования работников, такие как: Анкета «Самообразование педагогов»; Диагностическая карта «Оценка готовности учителя к активному участию в жизни школы»; Тест «Оценка способности к саморазвитию, самообразованию у педагогов образовательного учреждения в ходе мониторинга профессиональной компетентности»;

	Анкета на проведение анализа успешности внутришкольной учебы; Анкета профессиональной готовности педагога: деятельность, умения, знания, коррекция;

Таблица 1. (продолжение) Достоинства и недостатки системы стимулирования педагогического персонала в МБОУ г. Прокопьевска

2	3
	«Совершенствование профессиональной деятельности педагога» (для педагогов); Анкета «Самооценка (оценка) профессиональной деятельности учителя»; Анкета «Оценка деятельности учителя» (для учащихся); Анкета для педагогов «Самоанализ успешности учебной работы».
Наличие документации, относящейся к процессу организации материального стимулирования персонала: Положение «О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального образовательного учреждения». Приказ директора «О распределении фонда оплаты труда в МБОУ». Приказ директора «Об участии в эксперименте по переходу на новую систему оплаты труда работников МБОУ».	Отсутствие портфолио достижений учителей на сайте (использование портфолио как инструмента оценки качества образования)
Наличие показателей эффективности педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс.	Отсутствие на сайте некоторых образовательных учреждений взаимодействия всех участников образовательного процесса и опубликования всех инициатив (форума на сайте).
Разработаны моральные санкции, о которых работники МБОУ хорошо информированы, среди них: проведение беседы с работником, нарушившим ТБ; замечание; отчет нарушителя ТБ перед	Отсутствие системы стимулирования труда молодых учителей, как наиболее важной и перспективной категории педагогического персонала.

	коллективом; объявление выговора; не начисление премии; увольнение.	

Таблица 1. (продолжение) Достоинства и недостатки системы стимулирования педагогического персонала в МБОУ г. Прокопьевска

	2	3
.	Применяются следующие методы морального поощрения: публичное объявление благодарности; благодарственное письмо работнику; приоритет при составлении графиков отпусков на летний период.	
.	Для содействия работникам в оздоровлении образовательного учреждения выделяются средства из фонда социального страхования на: организацию отдыха, санаторно-курортного лечения трудящихся; оплата путевок в детские школьные учреждения, оздоровительные детские лагеря из расчета до 90% их стоимости.	

В таблице 2 представлены предложения, разработанные на основе выявленных недостатков в системе стимулирования (см. табл. 2).

Таблица 2. Предлагаемые мероприятия для совершенствования системы стимулирования персонала МБОУ г. Прокопьевска

п/п	Предлагаемые мероприятия
	Разработать Положение о рейтинговой оценке деятельности педагога в МБОУ
	Разработать Положения о моральном и материальном стимулировании образовательной деятельности педагогов в МБОУ
	Разработать дополнительные документы, способствующих выявлению проблем в сфере стимулирования работников (анкеты, тесты)
	Создать электронное портфолио учителей на сайте МБОУ
	Создать на сайте МБОУ форум взаимодействия всех участников образовательного процесса для опубликования всех инициатив муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

	Разработать отдельные мероприятия для стимулирования труда молодых педагогов

МЕРОПРИЯТИЕ № 1 – Разработка Положения о рейтинговой оценке деятельности педагога.

ЦЕЛЬ: для приобщения педагогов к систематическому самоанализу профессиональной деятельности.

РЕЗУЛЬТАТ: самоанализ деятельности способствует профессиональному росту педагога, так как направлен на развитие важных управленческих качеств учителя: умение анализировать, планировать, организовывать учебно-воспитательный процесс, сопоставлять цели и результаты. Проведенная учителем работа будет полезна и в связи с прохождением аттестации на квалификационную категорию.

МЕРОПРИЯТИЕ № 2 – Разработка Положение о моральном и материальном стимулировании образовательной деятельности педагогов.

ЦЕЛЬ: Повышение качества работы по развитию воспитательной системы лица, а также в целях развития профессиональной активности и творческой инициативы и совершенствования системы оплаты труда, морального и материального стимулирования труда.

РЕЗУЛЬТАТ: Повышение уровня организационной культуры образовательного учреждения и формирования здорового морально-психологического климата в коллективе, за счёт чёткого информирования персонала о существующих моральных и материальных стимулах в организации.

МЕРОПРИЯТИЕ № 3 – Разработка дополнительных документов, способствующих выявлению проблем в сфере стимулирования работников (анкеты, тесты, диагностические карты)

ЦЕЛЬ: Проведение диагностики педагогической деятельности для дальнейшего прогнозирования развития педагога.

РЕЗУЛЬТАТ: С помощью подобных документов заполненных, например, в течение учебного года, можно заметить определенные тенденции в работе каждого учителя. Анализ полученных данных об учебно-воспитательной деятельности позволяет выявить учителей, работающих наиболее эффективно, с целью обобщения и распространения их передового педагогического опыта и для формирования индивидуальных программ развития педагогического персонала.

МЕРОПРИЯТИЕ № 4:Создание электронного портфолио учителя.

ЦЕЛЬ: Оценка качества педагогической деятельности и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, расширения участия граждан в образовательной проектной деятельности, также как форма интернет-поддержки его профессиональной деятельности и интерактивной связи с учащимися и родителями.

Предлагаемый образец:

Структура электронного портфолио учителя

А) Портфолио документов (инвариантная часть) – размещено на сервере МБОУ на основе программного продукта «1С: Хронограф Школа», включает в себя полную базу данных по каждому учителю (образование, стаж, повышение квалификации, награды и звания, курсовая подготовка, аттестация, используемые образовательные программы, тематическое планирование, используемые информационные ресурсы, результаты образовательной деятельности учащихся).

Наличие инвариантной базы данных значительно облегчает создание аттестационного паспорта учителя, обеспечивает быстрое получение достоверной информации о динамике учебных достижений каждого класса, каждого ученика, позволяет быстро корректировать образовательную программу школы.

Б) Портфолио достижений и отзывов (вариативная часть) - размещено на сайте школы или в виде отдельных web-страниц.

Программа имеет следующие разделы:

- Лист самопроектирования педагогической деятельности учителя (ЛСОД), лист результативности (ЛРОД): реалистичность обязательств оценивается исходя из профессиональных ресурсов педагога, предусматриваются уровни самооценки и экспертной оценки, баллы перечисляются в накопительную систему ПОЛО (ЛСОД + ЛРОД+ резюме).

- Портфель достижений (образовательные программы, дидактические и методические материалы, педагогические эссе, статьи, презентации, сертификаты, дипломы и т.п.).

Содержание учительского портфолио также дифференцируется по направлениям и уровню экспертизы (в соответствие с квалификационной категорией учителя).

Портфолио достижений и отзывов (вариативная часть) - размещено на сайте школы или в виде отдельных web-страниц с выходом на сайт школы через гиперссылки. Программа имеет следующие разделы:

- Лист самопроектирования педагогической деятельности учителя на текущий учебный год (реалистичность обязательств оценивается исходя из профессиональных ресурсов педагога, предусматриваются уровни самооценки и экспертной оценки, баллы перечисляются в накопительную систему ПОЛО)

- БРОКО – автоматизированная система блочно-рейтинговой оценки качества образования по каждому учителю (предусматриваются уровни самооценки и экспертной оценки)

- Портфель достижений (образовательные программы, дидактические и методические материалы, педагогические эссе, статьи, презентации, сертификаты, дипломы и т.п.).

Размещенные в портфолио достижения переводятся в баллы в соответствии с разработанной рейтинговой шкалой. Оценочная шкала выводит достижения учителя из достижений учащихся. По каждому критерию разработана система показателей, параметры показателя, исчисляемые в баллах. Информация о достижениях учителя переносится в базу данных методического объединения, на основании чего выстраивается рейтинг и создается база данных о методических ресурсах, а также в базу данных для формулирования публичного отчета лица.

Модель электронного портфолио учителя может быть интегрирована в модель НСОТ школы. На основании разработанной системы критериев учитель оценивает результаты своей деятельности и формулирует индивидуальную программу повышения квалификации, научно-методической и опытно-экспериментальной деятельности[25].

РЕЗУЛЬТАТ: Мониторинг работы учителя со стороны администрации. А так же развитие процесса самонаблюдения и самосовершенствования. Формирование представления о специфике работы и профессиональной эффективности учителя.

МЕРОПРИЯТИЕ № 5 – Создание форума на сайте МБОУ г. Прокопьевска.

ЦЕЛЬ: Возможность взаимодействия всех участников образовательного процесса и опубликования всех инициатив лица.

Данный форум - место обсуждения работниками школы, школьниками и их родителями. Цель форума - информирование всех заинтересованных лиц о мнениях участников учебного процесса. Каждый посетитель может отставить своё мнение или создать новую тему на форуме и для этого **не требуется регистрация**.

РЕЗУЛЬТАТ: Создание и развитие информационной среды, используемой для мониторинга преподавательского труда.

МЕРОПРИЯТИЕ № 6 –Разработать отдельные мероприятия по стимулированию труда молодых учителей, как наиболее важной и перспективной категории педагогического персонала.

Новая система оплаты труда (НСОТ) сама по себе от части решила проблему «старения педагогического персонала», так как дала возможность молодым учителям зарабатывать больше независимо от стажа работы, то есть выступила хорошим материальным стимулом. Однако на уровне школы администрация сама должна уделить этому особое внимание, например, разработать Положение «О школе молодого специалиста», как морального стимула для молодых педагогических работников:

ЦЕЛЬ: Предупреждение процесса «старение педагогических кадров».

РЕЗУЛЬТАТ: оказание педагогической помощи молодым работникам образовательных учреждений, сокращение периода адаптации и создание почвы для наиболее быстрого развития и повышение эффективности работы молодого учителя.

Таким образом, предложенные мероприятия по совершенствованию системы стимулирования труда позволяют не только учесть базовую часть заработной платы и поставить доход работника в зависимость от производительности труда, но так же повысить эффективность использования трудового потенциала работников сферы образования за счёт использования не только материальных, но и моральных методов стимулирования, а так же за счёт своевременного мониторинга существующей системы стимулирования в образовательном учреждении.

Использованные источники:

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 г.
2. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: [федер. закон: принят Гос. Думой 06 октября 2003 г.], № 131-ФЗ.
3. Об образовании в РФ: [федер.закон: принят Гос.Думой 29 декабря 2012 г.] № 273-ФЗ.
4. О мерах государственной поддержки субъектов Российской Федерации, внедряющих комплексные проекты модернизации образования: Постановление Правительства от 30.12.2008 г. № 848.
5. Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы: Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р.
6. Об образовании в Кемеровской области: Закон Кемеровской области от 28 декабря 2000 г. № 110-ОЗ.
7. О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных учреждений Кемеровской области: Постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 25 марта 2011 г. № 120.
8. Об утверждении комплекса мер по модернизации системы общего образования Кемеровской области на 2013 год: Распоряжение Коллегии Администрации Кемеровской области от 1 марта 2013 г. № 197.
9. О введении новой системы оплаты труда для работников муниципальных образовательных учреждений города Прокопьевска: Постановление Администрации города Прокопьевска в редакции от 20.04.2012 №28-п.
10. Об утверждении долгосрочной муниципальной целевой программы «Развитие образования г. Прокопьевска на 2012-2014 годы»: Постановление Администрации города Прокопьевска от 19.11.2012 № 93.
11. Базарова, Т.Ю. Управление персоналом [Текст]: учебник для вузов / Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2006. – 560 с.
12. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом [Текст]: учебник/ А.Я. Кибанов – М.: ИНФРА-М, 2005. – 304с.

13. Маслов, Е.В. Управление персоналом предприятия [Текст]: учебное пособие / Е.В. Маслов, П.В. Шелитова – М.: ИНФРА - М, Новосибирск НГАЭ и У, 2000. – 105 с.
14. Мескон, А. Основы менеджмента [Текст]: учебник / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – 3 –е изд. – Ф.: Пер. с англ. – М.: Дело, 2009. – 692 с.
15. Мазалькова, Т.В. Аспекты стимулирования труда в России // Управление персоналом. – 2005. – № 11. – с. 30 – 39.
16. Мальцев, В.М. Стимулирование труда и тарифная система // Человек и труд. – 2005. – № 2. – с. 30 – 35.
17. Матушкин, Е.В. Проблемы стимулирования труда в России // Управление персоналом. – 2005. – № 3. – с. 34 – 41.
18. Милаш, Е. Система премирования: Социальное и моральное стимулирование // Кадровые решения. -2006. – №5. – с. 80.
19. Официальный сайт Администрации Кемеровской области // <http://www.ako.ru>
20. Официальный сайт Управления образования администрации г. Кемерово // <http://uo-kem.ucoz.ru>
21. Официальный сайт администрации г. Прокопьевска // <http://www.pearlkuz.ru/>
22. Управление образованием г. Прокопьевска // [http:// www.pearlkuz.ru/](http://www.pearlkuz.ru/)
23. Ресурсы образования // [http:// www.resobr.ru](http://www.resobr.ru)
24. Электронная библиотека Библифонд // [http:// bibliofond.ru](http://bibliofond.ru)
25. Электронная газета «Вести образования» // <http://eurekanext.livejournal.com/79923.html>
26. Энциклопедия знаний // [http:// www.pandia.ru](http://www.pandia.ru)
27. Свободная энциклопедия Википедия // [http:// ru.wikipedia.org](http://ru.wikipedia.org)
28. Зарплата учителей меняется // <http://opensalary.info/nsot/>

*Мещанова Л.Н., к.п.н.
доцент, зав. кафедрой теории и методики музыкального
образования*

*Институт искусств Саратовского государственного
университета им. Н.Г. Чернышевского
Россия, г. Саратов*

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА В ДИРИЖЕРСКО-ХОРОВОЙ ПОДГОТОВКЕ СОВРЕМЕННОГО УЧИТЕЛЯ МУЗЫКИ

Аннотация. В статье дан анализ операционному синтезу деятельности учителя-музыканта средней школы в процессе дирижерско-хоровой работы. Рассмотрена вариативность видов самостоятельной работы студента – будущего учителя музыки на примере Института искусств г. Саратова.

Ключевые слова: профессиональная подготовка, учитель музыки, дирижер-хоровик, самостоятельная работа.

Педагогическое действие хормейстера при управлении пением, особенно в школьном хоровом коллективе, представляет собой синтез следующих операций:

- восприятие звучащей информации и информации о поведении хористов в учебном процессе, ее мысленный анализ в опоре на вокально-хоровой слух;
- мысленный отбор приемов, направленных на достижение эффективности певческого процесса, и навыков, необходимых для осуществления (актуализации) данных приемов;
- мысленное определение учебных задач;
- постановка перед хористами учебной задачи;
- восприятие новой информации, поступившей в ходе применения приема, ее мысленная переработка.

В дирижерско-хоровой подготовке современного учителя-музыканта для общеобразовательных школ необходимо стремиться к полной реализации его профессионального мастерства, которое заложено в параметрах профессиограммы дирижера-хормейстера. Остановимся на ее центральных параметрах.

1. Слуховая культура дирижера. В формировании вокально-тембровой культуры учащихся каждый хормейстер руководствуется субъективными критериями, обусловленными его собственной культурой и профессиональным музыкальным багажом. Вокально-тембровое и вокально-интонационное звучание хора строго соответствует идеальному представлению звучности, существующей в сознании дирижера. Таким образом, недостатки хора могут быть связаны с погрешностями слуховой культуры самого руководителя коллектива.

2. Авторитет дирижера. Дирижер должен уметь управлять аудиторией, добиваться точного выполнения своих указаний.

3. Высокий профессионализм. Руководитель вокально-хорового коллектива должен обладать умениями и навыками точного диагностирования и анализа проблем музыкального материала, уметь создавать, поддерживать и совершенствовать вокально-хоровое звучание, правильно толковать и освещать исполняемое произведение.

4. Высокое мастерство. Дирижер должен обладать таким уровнем технического мастерства, чтобы все движения, мимика и жесты ясно выражали его внутреннее отношение к раскрытию музыкального звукового образа.

В педагогической и музыкально-профессиональной, в том числе и дирижерско-хормейстерской, подготовке будущего учителя музыки одним из центральных направлений является самостоятельная работа студентов по руководству детским хором.

Приведем примерный перечень контрольных вопросов и заданий для проведения текущей аттестации по разделам (этапам) практики,

осваиваемым студентом самостоятельно в Институте Искусств Саратовского государственного университета им. Н.Г.Чернышевского.

Внеаудиторная работа под руководством и контролем преподавателя предполагает:

- анализ приемов дирижирования детских хоровых произведений;
- анализ хоровых партитур;
- написание письменных работ по средствам художественной выразительности;
- подготовка методических разработок по основам техники дирижирования (на примере детской песни);
- написание аннотаций на детские хоровые произведения;
- составление репертуарного списка для хора в школе;
- разучивание вокально-хоровых произведений;
- анализ детских песен.

Внеаудиторная самостоятельная работа студентов вне руководства педагога включает:

- написание рефератов;
- изучение методической литературы по предмету;
- составление плана разучивания детских песен;
- подбор хоровых партитур на закрепление основных дирижерских приемов и навыков (по программе курса);
- самостоятельный разбор произведений, аргументация трактовок, дирижерских жестов;
- составление плана работы над произведением для хорового практикума;
- показ самостоятельной работы по изучению и исполнению школьной песни;
- самоанализ дирижерско-хоровой работы;
- анализ дирижерско-хоровой работы сокурсников.

Одним из примеров обучения можно считать коллективный анализ:

- приемов дирижирования детских хоровых произведений;
- хоровых партитур с целью приобретения знаний по истории развития дирижерского искусства;
- специфики хорового дирижирования;
- ориентирования в методических системах вокально-хоровой работы прошлого и настоящего;
- элементов дирижерской техники;
- методики работы над дирижерскими схемами; основной литературы по методике дирижирования.

1. Анализ хоровых партитур содержит следующие параметры:

- автор, жанр и стилистические особенности произведения;
- мелодические и гармонические особенности хорового произведения;
- размер;

- тип и вид хора;
- основные сложности, как для дирижера, так и для хорового исполнения в плане достижения всех видов ансамбля, агогики, динамики.

2. Методические разработки по основам техники дирижирования (на примере детской песни) включают:

- анализ дирижерских сеток;
- специфику дирижерского жеста;
- показ акцентов и штрихов;
- работу над показом фразировки;
- приемы для достижения ансамбля, строя, динамических изменений в процессе работы над произведением.

- темпы;
- метроритмические средства выразительности.

3. Аннотации к детским песням раскрывают такие вопросы:

- автор, название;
- возраст детей, способных на исполнение песни;
- основные исполнительские трудности.

4. Анализ дирижерско-хоровой работы сокурсников рассматривает:

- наличие плана работы;
- достижение поставленных целей на всех этапах работы;
- выразительность дирижерского жеста.
- ансамблевые навыки пения и инструментального сопровождения.

5. В плане разучивания детской песни обязательно:

- определить характер, содержание и драматургию песни;
- разучивать песню по фразам;
- в каждой фразе определить мелодические, агогические и динамические трудности и текстовые;
- рассмотреть трудности в случае, если аккомпанемент не поддерживает партитуру.

6. Самоанализ дирижерско-хоровой работы: наличие плана работы; достижение поставленных целей на всех этапах работы; выразительность дирижерского жеста; ансамблевые навыки пения и инструментального сопровождения.

7. Составление плана работы над произведением для хорового практикума освещает такие направления:

- автор, жанр и стилистические особенности произведения;
- мелодические и гармонические особенности хорового произведения;
- размер;
- тип и вид хора;
- основные сложности, как для дирижера, так и для хорового исполнения в плане достижения всех видов ансамбля, агогики, динамики.

8. Написание рефератов на темы:

- характеристика творчества русских композиторов 18 – 19 в.в.;

- характеристика творчества современных детских композиторов;
- приемы знакомства детей с операми – сказками русских композиторов;

- охрана детского голоса;

- основные условия подбора репертуара для детского хора.

9. Разучивание вокально-хоровых произведений содержит этапы:

- изучение интонационно-вокального строя произведения;

- установка мест взятия дыхания;

- разучивание произведения на определенный слог;

- изучение литературно-поэтического текста;

- работа над выравниванием общего звучания, сглаживанием певческих регистров, единообразным взятием дыхания в певческих местах, динамической уравновешенностью.

В целом, в настоящее время хоровое пение рассматривается как путь творческого развития детей. В процессе профессиональной подготовки будущего учителя-музыканта для общеобразовательных школ большое внимание уделяется самостоятельной работе студента, в процессе которой он обретает способность осмысленного, технически точного и выразительного исполнения высокохудожественных вокально-хоровых образцов классической (русской, зарубежной, народной и современной) музыки разных жанров, стилей, доступных для восприятия детьми начальной и основной школы в сольном, ансамблевом и хоровом исполнении. Именно в самостоятельной работе формируется готовность грамотно и педагогически обоснованно интерпретировать и исполнять музыкальные произведения различных жанров и стилей.

Михайленко О. Б., к.п.н.

доцент

кафедра социальной работы

Молчанова Е. В., к.п.н.

Заведующая кафедрой социальной работы

*филиал АНО ВПО «Кубанский институт международного
предпринимательства и менеджмента»*

Россия, г. Кропоткин

СИСТЕМА КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В РАМКАХ БОЛОНСКИХ СОГЛАШЕНИЙ

Учебная деятельность является основой, определяющей категорией дидактики высшей школы. В ее рамках должны реализовываться усилия по формированию поликультурного пространства высшего образования и самой высшей школы. Кроме того, в рамках реформирования и модернизации высшего образования воздействию подвергается большинство составных элементов и частей образовательной деятельности. Ее составляющие, основные характеристики взаимосвязаны с давно

сложившейся теорией и практикой образования, его определенными традициями и системой в целом.

Главными элементами основы поликультурной деятельности являются: многокультурный, многонациональный коллектив учащихся, поликультурный состав педагогического коллектива, кросскультурный характер педагогического процесса, социокультурная единая образовательная среда. В системе формирования основ благоприятного развития единого поликультурного пространства учебной деятельности огромное значение имеет позиция профессорско-преподавательского состава, деятелей профессионального сообщества высшей школы и определяющего фактора высококвалифицированного научного работника. Поликультурное образование современного общества должно строиться на основе учета далее перечисленных основополагающих принципов: принцип включенности национальной культуры в систему российской и общемировой (европейской), принцип исторической и цивилизационной направленности национального образования, принцип поликультурной идентификации и самоактуализации личности, принцип глобальности единого культурно-образовательного процесса, который отвечает за формирование и определенное развитие целостного многокультурного мировоззрения, принцип поликультурной терпимости и интеробразовательной перспективы. Но принцип глобальности культурно-образовательного процесса должен быть дополнен принципом селекции культурно-исторического содержания при формировании многокультурного мировоззрения и выработки главных каналов формирования и становления национального мировоззрения в педагогическом процессе на основе особенностей российской цивилизации с учетом позитивных достижений всей мировой цивилизации.

Дискурсу качества системы предоставления образовательных услуг в рамках болонского процесса придается огромное значение. Но, нововведения в данном направлении невозможны без привлечения внимания специалистов в области педагогики к содержанию и системе учебной деятельности и без практической работы в области повышения эффективности содержания и сути образовательного процесса.

Суть учебной деятельности, являясь целостной основой образовательного процесса в вузе, интегрирует в своих рамках учебную деятельность по организации педагогического процесса, содержит в себе усилия по воспитательной работе в учебном процессе, является практическим выражением политики образовательного учреждения, его миссии и отношения руководства вуза к целям и задачам обучения. Без качественной деятельности педагогов вуза в учебно-воспитательном процессе невозможно получить и главный результат получения высшего образования – высокопрофессиональные знания, навыки, умения, креативный стиль мышления и наиболее высокие ценностные ориентиры

студента-выпускника высшей школы. В рамках исследования педагогического процесса можно рассматривать учебную деятельность, с одной стороны, как деятельность в целом (по организации учебного процесса, как собственно деятельность в рамках учебной формы лекции или семинара). С другой стороны, он использует операционально данное понятия с целью того, чтобы абстрагироваться от понятия «учебный процесс» и сосредоточиться тем самым на характеристике учебной деятельности и ее социокультурной, деятельностной составляющей.

В рамках современной дидактики высшей школы учебная деятельность рассматривается как «один из основных видов деятельности человека, направленный на усвоение теоретических знаний и способов деятельности в процессе решения учебных задач». Учебная деятельность представляет собой овладение знаниями, умениями навыками и обобщенными способами учебных действий и саморазвития на основе внешнего контроля и оценки, переходящих в самоконтроль и самооценку. Важнейшим смыслом для любого человека является утверждение своего достоинства, значимости собственной жизни, постоянное доказывание себе и окружающим того, что жизнь прекрасна (но не только жизнь «вообще», а именно моя собственная жизнь, реализуемая через основное дело моей жизни, т.е. через общественно полезный, творческий труд). Эти простые истины буквально пронизывают всю человеческую культуру, естественно выходят за рамки традиционно понимаемой психологии и педагогики. Основания теоретических построений авторов в контексте учебной деятельности связаны с общей теорией деятельности (Л.С. Выготский, М.Я. Басов, А.Р. Лурия, С.Л. Рубинштейн, А.В. Запорожец, П.И. Зинченко, А.Н. Леонтьев, Д.Б. Эльконин).

А.А. Андреев, анализируя базовые категории педагогики высшего звена обучения, рассматривает понятие «учебная деятельность» в рамках категории «обучение». Автор отмечает, что обучение подразумевает учебную деятельность обучающегося («учение») и учебную деятельность преподавателя («преподавание»). Он характеризует обучение, как а) целенаправленный педагогический процесс организации и стимулирования активной учебно-познавательной деятельности студентов по овладению профессиональными знаниями (научного и прикладного характера), навыками и умениями, развитию мышления, творческих способностей, личностных качеств, необходимых для осуществления профессиональной деятельности; б) обучение – это процесс взаимосвязанной деятельности преподавателя и обучающихся, протекающий в рамках педагогической системы, имеющий своей целью развитие последних, формирование у них знаний, умений, навыков, а также элементов мировоззрения, которые являются частью не только будущей профессиональной деятельности, но и распространяются и на сам процесс учебной деятельности. Учебная деятельность традиционно реализуется в виде определенных форм (лекция,

практическое, семинарское занятие, лабораторная работа, коллоквиум). Вместе с тем, учебная деятельность, являясь главной, определяющей частью, а также продуцентом и продуктом системы высшего образования, тесно взаимосвязана с образовательной деятельностью, образованием в широком смысле слова. В рамках такого понимания учебной деятельности она наполняется смыслами воспитания, развертывания системы ценностных ориентаций студентов, опоры на организационные и идеологические основы системы высшего образования. Например, чувство собственного достоинства – это сложное социально-психологическое образование, являющееся социальным по содержанию, и реализуется через психику, основными составными которой являются: интеллектуальный, эмоциональный и волевой компоненты, т.е. структура чувства собственного достоинства представляет собой единство трех составных. И сформированность этого чувства зависит от уровня сформированности каждого компонента и гармоничного их сочетания. Все элементы вузовского образования, все элементы учебной деятельности пронизывают содержательные смыслы учебного материала, коннотация смыслов элементов учебного материала.

Кроме того, учебная деятельность является средоточием подготовки профессиональных кадров. Поэтому в рамках учебной деятельности прослеживается жесткая корреляция между ее эффективностью и успешностью, качеством работы преподавателей и качеством подготовки специалистов. Поэтому при ее анализе важна характеристика ценностных ориентаций представителей кадрового потенциала отрасли и та идеология, главные приоритетные цели, которые выдвигаются обществом и его главным макроагентом государством перед образованием. В рамках политики Болонского союза получило статус приоритетного направление развитие взаимосвязей между вузами и высокотехнологичным производством и экономикой европейских стран. Само по себе это не может отрицательно оцениваться, но должно сочетаться трезвым восприятием собственных приоритетов в данном вопросе.

Специфика учебной деятельности в высшей школе связана с особенностями подготовки в рамках высшего профессионального образования и классом задач, к решению которых готовится специалист, с соотношением теоретической и практической подготовки в его учебной деятельности, соотношением в рамках общетеоретической подготовки общенаучной, профессиональной и специальной подготовок.

В высшей школе осуществляется подготовка высококвалифицированных специалистов, которые не только должны разрешать сложные задачи, но и должны выдвигать пути принципиально нового решения проблем. Соответственно, их подготовка требует более высокого теоретического уровня рассмотрения предмета, изучения истории и теории вопроса на качественно ином уровне, нежели в рамках среднего

профессионального или начального профессионального образования. По данным Л.Г. Семушиной, в системе высшего образования объем теоретической подготовки специалистов достигает 80% от полного объема трудоемкости, в рамках среднего профессионального образования теоретическая подготовка занимает около 40-50% учебного времени, поскольку выпускники средних учебных заведений должны выполнять работы по сложному алгоритму, но вне самостоятельного разрешения профессиональных задач. В рамках начального профессионального образования более 50 % учебного времени отдается на практическую подготовку рабочих, причем минимум естественно-научных, научно-технических (общенаучных) знаний рабочий получает в рамках профессиональной подготовки. В среднем звене системы образования общенаучные знания также усваиваются в рамках общепрофессиональных или специальных дисциплин. Высшее образование предусматривает, что 50 % учебного времени планируется на общенаучные дисциплины.

Особенностью учебной деятельности студентов является ее исследовательский характер. Поэтому в литературе часто используется термин «учебно-познавательная деятельность». Результатом учебной деятельности студента является формирование теоретического сознания и мышления. Особое значение в учебной деятельности студентов играет умение структурировать учебный материал, поскольку результатом данной деятельности является достижение качественно нового знания.

В рамках анализа основных элементов учебной деятельности, можно констатировать, что существует многосторонняя и глубокая связь между содержанием учебной деятельности и культурными особенностями социума, в рамках которого эта деятельность протекает, и, в рамках модернизации образования, мы имеем дело не только с изменениями, продиктованными собственно учебными целями, но и с изменением социокультурной парадигмы общественного развития, что в свою очередь влияет на процесс обучения. Болонский процесс в данном случае представляет определенный структурный и организационный выбор реализации изменений, который, тем не менее, несет в себе не только глубокую трансформацию учебных целей и задач, содержания деятельности педагога, но и воздействие со стороны европейских мировоззренческих стандартов и традиций высшей школы.

Использованные источники:

1. Михайленко Ольга Борисовна. Организационно-педагогические условия формирования поликультурного пространства в образовательной системе российской высшей школы : диссертация ... кандидата педагогических наук : 13.00.08 / Михайленко Ольга Борисовна; [Место защиты: Сев.-Осет. гос. ун-т им. К.Л. Хетагурова].- Владикавказ, 2010.- 169 с.: ил. РГБ ОД, 61 11-13/
2. Молчанова Елена Владимировна. Формирование волевого компонента чувства собственного достоинства у учащихся младшего школьного возраста: диссертация ... кандидата педагогических наук: 13.00.01 /

Молчанова Елена Владимировна; [Место защиты: Адыг. гос. ун-т].- Майкоп, 2009.- 185 с.: ил. РГБ ОД, 61 09-13/2108

*Михайленко О. И., кандидат психологических наук
доктор акмеологии, доцент, заведующий кафедрой педагогики
и психологии дополнительного профессионального образования
Кабардино-Балкарский государственный
университет им. Х.М. Бербековой
Россия, КБР, г. Нальчик*

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Психолого-педагогическое сопровождение это комплексное понятие, включающее в себе все типы психологического воздействия, предполагающее высокоэффективное, целенаправленное психологическое воздействие специалиста системы “человек-человек”, выступающего в качестве субъекта профессиональной деятельности, на других людей в профессиональных целях в рамках intersubjectного взаимодействия, на основе глубоких знаний теории, методологии и сформированных умений и навыков применения современных психологических технологий психологического воздействия на практике. Это высший уровень мастерства в применении психологического арсенала психологического воздействия для решения профессиональных задач в рамках системы “человек-человек”.

Психолого-педагогическое сопровождение осуществляется по следующим направлениям:

- изучение условий и факторов, влияющих на результативность педагогической деятельности, состояние конкретного субъекта образования, которые существенно влияют на образовательные и личные интересы, социально-психологическую обстановку в образовательной структуре, коллективе, семье;
- формирование и развитие педагогической культуры преподавателей, потребности у них к творческой самореализации и способности к осуществлению оптимальной профессиональной деятельности, коммуникации, поведения;
- подготовка студентов к творческому использованию продуктивных технологий в повседневных и нестандартных условиях;
- обеспечение психологической безопасности преподавателей университетского комплекса, комфортных условий его деятельности, а также восстановление психологического ресурса субъектов образования;
- психологическое содействие педагогическим кадрам при решении проблем в психологически сложных ситуациях (конфликты, преодоление блокаторов в профессиональной деятельности, во взаимоотношениях между людьми и др.)

- психологическое обеспечение эффективной образовательной рекламы, имиджа привлекательности педагогической деятельности.

Организация системной деятельности психологической службы в университетском комплексе предполагает системно-целостное решение задач педагогической деятельности, всего труда и жизни, которые ориентированы на конкретного педагога - лидера, его семьи или ближайшего окружения, коллектива. Весь комплекс жизнедеятельностных вопросов решается в соответствии с принятой моделью целостной технологии. В психолого-педагогическом сопровождении функционирования университетского комплекса одной из центральных задач выступает оптимизация профессиональной деятельности и подготовки к ней. При этом в круг основных вопросов включаются:

- диагностика и анализ педагогических, экономических, и социально-психологических процессов, морально-психологического состояния педагогических лидеров и прогнозирование их развития;

- выработка оптимальной модели, алгоритма и технологии реализации преподавателями образовательных функций и продуктивной коммуникации в процессе жизнедеятельности;

- разработка механизма гармонизации целей и задач педагогического труда с интересами и потребностями субъектов образования;

- осуществление психодиагностики, психотерапии и коррекции психологических характеристик и поведения субъектов университетского комплекса для содействия им в овладении оптимальным стилем педагогической деятельности, высокой культуры общения и комфортного психического состояния;

- участие в планировании и отработке программ профессионального совершенствования педагога и содействие ему в практическом решении социально-психологических проблем;

- оказание психологической помощи педагогическим кадрам и подготовка их к самостоятельной саморегуляции с использованием продуктивных психолого- педагогических технологий и эффективной практики.

В рамках психолого-педагогического сопровождения педагогической деятельности постоянно присутствует психологическое консультирование. При этом деятельность психолога предполагает использование различных средств и способов психологической работы в сфере педагогической деятельности и отношений, что является одной, из результативных форм оказания психологической помощи субъектам образования.

Сущность *консультирования* состоит в оказании помощи клиенту посредством его психологического просвещения, а также в выработке на основе результатов психодиагностики специальных рекомендаций по изменению определенных психологических факторов, затрудняющих нормальное функционирование личности. Психологическое

консультирование адресовано психически здоровым людям с целью обеспечения эмоциональной, смысловой, экзистенциальной поддержки преподавателя в ситуациях затруднения, возникающих в ходе его профессионального, личностного и духовного бытия.

Консультирование как первичный уровень оказания психологической помощи ориентировано в большей степени на самостоятельную внутреннюю работу педагога и обращено к рефлексии.

Консультирование как вид психологической практики решает следующие задачи:

- расширение сознания и повышение психологической компетентности;
- эмоциональную поддержку и внимание к переживаниям клиента;
- изменение отношения к проблеме (от «тупика» к «выбору решения»);
- повышение стрессовой и кризисной толерантности;
- развитие реалистичности и плюралистичности мировоззрения;
- повышение ответственности педагога и выработку готовности к творческому освоению мира.

Изучение практики психолого-педагогической помощи позволяет выделить **два главных типа стратегий психологического консультирования**. Их можно обозначить как монологическую и диалогическую, хотя, разумеется, в каждом конкретном случае консультативного воздействия используются обе эти стратегии. Однако при этом ведущей является одна из них.

Психолог, придерживающийся *монологической стратегии*, выступает как носитель истины, а клиент является лишь объектом приложения его сил. При этом, разумеется, учитываются особенности реципиента. В рамках описываемой стратегии выделяются два подтипа. К первому из них относится *императивная стратегия*, когда желаемый результат воздействия прямо указывается или провозглашается субъектом воздействия, на понимание и исполнение предписаний которого должна быть направлена активность объекта психологического консультирования. Наиболее ярким примером такого воздействия является применение директивного гипноза или методов рациональной психотерапии.

Второй подтип представляет *манипулятивная стратегия*, которая не предполагает прямого провозглашения цели воздействия, а достигается посредством активности клиента, организуемой субъектом психологического консультирования так, чтобы она развивалась в желательном для него (субъекта) направлении. Конечно, психолог искренне стремится к благу клиента, но при этом сам решает, в чем должно состоять такое благо. Примером такого воздействия может считаться нейролингвистическое программирование.

Напротив, *диалогическая стратегия* исходит из признания принципиального равноправия взаимодействующих партнеров и в этом

смысле стремится абстрагироваться от возможных различий в их социальном статусе (руководитель — подчиненный, психолог — клиент и т. д.)

Консультационное воздействие может быть рассмотрено как включающее три уровня: *базисный, мировоззренческий и специальный*. К базисным относится группа психотехник, создающая основную психологическую ткань воздействия (организация общения с клиентом, практика новых социальных отношений, продуцирование эмоциональных и продуктивных процессов в их единстве, механизмы переживания). Мировоззренческие воздействия составляют ценностный фундамент консультирования, совокупность определенных идей, которые усваиваются участниками взаимодействия. Отдельные психотехнические средства, такие, как тактика ведущего консультирования, приемы эмпатического слушания, интерпретация, внушение, техника драматизации и др., представляют собой специальные воздействия. Обучение специалистов системы “человек-человек” психолого-педагогического воздействия, а также технологии его применения ускорит достижение ими уровня профессионализма, что открывает широкие перспективы перед всей системой университетского образования в целом.

*Михайленко О. И., кандидат психологических наук
доктор акмеологии, доцент, заведующий кафедрой педагогики
и психологии дополнительного профессионального образования
Кабардино-Балкарский государственный
университет им. Х.М. Бербекова
Россия, КБР, г. Нальчик*

ПРОЦЕСС ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В современных условиях проблема выявления и анализа концептуальных основ, особенностей и перспектив совершенствования процесса обучения студентов в системе высшего образования стоит достаточно остро, что связано с модернизацией педагогического образования в направлении его гуманитаризации, возрастанием роли учителя в воспитании и развитии учащихся.

Современный процесс профессиональной подготовки в системе высшего педагогического образования, социальные условия нашего общества, на первый план выдвигают проблему изменения типа мышления, выхода на более высокую профессиональную ступень и перехода от репродуктивного к творческому, педагогическому мышлению.

Особо отмечается необходимость наряду с научно-методическим мышлением творческой составляющей в профессиональном, педагогическом мышлении учителя.

Педагогическое мышление учителя имеет содержательную, логическую и психологическую стороны. Указанная триада стала предметом

интенсивных исследований и акмеологов, и психологов, и педагогов (О.А. Абдуллина, М.Н. Алексеев, Т.Д. Андропова, Т.И. Гусева, И.В. Дубровина, М.М. Кашапов, Н.В. Кузьмина, Ю.Н. Кулюткин, А.К. Маркова, Е.К. Осипова, В.А. Сластенин, А.М. Сохор, В.Э. Тамарин, Я.С. Турбовской).

Однако при всём многообразии существующих на сегодняшний день исследований по проблеме развития педагогического мышления учителя в науке недостаточно чётко определены основные педагогические условия, обеспечивающие эффективность развития изучаемого личностного образования в образовательном процессе вуза. Для решения проблемы развития педагогического мышления учителя чрезвычайно важен акмеологический подход [2].

Предметом изучения акмеологии является многогранная совокупность факторов, присущих зрелой личности и связанных с развитием и реализацией ее творческого потенциала средствами образования и самообразования, формированием индивидуального смысла и предназначения, становлением методологии высокопродуктивной профессиональной деятельности.

Степень профессиональной зрелости человека и так называемая вершина этой зрелости (акме) - это полифункциональное состояние человека, которое не возникает неожиданно и сразу. На него "работает" вся предшествующая жизнь индивида, в том числе и глубоко научно обоснованное, проверенное на эффективность профессиональное образование. Именно оно в итоге определяет, с каким запасом физического здоровья подойдет выпускник профессиональной школы к ступени своей деятельности зрелости, какие ценностные ориентации и отношения составляют ядро его личности и какие способности, а также какой запас знаний, умений и навыков будут характеризовать его как субъекта-творца, субъекта-профессионала.

В ходе исследования были выявлены следующие **противоречия**:

- между многообразием концептуальных подходов к рассматриваемой проблеме и недостаточной разработанностью педагогических условий развития педагогического мышления будущего учителя в реальном образовательном процессе вуза;

- между насущной необходимостью развития педагогического мышления будущего учителя и отсутствием научно обоснованной технологии её поэтапного формирования в образовательном процессе вуза;

- между имеющимся потенциалом педагогических дисциплин способствующих развитию педагогического мышления будущего учителя и существующей реальной практикой его реализации.

Выявленные противоречия обусловили разработку научно обоснованного комплекса педагогических условий развития педагогического мышления учителя и традиционной подготовкой педагогических кадров [1].

Цель исследования: теоретико-методологическое обоснование педагогических условий и разработка технологий развития педагогического мышления студентов - будущих учителей в образовательном процессе вуза (на примере преподавания педагогических дисциплин).

Объект исследования: процесс развития педагогического мышления студента - будущего учителя.

Предмет исследования: педагогические условия развития педагогического мышления будущего учителя в образовательном процессе вуза.

Гипотеза исследования: продуктивность реализации педагогических условий развития педагогического мышления студентов – будущих учителей в образовательном процессе вуза будет успешным, если:

- уточнить сущность и содержание развития педагогического мышления будущего учителя в контексте существующего многообразия понятийно-категориального аппарата исследования;

- выявить и обосновать комплекс педагогических условий, обеспечивающий эффективность процесса развития педагогического мышления будущего учителя;

- сконструировать, обосновать и апробировать модель реализации педагогических условий успешного развития педагогического мышления будущего учителя;

- определить технологию поэтапного развития педагогического мышления будущего учителя в процессе преподавания педагогических дисциплин;

- разработать критериально-уровневый комплекс сформированности педагогического мышления будущего учителя.

Задачи исследования:

- 1) уточнить сущность и содержание педагогического мышления будущего учителя как образовательного феномена;

- 2) охарактеризовать понятийно-категориальный аппарат исследования;

- 3) выявить основные методологические подходы к развитию педагогического мышления будущего учителя;

- 4) выделить и обосновать педагогические условия развития педагогического мышления будущего учителя в образовательном процессе вуза (на примере преподавания педагогических дисциплин);

- 5) разработать авторскую модель и технологию поэтапного развития педагогического мышления будущего учителя с учетом выделенных педагогических условий;

- 6) представить динамику процесса развития педагогического мышления будущего учителя у студентов вуза на основе разработанного критериально-уровневого комплекса.

Для решения поставленных задач и проверки гипотезы использовались следующие методы исследования:

теоретические методы исследования: изучение и анализ философской, социологической, педагогической, психологической и акмеологической литературы по проблеме исследования; понятийно-терминологического аппарата; подходов ученых к изучаемой проблеме; синтез, сравнение, обобщение, контент-анализ;

эмпирические методы исследования: изучение и обобщение опыта работы по развитию педагогического мышления учителя в системе высшего профессионального образования и в системе повышения квалификации педагогических работников; беседы со студентами, преподавателями, учителями; анкетирование, наблюдение; метод обобщения независимых характеристик; изучение продуктов творческой деятельности студентов; методы математической и статистической обработки данных; моделирование, педагогический эксперимент.

Было выявлено, что, выполняя одни функции, мышление учителя приближается к научно-педагогическому, при выполнении других функций — к интуитивно-практическому. В то же время любая из этих функций невозможна без творческого подхода учителя к объекту деятельности и познания.

Согласно научным исследованиям, можно выделить семь функций профессионального мышления учителя, причем пять из них (объяснительная, диагностическая, прогностическая, проективная, рефлексивная) связаны с формами и методами научного мышления. Однако все функции, включая две последние (управление и коррекция педагогического процесса, а также коммуникативная), предполагают в той или иной мере творческие умственные действия.

В данной статье научно-педагогический аспект мышления учителя рассматривается на примере особенностей педагогического мышления.

Педагогическое мышление учителя — это единство научного и прикладного профессионального мышления, специально-научного мышления по преподаваемой дисциплине и частно-методического мышления. Педагогическое мышление, являясь профессиональной характеристикой, «образует» учителя, позволяет ему состояться как профессионалу, с одной стороны, и, с другой, — отличает его от представителей иных профессий.

Кроме того, педагогическое мышление, в ходе которого вырабатывается стратегия поведения в соответствии с особенностями ситуации, согласуются принципы и нормы индивидуального сознания с актуальными потребностями практики, выступает в качестве регулятора деятельности учителя.

Важной особенностью педагогической деятельности является её универсальность — нет такого человека, который бы не выступал субъектом педагогических отношений. Это означает, что каждый в той или иной мере является носителем бытового, житейского педагогического мышления,

оперирующего «стереотипами собственного знания» (А. Менегетти), как результатами субъективной интерпретации событий, то есть опыта.

Осваивая педагогическую профессию, студент - будущий учитель обогащает концепцию собственной педагогической деятельности, наполняет её профессиональными смыслами, определяет её ценностные ориентиры, вырабатывает собственные педагогические идеи, обосновывает их теоретически [3].

Мы считаем, что лишь единство указанных сторон педагогического мышления учителя является условием развития его как субъекта педагогического труда.

Использованные источники:

1. Михайленко О.И. Акмеологические технологии профессиональной подготовки в системе высшего образования // Вестник Костромского университета им. Н.А. Некрасова, научно-методический журнал, 2009, том 13, серия психологические науки «Акмеология образования» 3. С.75-82
2. Михайленко О.И. Акмеологический подход к формированию педагогического мышления будущих учителей // «Акмеология». №3, 2011. Специальный выпуск, посвященный Международной акмеологической конференции «Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека» Москва С. 434-436
3. Михайленко О.И. Акмеологическая деятельность студента как условие формирования педагогического мышления // «Известия» ВГПУ, № 1 (65) 2012

*Мищенко В. С.
студент*

*«Брянский государственный университет
имени академика И. Г. Петровского»
Россия, г. Новозыбков*

МЕТОДИКА ПРОВЕДЕНИЯ ЛАБОРАТОРНЫХ РАБОТ ПО ФИЗИКЕ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

В настоящее время большое внимание уделяется повышению эффективности учебного процесса. Решение этой проблемы связано с применением в учебном процессе новых методов и приемов обучения. Новые информационные технологии могут эффективно использоваться на традиционных уроках, включающих демонстрационные опыты по физике, на лабораторных занятиях, а также на занятиях физического практикума.

Использование компьютера в качестве эффективного средства обучения существенно расширяет возможности педагогических технологий: физические компьютерные энциклопедии, интерактивные курсы, всевозможные программы, виртуальные опыты и лабораторные работы позволяют повысить мотивацию учащихся к изучению физики. Преподавание физики, в силу особенностей самого предмета, представляет

собой благоприятную почву для применения современных информационных технологий.

Эффективность использования средств новейших информационных технологий в учебном процессе во многом зависит от успешного решения задач методического характера, связанных с информационным содержанием и способом использования автоматизированных обучающих систем в учебном процессе.

В содержание многих современных электронных учебных изданий по физике входят анимации, интерактивные модели, конструкторы, тренажеры, видеозаписи физических экспериментов, виртуальные лабораторные работы и пр. Эти учебные объекты могут служить основой для организации самостоятельной работы учащихся как в классе, так и в домашних условиях; они призваны обеспечить подготовку школьников к лабораторным занятиям по физике. Данные объекты разнятся по своим обучающим возможностям.

В виртуальной среде представлены модели и достаточно высокого дидактического качества. Некоторые из них ориентированы на отработку у учащихся отдельных экспериментальных умений (тренажеры, конструкторы); другие помогают изучать физические явления, недоступные для воспроизведения в условиях школьной лаборатории; третьи создают условия для самостоятельного моделирования обучаемым разнообразных физических ситуаций.

Необходим тщательный отбор модельных объектов электронных учебных изданий для лабораторных занятий. Считаю, что наиболее эффективным для занятий этой организационной формы является использование виртуальных манипулятивных моделей (в том числе конструкторов и тренажеров), а также видеофрагментов натуральных опытов. Таких объектов пока недостаточно в виртуальной информационной среде. Класс таких учебных объектов необходимо последовательно развивать.

На уроках физики невозможно обойтись без демонстрационного эксперимента, но не всегда материальная база кабинета соответствует требованиям современного кабинета физики. И поэтому здесь на помощь приходит компьютерный эксперимент. Компьютер становится помощником не только ученика, но и учителя. Преимущество работы ученика с программным обеспечением состоит в том, что этот вид деятельности стимулирует исследовательскую и творческую деятельность, развивает познавательные интересы учеников. Программы могут быть полезными при подготовке к лабораторным занятиям с реальным оборудованием и окажутся незаменимыми при его отсутствии. Интерактивные опыты можно использовать для демонстрации на уроке. Это позволит решить вопросы, связанные с недостатком лабораторного оборудования, оптимально организовать рабочее время. Также будет эффективным использование интерактивных лабораторных работ при самостоятельной работе учащихся.

Важное место в формировании практических умений и навыков у учащихся на уроках физики отводится демонстрационному эксперименту и фронтальной лабораторной работе. Демонстрационный эксперимент на уроках физики формирует у учащихся накопленные ранее представления о физических явлениях и процессах, пополняет и расширяет кругозор учащихся. В ходе эксперимента, проводимого учащимися самостоятельно во время лабораторных работ, они познают закономерности физических явлений, знакомятся с методами их исследования, учатся работать с физическими приборами и установками, то есть учатся самостоятельно добывать знания на практике.

Как показывает опыт, применение только традиционной методики проведения физического эксперимента приводит к низкому уровню умений и практических навыков учащихся по физике, так как не все ученики умеют:

- анализировать, понимать и интерпретировать графики и таблицы, полученные в ходе эксперимента (не умеют использовать полученные знания по алгебре и геометрии при изучении физики);
- объяснять суть физических явлений (слабый словарный запас терминологии по физике);
- понимать закономерности физических процессов (не видят причинно-следственные связи);
- самостоятельно добывать нужную информацию из различных источников, в том числе электронных (слабо развиты навыки самостоятельной работы с ПК).

Выше перечисленные пробелы в знаниях учащихся влияют на формирование информационной компетентности и уровень обученности учащихся по физике. В связи с этим появляется идея:

если проводить физический эксперимент и фронтальные лабораторные работы, используя виртуальные модели посредством компьютера, то можно компенсировать недостаток оборудования в физической лаборатории школы и, таким образом, научить учащихся самостоятельно добывать физические знания в ходе физического эксперимента на виртуальных моделях. Таким образом, появляется реальная возможность формирования необходимой информационной компетентности у учащихся и повышения уровня обученности учащихся по физике.

Необходимо отметить, что компьютерный эксперимент способен дополнить “экспериментальную” часть курса физики и значительно повысить эффективность уроков. При его использовании можно вычленить главное в явлении, отсеять второстепенные факторы, выявить закономерности, многократно провести испытание с изменяемыми параметрами, сохранить результаты и вернуться к своим исследованиям в удобное время. К тому же, в компьютерном варианте можно провести значительно большее количество экспериментов. Данный вид эксперимента реализуется с помощью компьютерной модели того или иного закона,

явления, процесса и т.д. Считаю, что работа с этими моделями открывает перед учащимися огромные познавательные возможности, делая их не только наблюдателями, но и активными участниками проводимых экспериментов.

Методики проведения лабораторных работ по физике с использованием информационных технологий позволяют:

- 1.Глубже понять физические процессы и закономерности, а также научиться применять полученные знания на практике.

- 2.Реализовать личностно-ориентированный подход в обучении.

- 3.Интегрировать знания учащихся.

- 4.Стимулировать учащихся на освоение персонального компьютера.

- 5.Поэтапно проводить эксперименты, создание ситуацию успеха на уроке, возможность применять методы дифференцированного обучения.

- 6.Мотивировать учащихся на исследовательскую работу по какой-либо интересующей его теме для самостоятельного создания мультимедийных моделей взаимодействия тел, физических явлений и изменяя параметры взаимодействия, наглядно видеть результат.

Несмотря на большие плюсы, я рекомендую учителям физики не отказываться полностью от реальных практических работ, так как на начальном этапе обучения физике (7-9 классы) у подростков более развита предметная деятельность, чем наглядно-образное мышление, а в старших классах (10-11), когда обучение учащихся основано на теоретическом уровне обобщения, можно использовать компьютерные модели, развивающие логику и мышление учащихся.

Расширение знаний учителя в области «Методика проведения лабораторных работ по физике с использованием ИТ» позволяет педагогу:

- 1.Осваивать новейшие достижения педагогической науки и практики.

- 2.Использовать учителю в своей работе новые технологии на актуально развивающей, личностно – ориентированной основе.

- 3.Осуществлять оптимальный интегрированный отбор проблемных, исследовательских, практических, репродуктивных методов обучения.

- 4.Использовать виртуальные манипулятивные модели, видеофрагменты натуральных опытов.

- 5.Стимулировать исследовательскую и творческую деятельность, которая развивает познавательные интересы учеников.

- 6.Использовать компьютерный эксперимент, который способен дополнить «экспериментальную» часть курса физики и значительно повысить эффективность уроков.

Таким образом, обучение на основе КТ создает условия для эффективного проявления фундаментальных закономерностей мышления, оптимизирует познавательный процесс. Фактором, позволяющим это сделать, является визуализация основных математических и физических понятий, процессов и явлений при помощи компьютера.

Мищенко В. С.
студент
«Брянский государственный университет
имени академика И. Г. Петровского»
Россия, г. Новозыбков

ОПЫТ ПРИМЕНЕНИЯ ИКТ КАК СРЕДСТВА ИЗУЧЕНИЯ ФИЗИКИ В ОСНОВНОЙ ШКОЛЕ

1. Использование ИКТ как средства наглядности.

Из психологии известно, что поисковая деятельность более продуктивна и целенаправленна, если учебная проблема визуализирована (“вижу и думаю”). Поэтому на начало изучения новой темы очень, полезно предъявлять кадры с четкой формулировкой учебной проблемы (этап мотивации и постановки учебной проблемы).

На этапе актуализации знаний, необходимых для усвоения нового материала кадры и работа с ними разнообразны. Это могут быть:

диагностический без оценочный контроль, лучше взаимоконтроль;
разно уровневые качественные, расчетные, графические задания;
физический диктант, блиц-опрос;
работа с систематизирующими, обобщающими таблицами, логическими схемами.

При изучении нового материала слайды совместно с натурным экспериментом создают единую активную познавательную среду, в которой учитель серией умело подобранных вопросов и заданий возбуждает и направляет мысль учащихся к новым теоретическим выводам. Далее в ходе закрепления уточняет, корректирует понимание учащимися нового знания, формирует первоначальные умения.

В ходе объяснения и закрепления нового материала кадры должны быть разнообразными, чтобы охватить все моменты познания: алгоритм поиска решения поставленной проблемы, оценивание альтернатив, обнаружение следствий и их значимости в теории и т.д.

Получаемый эффект:

Значительно удобнее стало демонстрировать видеоматериалы. В любой момент можно остановить кадр высокого качества для зарисовки или комментария, что было бы затруднительно при использовании видеомагнитофона с низким качеством стоп-кадра. Или отключить звук и дать возможность проанализировать ситуацию ученику. А затем, включив звук, проверить истинность факта. (При изучении темы “Изменение агрегатного состояния вещества” в 8 классе, опираемся на молекулярное строение вещества, которое изучали в 7 классе).

При невозможности проведения “живого” опыта (ввиду его опасности, отсутствия оборудования или специфики условий) появилась возможность осуществить виртуальный эксперимент на компьютерной модели.

Возможен просмотр полученных графиков. Графики, возникающие на экране при изучении тепловых явлений (зависимости T от времени при фазовых переходах, при введении понятий количество теплоты, теплоёмкость и т.д.), позволяют лучше понять наблюдаемые явления.

2. Использование ИКТ как источника дополнительного материала.

Основным источником информации является учебная литература. Подбор дополнительной литературы по предмету является порой проблематичным, так как библиотечный фонд в школе не велик. Если заказывать литературу в областной библиотеке, то это займет много времени. Вот здесь компьютер и выступает как источник информации.

Ученик при подготовке к уроку может использовать компьютер как универсальный источник информации. Глобальная компьютерная информационная сеть Интернет, электронные энциклопедии и учебники, различные обучающие программы – вот лишь малая часть информационных источников. Для создания красочных и содержательных рефератов, оформления докладов, набора конспектов – для всего этого можно использовать компьютер

Огромное количество информации создано на электронных носителях, например, “Детская энциклопедия Кирилла и Мефодия” 2008г. Здесь находятся энциклопедические и справочные статьи, интерактивные приложения, иллюстрации, видеофрагменты, занимательные факты и мн. др.

3. Применение ИКТ как средства контроля результатов обучения.

Наряду с традиционным контролем, предназначенным для оценки конечных результатов обучения, компьютер позволяет организовать контроль самого процесса обучения, осуществить диагностику хода материала с целью коррекции дальнейшего процесса.

Закрепление пройденного изученного материала провожу с помощью того же персонального компьютера с программой “Уроки физики Кирилла и Мефодия”. Здесь же использую кроссворды.

Контроль знаний, точнее обратную связь, я устанавливаю на основе самоконтроля и самооценки знаний учащихся. Перед началом занятия, я даю листок и прошу выставить себе оценку за выполнение домашнего задания. Предлагаю сесть половине класса за компьютер и выполнить тесты. Это могут быть тесты, разработанные одним, двумя учащимися или тесты из компьютерной программы “Уроки физики Кирилла и Мефодия”.

Мы не в состоянии изменить содержание контроля знаний, но мы можем изменить форму ее проведения, сделать ее более привлекательной. В компьютерном виде тренировочное решение задач, тестов, непосредственно выполнение контрольной работы нравится учащимся по ряду причин: сразу получают результат; не теряют время на оформление, исправления и т.д.; можно воспользоваться справочным материалом, подсказками, калькулятором. Это самый объективный, справедливый для учащихся вид контроля.

4. Применение ИКТ как средства проведения лабораторных работ.

С помощью программ по физике можно делать и лабораторные работы. Работа получается более наглядная, эффективная. Лабораторные работы можно делать в классе, а также задать как домашнее задание. Изменяя каждому ученику параметры, можно получить большой результат в выполнении работ.

В кабинете физики можно проанализировать ход лабораторной работы по компьютерной модели перед выполнением работы или после выполнения реальной работы провести компьютерное исследование этой же зависимости. Всё это способствует выработке исследовательских навыков, побуждает к творческому поиску закономерностей в различных процессах и явлениях.

В 7-9 классах у учащихся возникают трудности при изучении движения тела, движущегося в подвижной системе отсчета относительно неподвижной. Здесь помогла моделирующая программа “Относительность движения” из пакета “Живая физика” – она позволяет моделировать все случаи относительного движения тела.

При изучении электромагнитного поля в 9 классе учащиеся изучают правило буравчика, правило правой руки для соленоида, правило левой руки.

На немецком сайте я нашла программу “Электродвигатель”. Слева на рисунке изображена рамка в магнитном поле, подключенная с помощью коллектора к источнику электрического тока. Линии магнитной индукции направлены сверху вниз, и при данной полярности включения источника тока рамка будет вращаться против часовой стрелки, что полностью согласуется с правилом левой руки. Панель управления позволяет менять направление электрического тока в рамке, линии магнитной индукции и направление силы Ампера. Эта программа позволяет не только продемонстрировать учащимся устройство и принцип действия электродвигателя постоянного тока, но и создавать на уроке интересные проблемные ситуации.

На этом же сайте находятся программы “Четырехтактный двигатель внутреннего сгорания”, “Паровая машина”.

На диске “Виртуальная школа Кирилла и Мефодия. Физика” есть демонстрационная программа, которая помогает научиться определять цену и значение измеряемой величины. На этом же диске: демонстрационная программа “Импульс тела” и компьютерная программа “Движение молекул в газах, жидкостях и твердых телах”.

Компьютерный эксперимент вводит в урок деятельностные технологии активного, развивающего обучения. Тем самым эксперимент становится “универсальным дополнением практически к любой методике преподавания физики”.

5. Применение ИКТ как средства экономии времени.

При использовании наглядности в виде таблиц, плакатов, репродукций картин, портретов приходится одни убирать, другие прикреплять, да если еще при этом вести записи на доске, то это занимает много времени. Используя компьютер, появляется возможность экономии времени.

Уроки физики отличаются постоянным дефицитом времени и сложностью оборудования. Распространенный случай, когда использование компьютерной техники будет более чем оправдано – моделирование явлений микромира, процессов, имеющих колоссальные масштабы или протекающих за время, несоизмеримое с отпущенным на их изучение или скрытых от наблюдателя. Примерами могут служить явления в полупроводниках, взрыв, молекулярное взаимодействие, диффузия, изображения в электронно-лучевой трубке.

Какую часть времени учителя в ходе объяснения займет процесс черчения и вытирания доски?

Изучение ряда тем требует использования значительных объемов графического материала. Ограниченность пространства классной доски может привести к необходимости вытереть часть ранее сделанных построений, что создаст затруднения при необходимости возврата к ним в ходе закрепления изученного. Традиционная методика давно нашла выход из ситуации посредством использования обучающих плакатов и слайдов. Компьютер в данном случае не является альтернативой, но органично дополняет вышеназванные средства. Отдельным достоинством ЭВМ, применительно к воспроизведению учебной графики, является простота цветового выделения необходимых элементов и возможность воспроизведения динамики построений, аналогичной движению руки преподавателя.

Программы “Открытая физика” и электронная энциклопедия “Вся физика” могут дать эффективное графическое сопровождение при изучении кинематики колебательного движения.

Является ли использование компьютерной техники лучшим средством для решения поставленных задач? Компьютерные технологии не самоцель, а средство, способное обеспечить высокую эффективность работы учителя.

Использованные источники:

1. Маркова А.К. Формирование мотивации учения в школьном возрасте: Пособие для учителя. М., Просвещение, 1983. – 96с.
2. Овчарова Р.В. Практическая психология образования: Учеб. пособие для студ. Психол. фак. университетов. – М.: Издательский центр “Академия”, 2003. – 448с.
3. Педагогика в схемах, таблицах и опорных конспектах / Г.М. Коджаспирова. – 3-е изд. – М.: Айрис-пресс, 2008. – 256с. – (Высшее образование).

4. Педагогика: педагогические теории, системы, технологии: Учеб. для студ. выс. и сред. пед. учеб. заведений / С.А. Смирнов, И.Б. Котова, Е.Н. Шиянов и др.; Под ред. С.А. Смирнова. – 5-е изд., стер. – М.: издательский центр “Академия”, 2004. – 512с.
5. Практическая психология образования: Учебное пособие н-е издание / Под редакцией И.В. Дубровиной. – СПб.: Питер, 2004. – 592с.: ил.
6. Педагогическая психология: Учеб. для студ. высш. учеб. Заведений / Под ред. Н.В. Ключевой. – М.: изд-во ВЛАДОС – ПРЕСС, 2003г. – 400с.
7. Ресурсы Интернет: Единое окно доступа к образовательным ресурсам <http://window.edu.ru/window/>

*Мукан Н.В., д.пед.н.
профессор, заведующая кафедрой
Мыськив И.С., к.пед.н.
доцент*

*кафедра иностранных языков
Национальный университет «Львівська політехніка»
Украина, г. Львів*

ХАРАКТЕРИСТИКА МОДЕЛЕЙ НАЧАЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ УЧИТЕЛЕЙ В ГЕРМАНИИ

В начале XXI века особое внимание уделяется профессиональной подготовке учителей общеобразовательных школ, высокая квалификация и компетентность которых осуществляют несомненное влияние на уровень успеваемости учащихся, развитие школы как социального института и развитие образования в стране в целом. Важная роль отводится начальной профессиональной подготовке, которая реализуется в условиях современных университетов, и во время которой формируются основы непрерывного профессионального обучения педагогов на протяжении всего профессионального функционирования. Кроме того, способ организации начальной профессиональной подготовки учителей является конститутивным фактором обеспечения соответствующего качества и количества педагогических работников в стране. Сущность начальной профессиональной подготовки определяет возможность обеспечения комплекса знаний, умений и навыков, ценностей и отношения в национальном контексте, необходимых для качественного выполнения функциональных обязанностей учителями. С этой целью в развитых странах мира, в частности в Германии, разрабатывается унифицированный уровень квалификаций педагогов, который способствует определению содержательного и операционного компонентов программ подготовки будущих учителей, а также обеспечению мониторинга предоставления высококачественных образовательных услуг общеобразовательной школой.

Поскольку изучение опыта Германии может служить основой для выявления преимуществ и недостатков системы начального профессионального педагогического образования этой страны, считаем целесообразным проведение такого исследования с целью заимствования и интеграции конструктивных идей в отечественную систему образования. В соответствии с целью авторами определены следующие задачи: осуществить анализ научно-педагогической литературы, освещающей различные модели начальной профессиональной подготовки учителей в Германии, а также охарактеризовать специфику традиционных и новых моделей подготовки учителей.

Проблема профессиональной подготовки учителей в Германии освещается в трудах как зарубежных, так и украинских ученых, в частности, система профессионального образования в Германии (Н. Абашкина, В. Третько), система педагогического образования (Т. Гордиенко, Т. Кристопчук, Н. Махиня, Л. Пуховська), повышение квалификации учителей (Т. Вакуленко), подготовка учителей (С. Бобраков, А. Турчин), а также образование взрослых (П. Ярвис (P. Jarvis) рефлексивная практика (М. ван Верком (M. van Woerkom), П. Рунхаар (P. Runhaar) , обучение учителей средствами школьного лидерства (М. Смили (M. Smylie), А. Харт (A. Hart), развитие профессиональной компетентности (Я. Баумерта (J. Baumert), В. Блум (W. Blum), А. Клусманн (A. Klusmann), В. Краус (U. Krauss), С. Кунтер (S. Kunter), междисциплинарный подход к профессиональному развитию учителей (П. Слигерс (P. Sleegers), С. Болуис (S. Bolhuis), Ф. Гейсел (F. Geijssel) и т.д.

Учебные программы педагогического образования Германии определяют своими целями подготовку компетентных, профессионально-грамотных учителей для обеспечения эффективного процесса обучения учащихся. «... предлагается перспективная концепция многосторонней подготовки, которая на практике может обеспечить близкое к идеальному равновесие между тремя составляющими комплекса профессиональных компетенций нового учителя – системой гуманистически-демократических ценностей, научными знаниями, дидактическими умениями и навыками» [2, с. 9].

Анализ научно-педагогической литературы свидетельствует о наличии дискуссий по выбору оптимальной модели начальной профессиональной педагогической подготовки. Выделяют различные модели начальной профессиональной подготовки учителей в условиях современного университета, среди них традиционные и новые.

Модель подготовки учителей в условиях педагогического училища / колледжа (англ. – normal school tradition) используется для подготовки учителей начальной школы. Учебный план предусматривает освоение комплекса дисциплин с целью формирования и развития основных умений и навыков на основе практического обучения (педагогическая практика, курсы

по методике преподавания учебной дисциплины). В Германии восприятие и создание учебной программы, как единой системы упорядоченных и взаимосвязанных компонентов, базируется на освоении профессиональной деятельности и компетентности, а не отдельных дисциплин, обосновывает уход от теоретизирования учебной программы, подчеркивает значимость учебной практики в процессе обучения и ее анализ студентами; интеграцию новых знаний и компетентности в области информационно-коммуникационных технологий и культуры. К основным преимуществам этой модели относится развитие педагогического мастерства на основе эмпирического обучения и собственного педагогического стиля. Недостатками этой модели является недостаточность освоения дидактики, академических и научных знаний, а также развитие исследовательских умений и навыков.

С помощью традиционной академической модели (англ. – *academic tradition*) осуществляется подготовка учителей средней и старшей школы в условиях университетов. Учебный процесс направлен на освоение знаний в определенной области науки согласно специализации, применение проблемного метода обучения, формирование и развитие умений и навыков освоения знаний, период введения в профессию. Немецкий опыт подтверждает, что реализация приоритета специальности в организации учебной программы педагогического образования за счет целевого направления на конечные результаты при планировании и управлении профессиональной педагогической подготовкой возможна только тогда, когда в процессе проектирования и осуществления обучения цели и задачи поэтапного усложнения теоретических и практических основ обучения будут приближены к профилю будущего специалиста и заложены в программы этапов учебного процесса профессиональных педагогических учебных заведений. Как отмечает М. Авраменко, изучение профессиональных дисциплин предполагает освоение базовых знаний по предметам, формирование и развитие аналитико-критических рефлексивных умений и методических компетенций [1]. В учебных заведениях системы профессионального педагогического образования Германии предпринимаются попытки достичь целостности профессиональной педагогической подготовки путем постоянного укрепления взаимосвязей ее основных компонентов на основе принципа интеграции и его взаимодействия с другими принципами обучения: единство обучения и воспитания, мотивация учения и труда, проблемности и т.д. Органической целостности и компетентности можно достичь в том случае, когда все компоненты академической программы будут ориентированы на конечную цель – повышение качества подготовки квалифицированного специалиста в области образования. Эту модель подготовки будущих учителей характеризует наличие таких компонентов как глубокие знания школьного предмета (концепции и методика преподавания учебных дисциплин,

связанных с содержанием школьного образования), социально-политические знания о содержании школьного образования (социальные, политические и культурные концепции), знание педагогических дисциплин (концепции педагогических наук и методика с использованием междисциплинарного подхода), развитые умения и навыки. К достоинствам этой модели можно отнести акцентуацию развития умений и навыков применения проблемного метода обучения. Однако такая модель имеет и свои недостатки, среди которых недостаточность педагогической подготовки и незначительный срок, который отводится для практической подготовки в школе.

Среди новых моделей подготовки выделяют модель профессионализации педагогической деятельности (англ. – professionalization of teaching), основанный на концепции профессиональной автономности и стандартизации. Исторически, полемика вокруг профессиональных знаний в педагогической деятельности фокусировала свое внимание на антитезе и связи выше упомянутой проблемы «теория-практика». Положительной характеристикой этой модели является то, что она направлена на формирование экспертов в области образования – высококвалифицированных учителей определенной учебной дисциплины, с объемом знаний, комплексом умений и навыков, необходимых для критического мышления, профессионального применения проблемного метода, демонстрации автономности их деятельности, которые несут полную ответственность за совершенствование своих умений и навыков и готовы сотрудничать со всеми участниками учебного процесса. К недостаткам этой модели относят отсутствие практических доказательств существенных структурных изменений в качестве педагогического образования. Стоит заметить, что в Германии в 1970-х годах XX века был проведен ряд реформ с целью профессионализации педагогической деятельности и организовано обеспечение начальной профессиональной подготовки учителей в условиях системы университетского образования, к которой принадлежат высшие профессиональные школы (колледжи) (нем. – Fachhochschulen) [3]. Однако реформирование начальной профессиональной подготовки учителей продолжается [6]. Итак, в федеральных землях Германии современной политике образования и обучения свойственна тенденция расширения дискуссии на эту тематику с целью распространения и внедрения политики «стандартов», которые формулируют, контролируют и гарантируют качество обучения учащихся и деятельности учителей. Политика стандартизации педагогической подготовки и деятельности определяет направление профессионального образования учителей, минимальный объем необходимых знаний, умений и навыков, профессиональные ценности и отношение. Политика стандартизации способствует развитию такой модели начальной профессиональной педагогической подготовки, которая обеспечивает взаимозависимость теории и практики педагогической подготовки, ее соответствие современным запросам общества и

потребностям школы. Учебный план модели профессионализации педагогической деятельности предполагает освоение знаний о педагогической деятельности на основе проведения исследований. Отмечается необходимость изучения педагогических дисциплин, а также развитие профессиональных ценностей и отношения у будущего учителя.

Среди новых моделей начальной подготовки учителей – альтернативные модели подготовки. Речь идет о подготовке и сертификации учителей на основе оценивания их знаний, умений и навыков, которые были освоены на основе личного опыта, а также их личностных характеристик. Отмечается наличие знаний, умений и навыков, освоенных во время работы в школе, во время периода введения в профессию и менторских программ. Такая модель подготовки учителей позволяет быстро реагировать на запросы общества и обеспечить достаточное количество учителей, которых требует система школьного образования, а также не требует значительных капиталовложений. Ученые называют такую модель начальной подготовки учителей «моделью минимальной компетентности» (англ. – minimum competency model). В Германии распространена программа альтернативной сертификации учителей (англ. – Teach First Germany), которая предусматривает привлечение выпускников колледжей, дипломированных специалистов в определенной области знаний, которые не имеют педагогической подготовки. Согласно этой программы специалисты получают временное место работы в школе и в течение 2 лет проходят дополнительное обучение на практике.

Специфика организации начальной профессиональной педагогической подготовки в Германии характеризуется тем, что федеративные земли, входящие в состав Германии, выдвигают свои требования к квалификации учителей. Однако, во всех землях подготовка охватывает два этапа – обучение в университете или учреждениях системы высшего образования и педагогическую практику как компонент учебного плана, а также второй этап – практическую педагогическую подготовку (нем. – Vorbereitungsdienst). Подготовка завершается сдачей государственных экзаменов, подтверждающих квалификацию учителя. Содержание начальной профессиональной подготовки учителей, в частности учебных дисциплин профессионального направления, дидактики и методики преподавания учебной дисциплины, определяется «Стандартами педагогической подготовки: педагогические науки» (нем. – Standards für die Lehrerbildung: Bildungswissenschaften), и признается всеми федеративными землями Германии. Эти стандарты, утвержденные в 2004 г., соответствуют Актам об образовании федеральных земель и определяют комплекс компетентностей учителей в таких сферах как преподавание учебной дисциплины, педагогика, оценивание, инновационная деятельность. Второй этап подготовки направлен на развитие практики педагогической деятельности и академическую подготовку в условиях школы.

Итак, профессиональная подготовка учителей в Германии является подсистемой национальной системы профессионального образования. Она рассматривается как многогранный феномен, который предусматривает развитие основных профессиональных знаний, необходимых начинающему учителю, определение минимальных пределов компетентности на этапе завершения педагогической подготовки, а также реализацию соответствующей системы овладения компетентностью с помощью традиционных и новых моделей подготовки. Существует системный подход к организации профессионального педагогического образования в Германии на основе использования различных моделей, перестройки сути и оптимизации методов обучения, путем интеграции академических предметов в учебной программе педагогического образования в органически целостную, оптимально действующую и динамическую систему. Конститутивной идеей системы интеграции академической программы профессионального педагогического образования является категория целостного развития человека как субъекта деятельности и общения на протяжении профессиональной подготовки и педагогического функционирования.

Использованные источники:

1. Авраменко М. Реформування педагогічної освіти в Німеччині // Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова. Серія 11, Соціологія. Соціальна робота. Соціальна педагогіка. Управління: збірник / М-во освіти і науки України, НПУ ім. М.П. Драгоманова: НПУ, 2007. – Вип. 6. – С. 88-93.
2. Василюк А., Пахоцінський Р., Яковець Н. Сучасні освітні системи: Навчальний посібник. – Ніжин: Редакційно-видавничий відділ НДПУ, 2002. – 139 с.
3. Buchberger F., Campos B., Kallos D., Stephenson J. Green Paper on Teacher Education in Europe. – Umea: Fakultetsnamnden for lararubidning, 2000. – 97 p.
4. Lohmar B., Eckhards T. The Education System in the Federal Republic of Germany 2011/2012. A Description of the Responsibilities, structures and developments in Education Policy for the Exchange of Information in Europe. – Bonn: KMK, Secretariat of the Standing Conference of the Ministers of Education and Cultural Affairs of the Lander in the Federal Republic of Germany, 2013. – 360 p.
5. Musset P. Initial Teacher Education and Continuing Training Policies in a Comparative Perspective. Current Practices in OECD Countries and a Literature Review on Potential Effects. – OECD, 2009. – 51 p.
6. Terhart E. Perspektiven der Lehrerbildung in Deutschland. // Zeitschrift für Erziehungswissenschaft. – 2002. – Vol. 5, Issue 3. – P. 511-514.

*Муриева М. В., канд.пед.наук
ст.преподаватель
факультет иностранных языков ФБГОУ ВПО
«Северо-Осетинский государственный
университет им. К.Л. Хетагурова»
Россия, г. Владикавказ*

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ

Аннотация. Статья посвящена актуальной проблеме – профессиональной подготовке педагогических кадров в условиях введения новых ФГОС ВПО. Формирование профессиональной компетентности педагога рассматривается как важнейшее условие в его становлении как специалиста.

Ключевые слова: ФГОС ВПО, обновление образовательной политики, подготовка специалистов, профессиональная компетентность, новые интенсивные технологии обучения.

В настоящее время потребность в обновлённых педагогических кадрах в нашей стране значительно возросла. Школам и вузам нужны компетентные, социально и информационно подготовленные специалисты, в основе деятельности которых положены новые образовательные стандарты (ФГОС), утвержденные Министерством образования и науки Российской Федерации в 2010 году. Профессионально-личностное становление таких педагогов соответствует задачам, определённым в образовательной инициативе «Наша новая школа», связано с идеями обновления отечественной образовательной политики, вытекающими из присоединения России к Болонским соглашениям [4:15]. Базовыми задачами в сфере современного образования в Федеральной целевой программе развития образования на 2011-2015 годы являются обеспечение доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного социально-ориентированного развития РФ, а также приведение содержания и структуры профессионального образования в соответствие с потребностями рынка труда.

Сегодня в нашем обществе возрастает понимание того, что традиционная технология организации образовательного процесса, ориентированная на формирование знаний, умений и навыков в предметной области и сама структура подготовки специалистов, морально устарели. При этом из вуза необходимо не только выпустить специалиста, получившего профессиональную подготовку, но и включить его уже на стадии обучения в разработку новых технологий, адаптировать к условиям конкретной учебной или производственной среды, сделать его проводником новых решений, успешно выполняющим свои должностные обязанности.

Подготовка высококвалифицированных кадров во многом зависит от качества профессионального отбора абитуриентов для педагогических

специальностей, что способствует более эффективной вузовской и послевузовской подготовке специалистов. Следует обратить особое внимание на обучение учащихся в системе довузовской подготовки, расширять права вузов по формированию контингента учащихся, систематически проводить профориентационную работу с выпускниками средних общеобразовательных учреждений.

Возрастание требований к профессиональной подготовке учителя новой формации требует пересмотра содержания, способов, форм и методов обучения и воспитания будущего педагога в стенах вуза, т.е. создания условий для формирования его как личности и как специалиста-профессионала. По мнению многих авторитетных специалистов, именно компетентностный подход отражает основные аспекты процесса модернизации, обновления образования (А.Л.Андреев, В.А. Болотов, О.Е.Лебедев, И.Д.Фрумин и др.). Различные аспекты подготовки студентов к успешной педагогической деятельности с позиций компетентностного подхода раскрыты авторами Л.П. Ильенко, Е.П.Ильиным, Н.А.Моревой, А.С.Роботовой, В.А.Сластениным, К.В.Шапошниковым, Е.Н.Шияновым и др. Профессиональная компетентность личности, в широком смысле этого понятия, - интегральная характеристика его деловых и личностных качеств, отражающая уровень знаний, умений и опыта, достаточных для осуществления определенного рода деятельности, которая связана с принятием решений. В этой связи, профессиональная компетентность педагога рассматривается как явление многофакторное, характеризующее способность человека реализовать весь свой потенциал [1:137]. Следует отметить, что компетентность любого специалиста, в том числе и педагога, неизменно предполагает наличие готовности (способности) к определенному виду деятельности.

По мнению ряда ученых, готовность специалиста к профессиональной деятельности заключается в усвоении им полного состава специальных знаний, профессиональных действий и социальных отношений, в сформированности и зрелости профессионально значимых качеств личности. Профессиональная компетентность заключается не только в умении прогнозировать цели и результат педагогического влияния, но и решать сложные социально-педагогические задачи.

Как нам представляется, современный учитель должен обладать умением проводить: логический анализ содержания учебного материала, его информационное структурирование, интеграцию межпредметных связей; определять вербально-графическую структуру учебной информации, развивать активность, инициативность и самостоятельность учебных действий обучаемых. Весь этот далеко не полный перечень профессиональных компетенций создает ориентировочную основу педагогической деятельности, многомерность которой обеспечивают

научные, социальные и психолого-педагогические направления в профессиональном развитии [2:81].

Технологическая и методическая компетентность учителя, овладение научным знанием о процедурах управления учебной деятельностью занимают особое место в подготовке будущего учителя и неразрывно связаны с проблемами интеллектуального, активного обучения, с развитием творческой личности, воспитанием профессиональной направленности мышления, реализацией исследовательского принципа в организации учебно-познавательной деятельности обучаемых.

В качестве одной из важнейших современных проблем ученые выдвигают кризис компетентности педагогов. Анализ психолого-педагогической литературы по данной проблеме позволяет нам констатировать, что у ряда педагогов мотивация на повышение собственной квалификации носит формальный характер; недостаточно развиты способности к анализу, целеполаганию и проектированию; учителя неохотно перестраиваются на новую диалогическую модель взаимодействия с учеником, лишь небольшая часть их занимается самообразованием, ещё меньшее число педагогов владеет навыками исследовательской деятельности.

Однако нельзя не признать, что один из самых сложных вопросов сегодняшнего дня – резкое отставание российского образования от процесса стремительной информатизации общества. Это отставание проявляется по-разному: от недостатка во многих школах и даже вузах современных мультимедийных (технических) средств до значительного числа учителей и преподавателей, не владеющих ими. Гигантский разрыв между поколениями в уровне компьютерной грамотности способствовал, впервые в практике отечественного образования, формированию психологического феномена, когда обучающий (учитель, преподаватель) ощущает свою ущербность перед обучаемыми – учащимися и студентами. В последние годы этот разрыв существенно сократился, благодаря инициативе вузов и институтов повышения квалификации по организации соответствующих курсов для работников образования.

Педагоги средних специальных и высших образовательных учреждений, подготавливающие специалистов для различных сфер народного хозяйства, нуждаются в знаниях не только педагогики и психологии, но и вопросов производства. А педагогам в общеобразовательных школах, гимназиях и лицеях, где имеются профильные предметы и введены специальные элективные курсы, требуется специальная подготовка по осуществлению ответственной работы в области профориентации учащихся, выявлению их способностей, потребностей и интересов, касающихся будущей профессиональной деятельности.

По мнению Ю.А. Бабанского, О.Л. Жук, М.Н. Скаткина, Г.И. Щукиной и др., формирование профессиональной компетентности педагога

— первое условие в его становлении как специалиста, способного творчески решать профессиональные проблемы, стремящегося к постоянному совершенствованию своей учебной и воспитательной деятельности. Следовательно, важнейшим условием в специализации педагога является его фундаментальная подготовка в области предметного и психолого-педагогического образования, владение гибкими технологиями обучения и воспитания, ИК-грамотность [3:37].

Задачи специализации педагогического образования связаны также с проблемами занятости, переквалификации и повышения квалификации педагогических кадров. Все эти обстоятельства диктуют необходимость внедрения новых интенсивных технологий обучения и обучающих программ для подготовки и переподготовки специалистов в рамках программ институтов повышения квалификации и переподготовки работников образования.

Одно из перспективных направлений решения проблемы нехватки педагогических кадров в стране связано с переподготовкой специалистов других профессий для их дальнейшей деятельности в педагогических учреждениях. Так, многие инженеры, специалисты в области компьютерных технологий проходят переподготовку и становятся учителями физики, математики и информатики, нехватка которых в некоторых школах субъектов РФ ощущается особенно остро.

В целях быстрого и эффективного развития педагогического образования необходимо, прежде всего, направлять общественную мысль на признание образования как величайшей ценности. Недооценка проблем образования продиктована конкретными обстоятельствами: непрестижностью педагогической профессии, недоверием родителей, недостаточностью финансирования, увеличением объема функциональных обязанностей учителя и пр., что является причиной ухода молодых, часто талантливых специалистов в другие сферы деятельности.

Для того чтобы устранить все негативные явления, о которых речь шла выше, требуется преодолеть отставание образования через подготовку по новым ФГОС ВПО педагогических кадров высокой квалификации - специалистов, способных успешно работать во всех типах учебных заведений, составляющих образовательную систему: школах, лицеях, гимназиях, ссузах, колледжах, вузах и др., в системе повышения квалификации и переквалификации. Современные тенденции развития образования, в том числе профессиональная подготовка педагогических кадров в вузах, дают основание утверждать, что формы и методы обучения и воспитания становятся все более разнообразными, соответствуют духу времени; происходит интенсивная информатизация образовательного процесса. В ближайшем будущем следует ожидать и позитивных изменений в уровне квалификации педагога. А внедрение новых технологий в образовательный процесс требует от специалиста

адекватных профессиональных умений и навыков, новых методических приемов и нестандартных решений.

Совершенно очевидно, что от уровня профессиональной подготовки учителя зависит будущее всего российского общества, его мировоззрение и идеалы, социальное и экономическое благополучие всех его членов, престиж и авторитет страны в европейском и общемировом масштабе.

Использованные источники:

1. Зеер Э.Ф. Модернизация профессионального образования: компетентностный подход [Текст] / Э.Ф. Зеер, А.М. Павлова, Э.Э. Сыманюк. – М.: Московский психолого-социальный институт, 2010.
2. Евланова Л.И. Совершенствование индивидуального стиля деятельности учителя в системе непрерывного образования: автореф. дис. канд. пед. наук. / Л.И. Евланова. – Новокузнецк, 2009.
3. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования / Под. ред. Полат Е.С. – М.: АCADEMIA, 2005.
4. Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа. [Электронный ресурс].

Мухамедьянова Г.И.

магистрант 2 курса

Пояркова Н.Н., кан. пед. наук

доцент

кафедра ПиППО

БГПУ им. М. Акмуллы

Россия, г. Уфа

ДИАГНОСТИКА БАЗОВЫХ КОМПОНЕНТОВ ИНФОРМАЦИОННОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ

В многочисленных публикациях и источниках такое понятие, как «информационная компетентность» представлено в разных формах. В своих исследованиях д.п.н. Ахаян А.А. предложил следующее определение понятию информационная компетентность – это владение, обладание умениями самостоятельно искать, анализировать и отбирать необходимую информацию, организовывать, преобразовывать, сохранять и передавать её.[1]. Им же был предложен компонентный состав информационной компетентности студентов на базе представлений о том, какие виды информационной деятельности он должен успешно осуществлять:

1. Работа с учебником, учебным пособием – работа с электронным (компьютерным) учебником, учебным пособием.
2. Поиск информации в энциклопедии, словаре – поиск информации в электронной энциклопедии, словаре.
3. Работа с библиотечным каталогом – работа с поисковыми системами сети Интернет.
4. Переписка по почте – переписка по электронной почте.

5. Подготовка публичного сообщения, доклада – подготовка публичного сообщения, доклада в электронном виде

6. Участие в публичной дискуссии – форуме, чате.

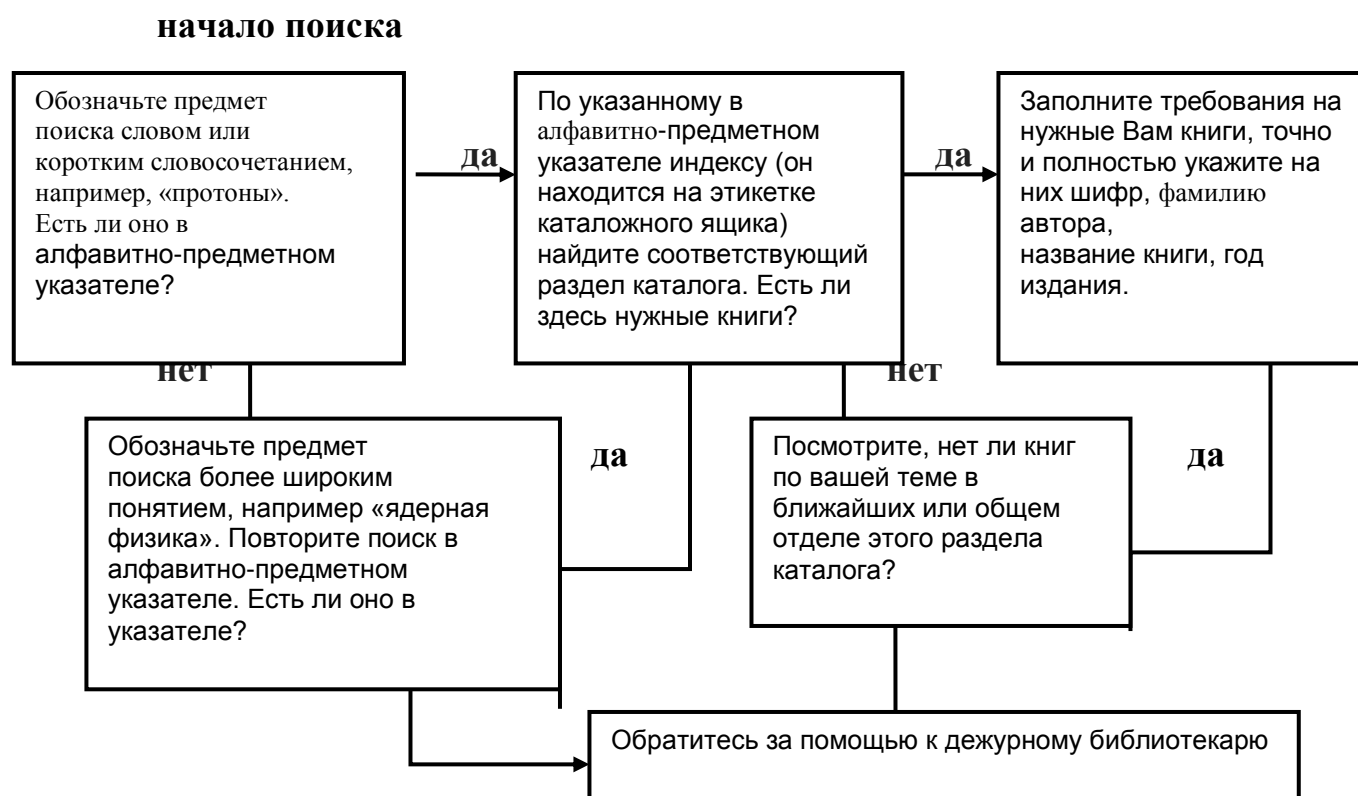
Нами проводилась диагностика базовых компонентов информационной компетентности группы № 21 Института профессионального образования и информационных технологий, обучающейся по направлению «Профессиональное обучение» в БГПУ им. М. Акмуллы с помощью анкетирования студентов. В анкетировании приняли участие 27 человек. Группу поделили на две подгруппы по 13 и 14 человек, одна из которых стала контрольной группой, другая – экспериментальной группой.

В контрольной группе обучение поиску информации в библиотеке и в электронных ресурсах проходило с использованием объяснительно-иллюстративных и репродуктивных методов в традиционной классно-урочной форме.

В нашем случае объяснение и показ поиска информации в библиотеке и в электронных ресурсах производилось сначала на лекции с использованием наглядных пособий и презентации. Лекции были разработаны согласно программе курса «Основы информационной культуры пользователей НБ БГПУ им. М.Акмуллы» по тематическому плану курса.

Затем студентам был предложен алгоритм действий по поиску информации в библиотеке и в электронных ресурсах. (Рис.1.) При этом нами наглядно было показано, как воспроизвести этот алгоритм на практике.

Рис. 1. Схема - алгоритм поиска книг по теме в систематическом каталоге



На следующем занятии студенты должны были сами воспроизвести предложенный алгоритм действий по поиску информации в библиотеке по индивидуальным заданиям. Задания предлагались в форме билетов, в которых было четыре вопроса.

Пример билета:

Билет №7

Задание 1. Найдите книги в алфавитном каталоге и составьте требование на искомые названия (шифр книги, автор, название, выходные данные)

1. Загидуллина, Д. Ф. Основы анализа литературного произведения

2. Педагогика : учеб. пособие для студентов пед. учеб. заведений / В. А. Сластенин [и др.].

Задание 2. Подберите 3-4 книги в систематическом каталоге по заданной теме: «Психологические и педагогические основы дошкольной игры»

Задание 3. Подберите 2-3 статьи об общеобразовательной школе в зарубежных странах

Задание 4. Найдите книги из 1 задания в электронном каталоге.

Задания разрабатывались таким образом, чтобы студент как можно больше узнал о поисках информации в библиотеке и в электронном каталоге. При выполнении задания студенты познакомились с традиционным каталогом (алфавитным каталогом, систематическим каталогом и алфавитно-предметным указателем), электронным каталогом библиотеки университета, познакомились с библиотечно-библиографической классификацией (ББК). В задании предлагалось найти определенную книгу или статью из журнала, затем необходимо было найти литературу по определенной тематике. Студенты научились находить нужную литературу по различным каталогам и правильно оформлять требования на книги.

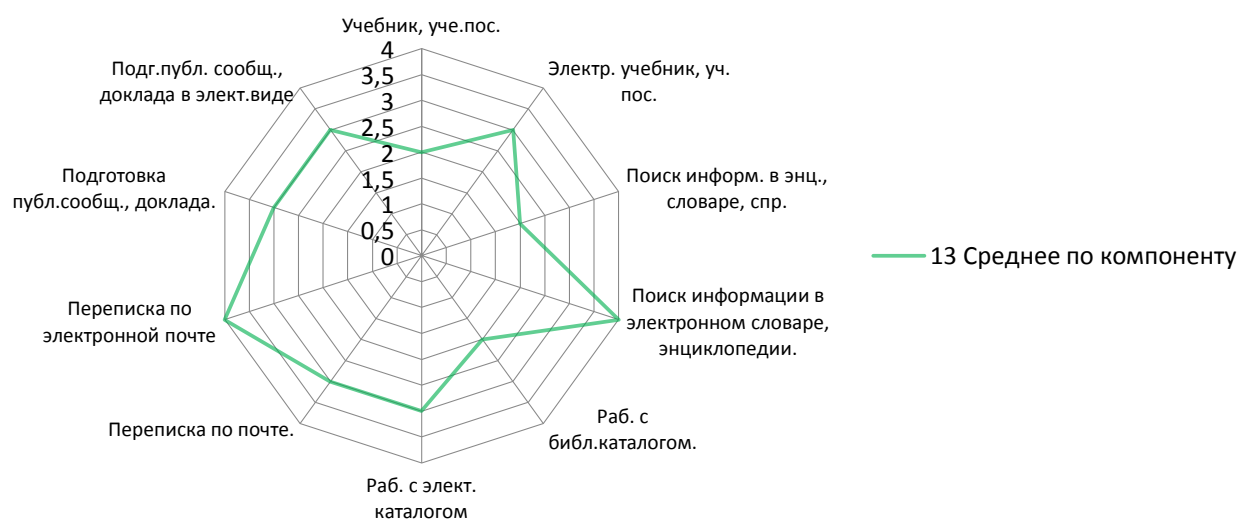
Экспериментальная группа должна была выполнить элемент реальной практической деятельности, т.е. обучаемые группы должны быть вовлечены в профессиональную деятельность сотрудников библиотеки[2]. Группу разбили на несколько подгрупп по 3 человека. Студенты первой подгруппы принимали участие в самообследовании направления «Электроника и наноэлектроника» физико-математического факультета. Студенты второй подгруппы принимали участие в самообследовании направления «Генетика» естественно-географического факультета. Студенты третьей подгруппы принимали участие в самообследовании направления «Иностранный язык и профиль по выбору» института филологического образования и межкультурных коммуникаций. Студенты четвертой подгруппы принимали участие в самообследовании направления «Педагогическое образование, профиль Физическая культура».

Студентам было дано задание проанализировать обеспеченность необходимой литературой по дисциплинам, т.е. книгообеспеченность, которые изучаются на данных направлениях. При поиске необходимой литературы студенты пользовались традиционным и электронным каталогами, электронными библиотечными системами для поиска электронных подписных изданий: Электронно-библиотечная система ibooks.ru, Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU, Университетская библиотека онлайн, Электронно-библиотечная система издательства "Лань". Также обучаемые использовали Автоматизированную информационно-библиотечную систему (АИБС) «МАРК-SQL» библиотеки БГПУ им. М. Акмуллы.

После выполнения работы результаты поиска информации необходимо было оформить в таблицу по книгообеспеченности направлений. Затем подсчитывался коэффициент книгообеспеченности по каждой книге (коэффициент книгообеспеченности: количество книг/ количество студентов, изучающих данную дисциплину).

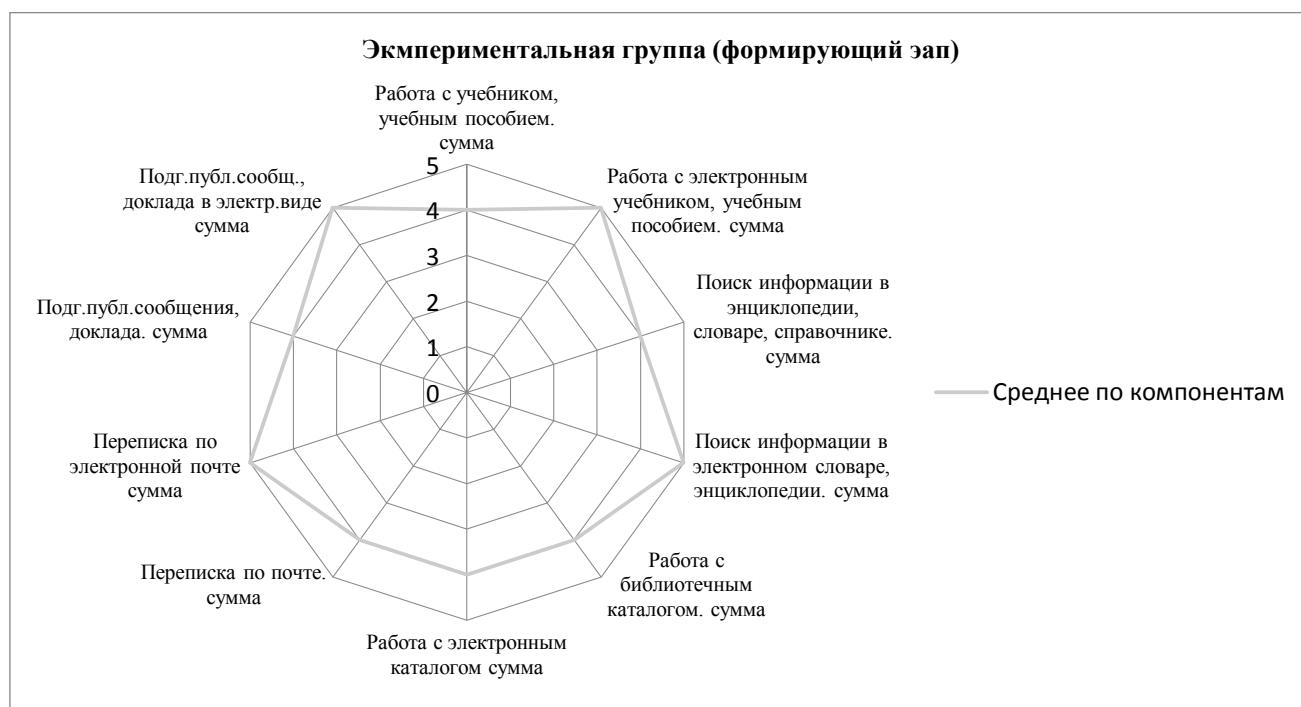
Студенты первой и второй подгруппы из экспериментальной группы принимали участие в днях информации библиотеки. Им было дано задание выявить все новые книги (новинки), полученные библиотекой за прошедший семестр, по предложенной им специальности или направлению, организовать выставку новинок и пригласить преподавателей и студентов для знакомства с новыми книгами. Третья и четвертая подгруппа студентов из экспериментальной группы оказывали помощь в проведении мероприятия, посвященного 90-летию со дня рождения известных писателей XX века Ю. Друниной, Б. Окуджавы, Б. Васильева, П. Астафьева. Обучаемые подбирали подходящие книги для выставки, им предлагалось придумать свой заголовок для выставки, сделать презентацию для проведения мероприятия. Следующее задание состояло в участии в виртуальной выставке к 450-летию со дня рождения У.Шекспира «Гений и его эпоха», организованной библиотекой института филологического образования и межкультурных коммуникаций. Студенты находили необходимые книги, сканировали их, предлагали свои аннотации к книгам и учились размещать информацию на сайт библиотеки. Студенты экспериментальной группы были непосредственно вовлечены в контекст профессиональной деятельности библиотечного работника. Анализ проведенных исследований представлен на диаграммах.

Контрольная группа (констатирующий этап)



Контрольная группа (формирующий этап)





На диаграммах видно, что уровень сформированности информационной компетентности в контрольной группе достаточно низкий на констатирующем этапе. В экспериментальной группе уровень сформированности информационной компетентности был выше. Среднее значение уровня сформированности компонентов информационной компетентности в экспериментальной группе на констатирующем этапе по компоненту «Работа с учебником, учебным пособием» равно 3 баллам (в контрольной группе – 2 балла), а на формирующем этапе среднее значение

по такому же компоненту равно 4 баллам (в контрольной группе – 3 балла). Среднее значение по компоненту «Работа с электронным каталогом» на констатирующем этапе равно 4 баллам (в контрольной группе – 3 балла), а на формирующем этапе среднее значение по такому же компоненту равно 5 баллам (в контрольной группе – 4 балла).

Таким образом, после проведенных занятий уровень сформированности базовых компонентов информационной компетентности и в контрольной и в экспериментальной группе стал значительно выше. При этом более эффективно занятия проходили в экспериментальной группе, где обучение проходило в контексте профессиональной деятельности.

Использованные источники:

1. Ахаян А.А. Структура, диагностика и средства развития информационной компетентности учащихся. – СПб.: ООО «Книжный Дом», 2008. – 144с.
2. Исламова З.И. Информатизация и технологизация воспитательной среды педвуза// Профессиональное образование. Столица. 2013. № 5. С. 10-11.

*Наймарк Е.А.
преподаватель, методист,
координатор межрайонной конференции
«Северная перспектива»
Россия, г. Санкт-Петербург*

УЧЕБНЫЙ КЕЙС «АВТОРСКАЯ МЕЖРАЙОННАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ «СЕВЕРНАЯ ПЕРСПЕКТИВА»

Кейс-исследование - метод исследования, предполагающий тщательный и полный анализ личности, ситуации или института [2; Р.5]. Уникальность нашей дефиниции состоит в том, что мы даем постановку проблемы, показываем набор материала и вписываем в кейс проблемы мини-исследования с глубокой методологической «проработкой». Таким образом, решаемость проблемной ситуации хотя бы на теоретическом уровне приближается к 100 % результативности. На настоящую разработку кейса уходит один учебный год (9 месяцев), но на постановку проблемы, проблемное эссе, мини-исследование без методологической проработки уходит менее 2 месяцев. Наиболее авторитетным в нашей практике составления кейсов к исследованиям и дебатам оказался «подвижник» дебатов, руководитель дебатского движения в Санкт-Петербурге, доцент кафедры политологии РГПУ им. А.И. Герцена, эксперт ассоциации «Idea» к.пол.н. С.А. Наумов. Появляется множество работ по изучению кейсов. Традиционно мы используем понятие проективного обучения, где веское слово сказала д.п.н. Е.С. Полат [6;С.3-10].

Экономическая цель - создать продукт. Конференция «Северная перспектива» - это бренд, а сам проект «Интеграция школы и Вуза», попытка объединить пространство северных районов - это тренд.

Конференция «Северная перспектива» - это, за редким исключением, ежегодный научный форум, который предполагает несколько секций, симпозиум, дебаты. Темы, презентации, качественная проработка исследований предполагает привлекательность проекта. Самая большая оригинальность заявки, даже если считать ее не проектом, а инициативой, в том, что это решение «здесь и сейчас» основных проблем пространства северных районов. Конференция проводится в соответствии с распоряжением поручениями Президента Министерству образования, Комитета по образованию города Санкт-Петербурга № 864-р от 19.05.2010 «О регулировании инновационной деятельности в системе образования Санкт-Петербурга», целевым программам по работе с одаренными детьми.

К «Северной перспективе» надо готовиться, минимум, за 5 месяцев. Мы реализовывали курсы, несколько семинаров по подготовке к научной работе, к данной конференции, научным конференциям города и мира. Мы обычно делаем рассылку большого количества материалов и нам приходят заявки с данными об авторах, учреждении, руководителях, телефонами, пожеланиями участвовать в исторических, экономических, обществоведческих секциях или секциях по европейским исследованиям. Считаем возможным предлагать школам, колледжам, Вузам давать возможность готовиться к конференции следующим образом: 3 подготовительных месяца на формирование «костяка работы», ее авторской составляющей, традиционного введения с постановкой проблемы, историографией, целями и задачами, глав, заключения и авторского списка литературы. Затем защита в одной из школ города при гражданско-трудовых или социальных отношениях со школой, потом подготовительный научный форум, потом информатизация, затем разрешение противоречий, которых не удалось решить в составленном кейсе/исследовательской работе, затем подготовка, доработка с презентацией, раздаточными буклетами. Потом коллективные и индивидуальные публикации, презентации полученных образовательных продуктов, рассмотрение их перспективности для науки, презентации на международном уровне. Возможна подготовка дебатов или представлением Оргкомитетом своих «кейсов» по актуальным проблемам.

Планируется реорганизовать представленные курсы, семинары по подготовке конференции в семинары с представлением «кейсов» («Кейс 1. Изучаем европейские технологии исследования и способы их применения. Дебаты и кейс-метод как первая европейская технология»; «Кейс 2. Проектная и научно исследовательская деятельность в школе: вчера сегодня, завтра»; «Кейс 3. Готовимся к научным конференциям районного, городского, межрайонного уровня»; «Кейс 4. Научно-методическая работа в школе» «Кейс 5. Межрайонная конференция «Северная перспектива»).

Конференция «Северная перспектива» имеет заверенное РГПУ, СПБАППО, ИМЦ Положение о конференции. В нем прописаны основные организационные условия конференции.

Миссия «Северной перспективы» — повышение статуса социальных наук в обществе, практическая реализация научных достижений молодежи. Участники конференции — учащиеся Петроградского, Приморского, Выборгского, Калининского районов города Санкт-Петербурга. Как уже было написано выше, миссия конференции на длительный период дополняется важным стремлением анализировать острые социальные проблемы общества и продвигать глубокое изучение краеведения в массы.

Цели и задачи конференции, прописанные в Положении о конкурсе, заключаются в следующем. Цель «Северной перспективы»: формирование и распространение исследовательской культуры и умения создавать проекты с последующими механизмами применения.

В цели и миссии упоминается о науке, исследованиях молодежи. Представляем определение, на котором основываются фундаментальные требования нашей конференции. Исследовательская культура - системная опосредованность каждого акта познавательной деятельности определёнными знаниями, способами действия и ценностями, а также опытом.

Задачи «Северной перспективы»:

1. Создание секций для дальнейшей апробации, защиты и выдвижения работ в Вузы с обязательной конкурсной частью по апробации механизмов внедрения исследований.

2. Создание базы данных учащихся, выдвинувших конкурсные учебные проекты с последующим механизмом реализации; исследовательские работы по истории и обществознанию; стендовые доклады.

3. Формирование Ученого совета из ведущих молодых ученых города, учителей, аспирантов, студентов с наблюдателями из школьников—будущих членов совета

4. Вовлечение учащихся в поисково-исследовательскую деятельность, приобщение к решению задач, имеющих практическое значение для развития науки, культуры; создание научного сообщества школьников Северного меридиана Санкт-Петербурга.

5. Создание экспериментальной базы для научных дебатов и проведение краткого дебатовского турнира дополнительным направлением конференции.

Данные цели и задачи получили официальное одобрение в ИМЦ, СПбАППО, на факультете социальных наук, устную поддержку на факультете философии человека РГПУ им. А.И. Герцена. Это не просто формальные организационные условия, это уровень требований, который будет из года в год повышаться (хотя бы декларативно), несмотря на спад ценности критического интеллектуального осмысления событий в обществе. В Оргкомитет входят ученые, преподаватели Вузов, учителя.

В чем причина отсутствия работ-победителей городского и межрайонного уровня на межрайонной конференции? Причина заключается в отсутствии методологической подготовки, организационного настроя у учителей внедрять новые исследовательские уроки-модули, круглогодично сотрудничать с преподавателями Вуза. Преподаватели не только психологически и профессионально не подготовлены, не понимают, как им внедрять систему работы, но и не желают развивать систему работы со старыми, проверенными десятилетиями творческими мини-проектами, не хотят воспитывать компетентное поколение, настроенное на независимое мышление.

В частности, на наших курсах «Интеграция школы и Вуза» и семинарах «европейские исследования» из-за сложности планов, исполнения эссе и исследований итоги оказались недостижимыми. Ведь чтобы добиться эффективности, педагогам и учащимся надо проводить конкретные исследования, обучаться проектам. Поэтому мы позиционируем себя как самодостаточное методическое объединение, отдельная межшкольная творческая группа.

Самое сложное в «Северной перспективе» - создать готовые критически осмысленные сложные проекты - самодостаточные образовательные продукты российского, международного уровня, в которых будет поставлена актуальная острая проблема и показаны механизмы ее решения или написать очень глубокое сложно проработанное исследование, связанное с культурным пространством северных районов города. Наиболее интересными лично для нас стали исследования по районному краеведению.

Сразу перед представлением экономически обусловленной модели оговоримся, что это не просто мысли, рассуждения, искусственные наблюдения. Это не попытка воссоединить в общих чертах и с помощью очевидной логики имеющийся опыт совместных мероприятий в школе и Вузе. Предполагается обозначить пространство северных районов, включение мини-проектов и исследований в пространство конференций районов. Планируется проведение постоянной диагностики результатов.

Мы используем передовой опыт в научной деятельности. Самые эффективные алгоритмы решения исследовательских задач, работы со школьниками, самые эффективные условия подготовки молодых исследователей представлены в трудах А.В. Леонтовича и А.С. Обухова [4,5].

Модель настоящей конференции, представленная на патент

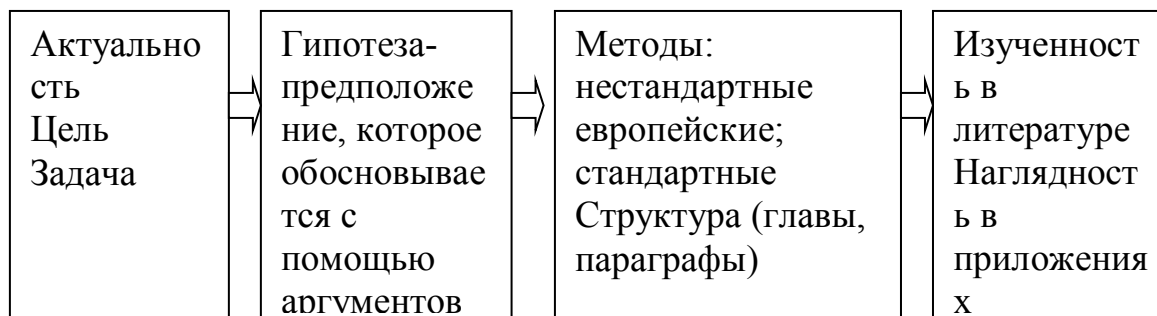


Конференция проводится по подобию исследовательских конференций высокого уровня, ученических конференций с предварительной экспертизой, конференции победителей[1]. Предполагается план работы и информационные, сопроводительные карточки «в помощь» юным исследователям.

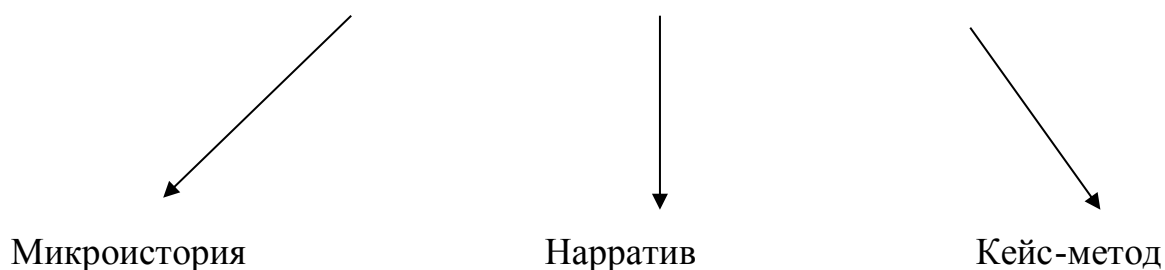
Для того, чтобы обосновать состоятельность амбиций перехода с проектных конференций на международный уровень, надо представить наиболее эффективную технологию; памятку ведения научного

исследования, которая применялась годами и модернизировалась с учетом требований времени. Удачную памятку представила гимназия № 628 Санкт-Петербурга-«Александринские чтения», убедительные материалы которой могут показываться в школах России.

Схема обозначения координат исследования во введении в работе



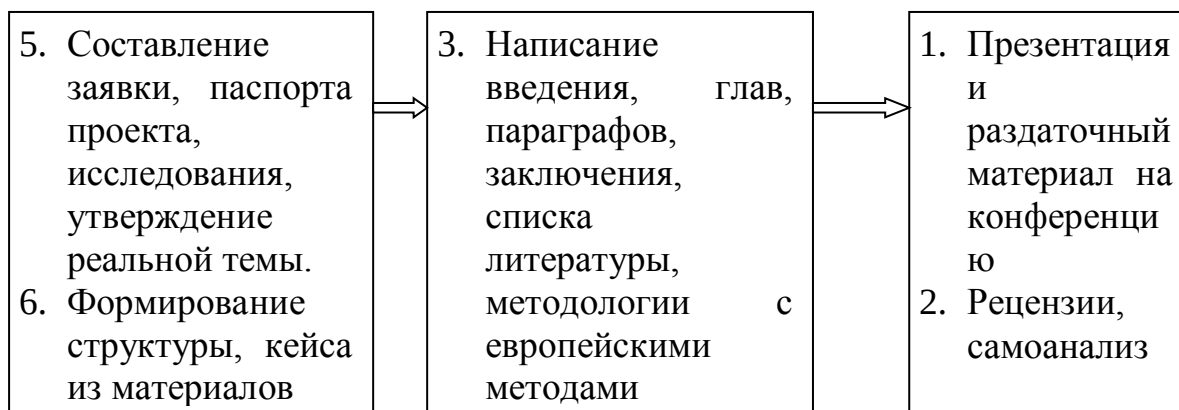
Европейские методы, представленные на курсах повышения квалификации и на конференцию



Первый метод: социальная история семьи, гражданина, второй лингвистические технологии, третьему методу посвящена данная статья, мы просим читателей обратить внимание на проблему малого распространения опыта авторской модели работы и ее причину).

По внедрению в учебный процесс каждого из данных методов можно написать кандидатскую диссертацию. При представленных выше инновационных преимуществах наша позиция заключается в следующем: самодостаточная, совершенная, сложная технология, и работа не должна «заслонить» два обстоятельства: 1. Возможность создания нестандартного, уникального творческого проекта с блестящими идеями и расчетами, историографией; 2. Обучение исследовательской и проектной деятельности по плану.

Технологическая карточка



Существует более упрощенные формы подачи работы на конференцию.

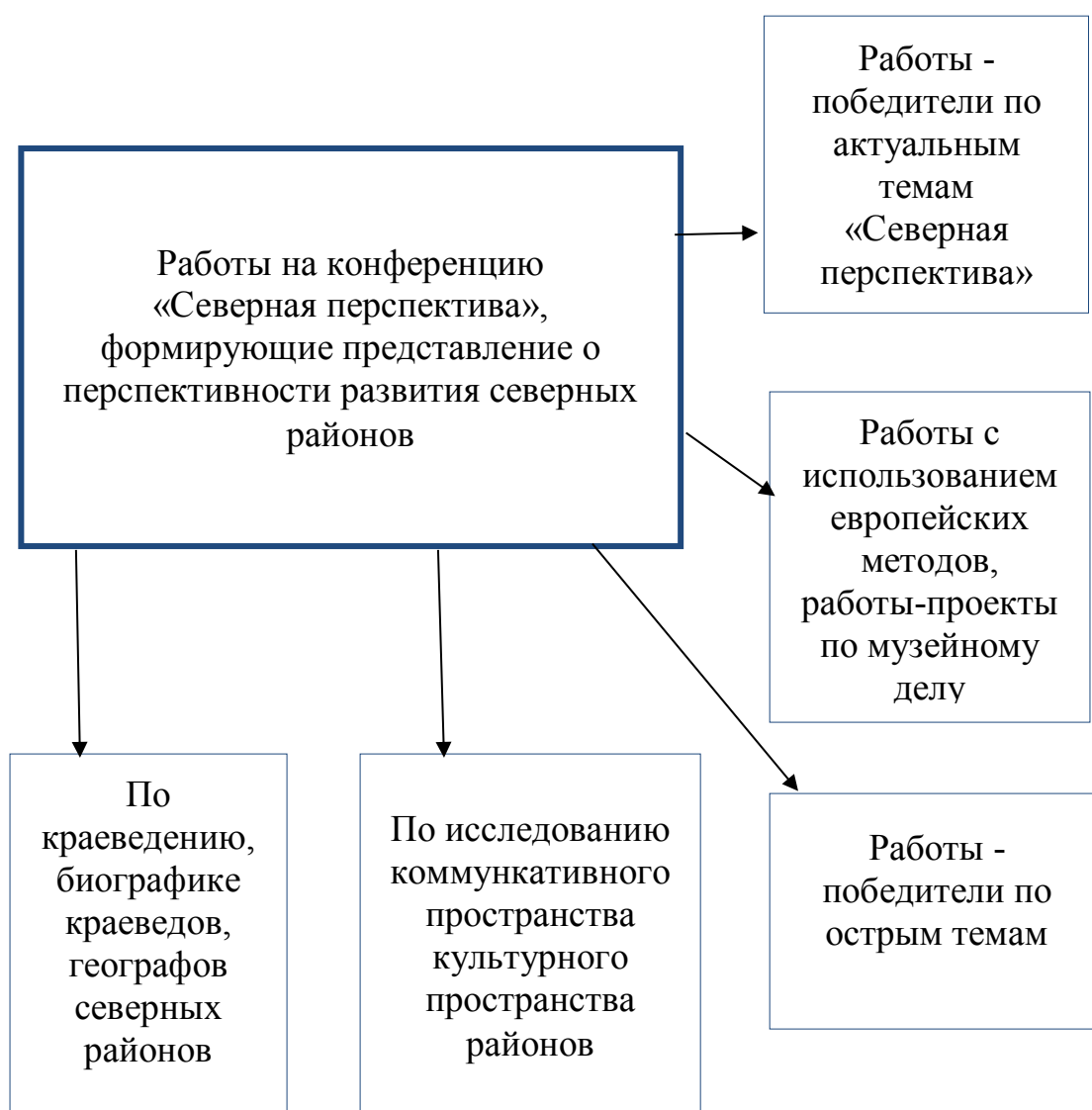
1. Аргументированное или творческое эссе — это вид исследовательской работы, предполагающий сопоставление и рассмотрение различных идей по определённой проблеме, с целью формирования чёткой и обоснованной позиции, в случае с творческим эссе возможен креативный анализ. Как правило, аргументированное эссе состоит из 4-х частей и подготовительной работы. Аргументированное эссе содержит введение, актуальность, основные термины, аспекты, аргументы, выводы. Аргумент — суждение в защиту и опровержение темы, поддерживающие критерий.

2. Стендовый доклад - это одна из самых эффективных форм кратких и ёмких выступлений, постерная презентация научного сообщения. Возможно изложение сообщения на 10 страниц.

Необходимо использовать карту самоанализа, которая является основой для инструкций. В ней указывается выполнение сроков работы, причины депривации в творческой деятельности, учебе, психолого-педагогических особенностях обеспечения процесса, причинах недостаточного креативного осмысления темы, проблемы, предложенной научным руководителем, описаний трудностей или низкой активности при работе с источниками, историографией, методологией, идентификации уровня работы (мастерство или проблемный проект), препятствий с прохождением маршрутного листа исследователя, возможность стендового представления работы как профильной для Вуза, распространения опыта. Приоритетные акценты при рефлексии на:

- осмысление проблемы проекта, обоснование ее актуальности;
- оригинальность идеи, способа решения проблемы;
- социальное и прикладное значение полученных результатов;
- самостоятельность в выполнении различных этапов работы над проектом;

Классификация работ.





Для результативного внедрения конференции «Северная перспектива», диссеминации необходима эффективная информатизация, обсуждение и диагностика применения представленных методических материалов. Необходимо провести информатизацию. Межрайонная конференция посвящена изучению коммуникационного, культурного пространства северных районов Санкт-Петербурга. Оно строится исходя из изучения общих координат, вокруг которых происходят прогнозируемые процессы, появляются центры жизни и работы. Культурное пространство – это многозначное понятие, сходное с коммуникативным пространством имеющее социальные, культурные, экономические, политические, исторические и географические корни, оно подразумевает такую человеческую активность, чтобы символы культуры, ее памятники влияли на него, например, мода, дизайн зданий, произведения искусства влияют на внешнюю и внутреннюю культуру индивидуума. Подходы к нему выработали М.С. Коган, С.Н. Иконникова, В.П. Большаков. Подразумевается, что пространство, в случае если мы понимаем его как уютный дом разделено на красивые квадраты (микрорайоны, городские комплексы, архитектурные ансамбли), здания, инфраструктура которых как бы объединены одной идеей. В математике пространство изучается особо, если рассматривать плоскости, анализировать расчеты геометрии, определять пространство как множество каких-либо объектов, которые называются его точками (геометрические фигуры, функции, состояния физической системы, 3-мерное пространство, пространство любого числа измерений, векторное пространство).

Для нас оказалось приоритетным представить наиболее привлекательным городское пространство, изучать краеведение. В частности, вокруг Удельной со старыми двух-пятиэтажными домиками,

Выборгской с промышленными постройками и государственными учреждениями выстроилось особое пространство, видно оно и в Лахте, парковой зоне Лесотехнической академии, знаменитого «ленинского» дома на Сердобольской ул., д. 1, особой культурой обладает каменная Петроградская сторона. Мы видим важным на конференции говорить о защите памятников. Историк северных районов С. Е. Глезеров интересно предложил выстраивать пространство по открыткам, рекламам, моде, которыми интересовались люди и потом их воспроизводили.

В рамках подготовки к конференции «Северная перспектива» 24 января 2014 года на базе ИМЦ Петроградского района проведено интересное мероприятие с заявкой на важнейший форум, конференцию – «Преподавание науки в школе». На нем обсуждались возможности защиты диссертации при работе в школе. Очень трудно по причине скептического отношения в школе защитить диссертацию, интегрировать научную тему в работу методических советов. Школа редко пишет рекомендательные письма в Диссертационные советы, заботится о ходатайстве для защиты. Самое известное — школа мало заботится об индивидуальном, профессиональном лице учителя-исследователя, редко хватает времени на советы для развития. Мы представили несколько достаточно ярких докладов по возможным направлениям научной работы в школе и уникальном опыте проектной работы и хотим заказать несколько докладов по систематической научной деятельности.

Во-первых, Е.А. Наймарк - автором настоящей статьи был обрисован «образ» учителя-исследователя и представлены книги «Современная школа: экзамен на выживание. Пособие для сдачи ЕГЭ. Педагогическая тетрадь», ««Под твоей бессмертной сенью...». К истории статуса Училищного дома им. А.С. Пушкина, школы № 80 Петроградского района Санкт-Петербурга» (очень жаль, что последний опыт проектирования истории школы был резко раскритикован директором нашей alma mater Ю.В. Козыревым, впрочем, видимо, самим не ведающим что творящим, когда он проявил такую грубость в зачитывании рецензии, где-то в подсознании, как кажется, понимающим, что родная школа № 80 всегда будет нашей самой уважаемой, любимой и предпочитаемой школой Санкт-Петербурга).

Представлены критерии качественной деловой работы учителя-исследователя в школе. Учитель-исследователь европейского уровня должен уметь: 1. Провести дебаты, дискуссию, «мозговой штурм», дать подлинную свободу слова учащимся на уроке; 2. Сформировать школьный музей; 3. Провести конференцию, круглый стол, семинар по гуманитарным дисциплинам; 4. Руководить групповыми, индивидуальными проектами школьников и учителей; 5. Быть председателем методического объединения; 6. Поощрять социальные инициативы школьников; 7. Смотреть позитивно и высоко на жизненные проблемы на самом высоком уровне.

Как отмечалось, к конференции «Северная перспектива» мы готовимся в соответствии с методическими алгоритмами, принятыми во время нашего научного руководства в гимназии № 540, когда над работой ученик трудился вместе с учителем или младший учитель с методистом в плане доведения работы до уровня совместного со взрослым привлекательного проекта. Например, нам из нашего совместного проекта с учащейся В.И. Блиндой было предложено написать методическое пособие по теме насилия над собой и другими в аспекте суицидов, убийств, инвалидности на всю жизнь.

Гимназия 67 Петроградского района представила опыт исследовательской конференции в школе. Вначале проходит научно-практическая конференция в школе, на первый тур которой принимаются все работы. Потом происходят выступления с наиболее качественными проектами. С этими работами учащиеся идут более крупные по масштабу сотрудничества школьные конференции, например, «Триумф науки» (гимназия 85). После этого можно подготовиться к метапредметным конференциям, например «Балтийский регион» (77 школа) или «Наука в XXI веке» (гимназия 56), выставлять работу на городской, российский, международный уровень. Для нас оказалась интересной позиция Академической гимназии № 610 по поводу научных конференций гимназий 67 и 85, которые учат готовиться к исследованиям. Интересно сравнить данный опыт с «Ильичинскими чтениями», и научными конференциями Комитета по образованию Санкт-Петербурга, представленными К.А. Камелиным дистанционно (гимназия 177 Красногвардейского района).

Убедительной стала защита технологии Дебаты при подготовке к научной деятельности и педагогического мастерства О.Г. Силкиной и И.Б. Суховым, руководителей команд «Дебаты» гимназии № 63 Калининского района. Для нас настоящая технология остается особенно актуальной из-за применения в ней используемого во всех стратегических исследованиях и поисках «кейс-метода» и дебатов у нас на конференции «Северная перспектива». И.Б. Сухов выступал с сообщением: «Технология «Дебаты» в отличие от других интеллектуальных, творческих и спортивных игр, участие в которых редко выходит за пределы университета, школы или района, дает равные, а главное, реальные возможности каждому участнику развить в себе лидерские качества, научиться рассматривать проблемы с разных точек зрения, аргументировано доказывать свою позицию, выступать на публике. Причем все эти умения и навыки можно проверить на настоящих соревнованиях, вплоть до чемпионата мира... «Дебаты» представляют собой инновационную образовательную технологию, позволяющую ребятам отстаивать свою точку зрения, аргументировать свою позицию и, что немаловажно, признавать право на существование других взглядов. Развивающее значение выражается в том, что данная технология позволяет участникам развивать волю, память, мышление, включая умение сопоставлять, сравнивать, анализировать, находить аналогии,

самостоятельно добывать и анализировать разноплановую информацию по актуальным для человека и общества проблемам». Мы надеемся, что молодое поколение дебаторов использует также методические рекомендации, написанные доц., к.пол.н. С.А. Наумовым [3].

Чрезвычайно интересным для изучения перспектив и пространств стало выступление учителя-исследователя Р.А. Гаврилина гимназии 116 Приморского района на тему формирования географического мышления школьников. Рассматривалось, как снять стресс при изучении исторических и географических объектов с помощью Google Maps и Google Street View. Для нас особенно важным стало при этом, как научить учащихся делать компетентный и правильный выбор. Интересно посмотреть итоги данной мыслительной работы юных исследователей, а также технические разработки на известных молодежных конференциях Приморского района «Приморские чтения», «Крылья науки».

Особенно мы хотим видеть удачно представленным опыт Выборгского района, необязательно известные в Санкт-Петербурге «Ломоносовские чтения» (Гимназия 73), но и опыт ШНО гимназии № 74 («Гимназия в Лесном»). Известна краеведческая работа данного научного кружка. Пока опыт ШНО под руководством доцента СПбАППО представила школа 518. Мы понимаем, что это опыт и наблюдения, продуктивная социальная практика в основном школьных и межшкольных конференций. Думается, что главная ориентация должна быть на подготовку к ведущим всероссийским конференциям, такие как чтения имени В.И. Вернадского и на интеграцию школы и Вуза. Тогда наша работа будет эффективной и интересной.

Мы надеемся, что на конференцию «Северная перспектива» в будущем будет передано более 200 работ или хотя бы 40, которые поданы в заявках этого года. Потенциальные и настоящие партнеры - конференция «Балтийский регион» и другие конференции.

Одним из самых актуальных вопросов стало обсуждение тем работ. Работы, которые участвовали в конкурсе, с которыми выступали учащиеся - далее.

Симпозиум на тему «Проектная и дискуссионно-дебатская деятельность: искусство внедрять гуманитарную науку в жизнь». Темы: 1. Девиантное поведение подростков, суицид как крайность. Как избежать манипуляций взрослых; 2. Сердобольская ул., 1: вчера- сегодня-завтра; 3. Конференции для гуманитариев в Политехническом университете: вчера-сегодня-завтра. Работа по секциям. Темы: 1. Бизнес-план малого бизнес-предприятия и малый бизнес в Санкт-Петербурге; 2. Проблемы национализма в молодежной среде. Школа 136 Калининского района; 3. Выборы в Санкт-Петербурге: история и современность; 4. Анорексия – одна из проблем современной молодежи; 5. Проблемы и перспективы создания Евразийского союза; 6 Экономика обмена. Назад в будущее; 7. Реформы

образования в эпоху Петра I и современная реформа образования; 8. История автоматического оружия, состоявшего на вооружении России в XIX – I половине XX века; 9. История празднования Нового года и мировые традиции; 10. Г.Распутин: взгляд из XXI века; 11. Петербург, который мы теряем. Обер - прокурорский дом или дом Гурьева – Нарышкина. Вне конкурсных секций—стендовый доклад на тему «Крейсер «Аврора» - героический корабль в истории морской славы флота России».

Работы, которые остались только в виде заявок к конференции перечислены далее. Были поданы интересные, проблемные заявки, среди них особенно остановимся на таких темах, как: «Сравнительная история Северных районов Санкт-Петербурга», «Эмиграция XX века как феномен», «Экономическое чудо Германии» 50-х годов XX в., «От Рюриковичей к Романовым», «Национал-социализм в Германии», «Мода и кинематограф 60-х гг XX в.», «Человек, душа, буддизм», «Актуальные вопросы современной экономики России», «Отречение Николая II: причины и последствия», «Основание Российского флота», «Ижорский завод в годы войны», «Пушкинский лицей: вчера, сегодня, завтра», «Основные идеи экономического учения Смита, Рекардо», «Февральская революция: основные проблемы», «Никто не забыт, ничто не забыто». Блокада Ленинграда», «История моей школы в контексте истории российского образования», «М.В.Ходорковский - символ нашего времени?», «Ольга Федоровна Берггольц. Выживание в Блокаду Мадонны Ленинграда», «История интеллигенции Ленинграда», «Правозащитное движение в России: вчера, сегодня, завтра», «Права учащихся и взрослых в образовательном процессе», «Профилактика жестокости в среде взрослых и подростков», «История автоматического оружия, состоявшего на вооружении России в XIX – I половине XX века», «Влияние школьного музея на наше отношение к Великой Отечественной войне», «Исторический сюжет на экране: проблема примитивизации и искажения», «Философия трансгуманизма», «Экскурсия по северным районам», «Музей северных районов».

Самой важной особенностью конференции, помимо разделения на секции, являлось проведение дебатов на тему «Обсуждение острых тем в школах надо запретить». Данная тема должна заинтересовать учащихся изучать формат, в котором видно самоограничение учащихся при решении наиболее важной проблемы репрезентации информации при свободе слова и учить ответственности. При исследовании при изучении суицидов и проблем бесперспективности некоторых направлений работы в северных районах мы получили данные, согласно которым постоянные и эмоциональные рассказы о острых проблемах могут принести негативный результат (болезни, несчастные случаи, смерти, разрушения). Мы разработали еще два, готовых к публикации исследовательских и учебных кейса. Один из них посвящен преодолению насилия в обществе, второй-формированию интеллигенции. В первом кейсе мы доказали, что в силу определенных обстоятельств (насилия,

болезней, аварий, экономических катаклизмов, давления, недоброжелательности людей между собой) к суицидам, заказным убийствам надо отнестись также серьезно как и относились к онкологии в XX веке, когда ученые поступили вплотную к излечению этого заболевания. Во втором пакете разработок представлены: определения, разные понятия и пути формирования, воспитания интеллигенции, представлены возможности ее влияния на общественные процессы, развитие социума. Для решения таким сложных проблем науки, образования, надо быть интеллигентным, культурным человеком, о чем мы уже писали ранее.

Вывод, который можно сделать: необходимо искать и обсуждать актуальные темы, проводить эффективную разработку документальной базы по проектам, усиливать секционную работу и качество исследований конференции. Настоящий проект курсов, проектной, исследовательской деятельности, изучения пространства северных районов рентабелен, целесообразен, достоин выдвигаться на патент и диссеминацию из-за социальной перспективности, технологичности, продуктивности.

Использованные источники:

1. Mustafa A. Case Study Method: Theory And Practice, Research And Management Approach. Atlantic, 2008
2. Наумов С.А. Как стать успешным дебатером и судьей во всемирном формате школьных дебатов. СПб., 2013
3. Обухов А.С. Развитие исследовательской деятельности учащихся.. М.: Издательство «Прометей» МПГУ, 2006
4. Опытнo-экспериментальная работа в образовательном учреждении. Исследовательская деятельность в школе под. ред. А.В. Леонтовича. М.: 2008;
5. Полат Е.С. Метод проектов на уроках иностранного языка//Иностранные языки в школе-2000-№ 4-С.3-10/
6. <http://www.researcher.ru/>

Овсяк Т.С.
студент 3го курса
ФГП ОУВПО СтГАУ
Россия, г. Ставрополь

ПЕРЕХОД К МЕЖДУНАРОДНЫМ СТАНДАРТАМ ФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ

В данной статье рассмотрена проблема перехода российской отчетности к международным стандартам. Рассмотрены факторы препятствующие такому переходу и преимущества, которые возникнут у компаний в случае перехода на МСФО.

Ключевые слова: МСФО, финансовая отчетность, переход к международным стандартам.

Применение международных стандартов финансовой отчетности может оказать как положительное, так и отрицательное влияние на деятельность различных компаний. Среди положительных можно считать увеличение прозрачности, улучшение сопоставимости показателей, в результате чего появятся все большие возможности для анализа деятельности предприятия и облегчение доступа к международным рынкам капитала.

Отличия между российской системой бухгалтерского учета и МСФО приводят к значительным различиям между финансовой отчетностью, которая составляется в России и отчетностью, составляемой в западных странах. В результате этих различий, многие предприятия требуют, чтобы финансовая отчетность была подготовлена в соответствии с МСФО.

Существуют различные факторы, в результате которых появляется необходимость составлять отчетность в соответствии с международными стандартами. Одним из таких факторов может послужить возможность компании привлекать различных инвесторов. Многие компании в результате недостаточности денежных средств в российской экономике начинают обращаться к иностранному финансированию [1].

В случае если российская компания решит обратиться к иностранному финансированию, то она столкнется с препятствиями и проблемами, ведь для иностранных кредиторов необходима определенная информация. Эти препятствия можно преодолеть, только если есть возможность представить отчетность в соответствии с МСФО. По этой причине многие российские компании стали составлять отчетность в формате МСФО.

Существуют и другие случаи, в результате которых появляется необходимость подготавливать финансовую отчетность в соответствии с МСФО, например:

1. Появляется возможность установления долгосрочных торговых отношений с иностранными клиентами;
2. Проявляется большой интерес к созданию совместных предприятий;
3. Предполагаемый выпуск ценных бумаг на международный рынок.

Однако сама по себе отчетность не гарантирует притока инвестиций. Кроме того, например, величина чистой прибыли согласно МСФО может быть намного ниже, чем по российскому учету. К тому же переход на международные стандарты потребует от компании дополнительных затрат, как трудовых так и финансовых, а оценить положительные экономические последствия от нововведения на первоначальном этапе будет довольно трудно [3].

В настоящий момент ведение учета по МСФО в России интересно в первую очередь тем компаниям, которые пытаются выйти на мировой

рынок, имеют в качестве акционеров зарубежные компании или физические лица либо хотят привлечь иностранные инвестиции.

Для ведения финансового учета МСФО является только инструментом, но каждая компания составляет отчетность в соответствии с требованиями руководства, владельцев, акционеров. Очень важно чтобы отчетность, составленная в соответствии с МСФО, была понятной и открытой как для российских пользователей, так и для иностранных инвесторов [2].

Перечислим факторы, препятствующие массовому переходу на МСФО.

1. Нехватка квалифицированного персонала.

В настоящее время на рынке труда не хватает специалистов по МСФО, поэтому многие организации готовят финансовую отчетность с помощью консалтинговых и аудиторских компаний.

2. Отсутствие прозрачности.

Отчетность по МСФО должна быть прозрачной, это одно из основных качественных характеристик международной отчетности. Многие российские компании и их собственники не готовы раскрывать информацию о холдинговых структурах и реальных владельцах бизнеса.

Для МСФО принципиально важна юридическая и организационная чистота структуры группы компаний, по которым составляется консолидированная отчетность. Международные стандарты регламентируют порядок учета групп компаний, в которых есть головная организация и несколько дочерних, определен порядок учета зависимых компаний. В России преобладают холдинги, которые юридически не организованы в группы. В этом случае для корректной консолидации по МСФО необходимо пересмотреть структуру группы.

3. Высокие затраты.

Наиболее существенными затратами на подготовку отчетности по МСФО являются расходы на наем и обучение персонала, а также на консультационные и аудиторские услуги. Зарплаты специалистов, знающих МСФО и имеющих сертификаты, подтверждающие эти знания, гораздо выше, чем у прочих финансовых специалистов.

Процесс перехода на МСФО достаточно длительный и дорогой. Это отдельный проект компании, в который должны быть вовлечены не только бухгалтеры и финансисты, но и сотрудники других подразделений. В самом начале проекта необходимо выбрать метод, согласно которому компания будет вести учет по МСФО (трансформация или параллельный учет). От выбранного метода зависит вся дальнейшая работа по переходу на МСФО [3].

Таким образом, переход на МСФО затрагивает не только бухгалтерию предприятия, но и многие бизнес-процессы, в первую очередь связанные с процессом управления предприятием в целом. Поэтому мало просто иметь желание вписаться в международную систему отчетности, необходимо так

же рассматривать переход на МСФО как сложный проект, требующий контроля и координации со стороны высшего руководства в течение всего срока его осуществления.

Использованные источники:

1. Рогозный, С. И. Актуальные вопросы применения МСФО / С. И. Рогозный // Налоговая правда. – 2013.- № 12.
2. Бонем, М., Кович, А., Пичард К. Применение МСФО / М. Бонем, А. Кович, К. Пичард – 6-е изд. перераб и доп. – М. : Юнайтед Пресс, 2011. – 4000с.
3. Ремизова, Е.Ю., Султанова, Г.С. Подготовка к переходу на МСФО / Е.Ю. Ремизова, Г.С. Султанова. – М.: Гарант, 2010. – 70 с.
4. Шилова, Н.А., Германова, В.С., Мариненко А.А. Сравнение качественных характеристик отчетной информации в международной и российской практике учета // Вестник АПК Ставрополя. – 2011.-№2. – с. 94-97.

Овсяк Т.С.
студент 3 курса
ФГП ОУВПО СтГАУ
Россия, г. Ставрополь

ТРАНСФОРМАЦИЯ ОТЧЕТНОСТИ В ФОРМАТ МСФО

Трансформацией финансовой отчетности – это процесс перевода (трансляции) статей российской отчетности в формат финансовой отчетности в соответствии с другими бухгалтерскими стандартами, отличными от российских норм бухгалтерского учета и отчетности [3].

При использовании МСФО или при их применении в качестве основы построения национальной системы бухгалтерского учета и отчетности определяется полезность информации для пользователей и характеристики данной информации.

Отчетность, составленная в соответствии с МСФО, становится все более востребованной для российских предприятий.

При использовании МСФО компании могут иметь определенные преимущества, а именно: возможность выхода на международные рынки капитала и возможность получать кредиты на более выгодных условиях. Так же это возможность сотрудничать с западными партнерами. Составление МСФО дает возможность фирмам иметь более открытую и структурированную информацию для принятия управленческих решений. И публикация финансовой отчетности по МСФО является важным элементом качественного корпоративного управления.

Как известно, составление финансовой отчетности в соответствии с МСФО несет регулирующий характер и не требуется вести учет «в соответствии с МСФО». То есть международные стандарты описывают только правила подготовки финансовой отчетности в соответствии с МСФО. Так, МСФО разъясняют вопросы признания, измерения и раскрытия

определенных статей отчетности – отчета о финансовом положении, отчета о совокупном доходе, отчета об изменении капитала, отчета о движении денежных средств и примечаний [4].

Поэтому компания может вести учет по национальным стандартам, а далее, на каждую отчетную дату, вносить поправки (корректировки) для подготовки финансовой отчетности по МСФО. Этот процесс называется трансформацией отчетности по МСФО [3].

В целом можно говорить о трех способах подготовки финансовой отчетности по МСФО:

1. Трансформация вне учетной системы;
2. Трансформация внутри учетной системы;
3. Параллельное ведение учета.

Большинство российских компаний предпочитает применять способ трансформации, а не вести параллельный учет. Поскольку при трансформации нет необходимости вести учет каждый день в формате МСФО, однако необходимо подготавливать отчетность к трансформации и выявлять влияние операций на показатели отчетности. Еще одним преимуществом является удобство данного способа, так как при параллельном учете необходимо либо иметь две бухгалтерии, либо бухгалтерам выполнять двойную работу: вести как российский учет, так и учет по МСФО, а на это уходит много времени. Так же при трансформации необходимо наличие минимального числа работников в области МСФО и все корректировки данной отчетности легко проверяются. Способ трансформации более удобен и прост в применении, поэтому многие российские компании используют этот способ. Однако помимо перечисленных преимуществ имеются и недостатки данного способа. В процессе трансформации корректируются существенные статьи, а это в свою очередь может привести к неточностям в данных отчетности.

По мнению И.В. Аверчева [1], подготовка международной финансовой отчетности российскими организациями способом трансформации должна проходить с соблюдением следующих этапов:

1. Подготовительный этап – определение методов осуществления трансформации, объема работ, стоимости, сроков работ, рекомендаций и советов по составлению отчетности и пр.

2. Рабочий этап:

- 2.1. Анализ финансово-хозяйственной деятельности организации и системы бухгалтерского учета по российским стандартам учета и отчетности, а так же анализ учетной политики, рабочего плана счетов, регистров и операций;

- 2.2. Формирование рабочего плана счетов и учетной политики по требованиям МСФО;

- 2.3. Сбор информации (заполнение рабочих документов);

- 2.4. Проведения корректировки на параллельный план счетов;

2.5. Сбор информации для составления отчета о движении денежных средств и других отчетов;

2.6. Формирование текстового файла по описанию трансформационных записей, принятых при осуществлении трансформации.

3. Учет влияния гиперинфляции с использованием МСФО.

4. Пересчет данных в иностранную валюту с применением требований МСФО.

5. Формирование финансовой отчетности в соответствии с требованиями МСФО (аудиторское заключение, публикация отчетности в Интернете).

Трансформация проводится после окончания отчетного периода. Процесс трансформации отчетности может быть произведен собственными силами организации, либо при помощи привлечения сторонних высококвалифицированных специалистов,

Если отчетность по МСФО составляется впервые, необходимо учесть требования изложенные в МСФО 1, а именно: предоставить как минимум один год сравнительной информации, а также применить учетную политику, которая сложится на дату первой отчетности по МСФО, и распространить эту учетную политику ретроспективно — для всей компании, начиная со вступительного баланса по МСФО [2].

В процессе трансформации все данные финансовой отчетности должны быть сопоставимы. В настоящее время не существует единого алгоритма трансформации финансовой отчетности.

Таким образом, ведение учета по МСФО – это внутреннее дело каждой компании и никак не регламентируется стандартами. Они дают бухгалтеру лишь общее руководство к действию, без конкретных методик.

Компания должна самостоятельно разработать и затем постоянно придерживаться определенной учетной политики для подготовки отчетности по МСФО.

В целом трансформация это проведение анализа финансовой отчетности, принятой российскими предприятиями, и внесение необходимых изменений для подготовки полного финансового отчета предприятия, который в целом соответствовал бы МСФО.

Использованные источники:

1. Аверчев, И.В. Подготовка международной финансовой отчетности российскими предприятиями и банками.- М.: Вершина, 2008.- 680 с.
2. Бархатов, А.П. Международные стандарты учета и финансовой отчетности: учебник.- М.: Дашков и К°, 2010.- 484 с.
3. Соколова, Е.С. Международные стандарты учета и финансовой отчетности: учебно-методический комплекс.-М.: ЕАОИ, 2008.—186с.
4. Соснаускене, О.И. Как перевести российскую отчетность в международный стандарт: учебник.- М.:2008. – 272 с.

Овчаренко Ю.А., к.э.н.
доцент
кафедра экономики
Харьковский национальный университет
строительства и архитектуры
Украина, г. Харьков

ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ МАГИСТРОВ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ в Украине

***Аннотация.** Трансформационные процессы в сфере высшего образования приводят к необходимости внедрения новых подходов, методов и принципов учебного процесса, что подтверждает актуальность данной статьи. В статье выделены основные проблемы подготовки магистров экономических специальностей, предложены направления их решения.*

***Ключевые слова:** магистр, образование, образовательно-квалификационный уровень, педагогика.*

Современное украинское образование находится в процессе становления и развития, что обусловлено сложной задачей: сохранить все позитивные положения и опыт украинского образования, обогатить его инновационными достижениями и гармонично их согласовать.

Такая ситуация требует комплексных, систематизированных и взаимосогласованных действий в области высшего образования, а именно:

- создание условий для достижения качественно нового уровня мобильности и профессионально-практической подготовки специалистов;
- создание условий для развития высококультурной личности и творческой самореализации каждого гражданина Украины;
- обновление содержания образования и организации учебно-воспитательного процесса в соответствии с европейскими и мировыми стандартами;
- обеспечение единства между системой образования и потребностями рынка труда.

Согласно отчету о конкурентоспособности регионов Украины за 2013 год, который опубликован Фондом «Эффективное управление» при поддержке Всемирного экономического форума оценки всех регионов, составляющая «высшее образование и профподготовка» имеет сравнительно высокий уровень. Это преимущество сохраняется за счет количественных показателей охвата высшим и средним образованием в стране. Такие результаты в очередной раз подтверждают огромный потенциал Украины в сфере подготовки квалифицированных специалистов.

Во всем мире угроза безработицы остается основной проблемой долгосрочного и устойчивого развития, однако в последнее время значению социального развития как важной составляющей долгосрочного развития уделялось недостаточное внимание. На фоне этой проблемы одним из факторов, который приобретает все большее значение, становится высшее

образование. Все больше растет уверенность в том, что система образования во многих странах могла бы лучше соответствовать потребностям рынка труда, помогать экономике избежать нехватки квалифицированной рабочей силы, обеспечивать бизнес квалифицированными кадрами, а также развивать инновационный потенциал и предпринимательство.

Учитывая это, возникает острая потребность переориентации методики подготовки специалистов новой генерации, способных не только качественно применять фундаментальные и специальные знания, но и подходить творчески и самостоятельно для решения сложных современных проблем.

По своей сути и происхождению термин «магистр» (от латинского *magister*) - учитель, преподаватель, руководитель. Таким образом, магистр, как учитель, должен обладать навыками педагогики; как преподаватель - основами методологии научного исследования; как руководитель - способностью решения проблемных профессиональных задач в соответствующей отрасли.

В некоторых странах «магистр» - это начальная научная степень. На современном этапе в Украине термин «магистр» означает образовательно-квалификационный уровень специалиста с высшим образованием на базе квалификации бакалавра или специалиста.

К сожалению, в значительном количестве учебных заведений Украины практически не существует отличий в подготовке специалистов и магистров: сроки обучения у магистров и специалистов одинаковые, учебные планы почти совпадают.

Основными современными проблемами подготовки магистров экономических специальностей являются:

1. Необходимость внедрения принципиально новых подходов к организации учебного процесса в магистратуре. В первую очередь это касается самостоятельной работы студента.

Магистры, как и специалисты, получают значительное количество информации на лекционных занятиях, а это, в свою очередь, не требует никаких логических усилий и инициативности. Именно поэтому, тематику лекционных занятий необходимо предоставить магистрам для самостоятельной проработки, по результатам которой они должны составить реферативный обзор необходимой для конкретной темы информации. При этом, целесообразно лекционные занятия проводить в виде семинаров или коллоквиумов.

Кроме этого, трансформационные процессы в высшем образовании в Украине привели к существенному сокращению лекционных, практических и лабораторных занятий и увеличению самостоятельной работы студента. Однако, этот процесс должен быть контролируемым, должен предусматривать наличие соответствующего методического обеспечения, выделение времени для проверки результатов самостоятельной работы

студентов. Наибольшая сложность качественной самостоятельной работы студентов не зависит от преподавателей, а определяется сознательным отношением студентов к необходимости работать самостоятельно.

2. Следующая проблема заключается в недостаточной подготовке магистров к профессии учителя или преподавателя. Современный магистр должен не только уметь применять полученные во время обучения навыки и знания, но и владеть культурой педагогической этики и иметь способность к саморазвитию, как интеллектуально, так и духовно. К сожалению, почти во всех учебных заведениях, особенно не педагогического направления, в учебных планах магистров отсутствует такая дисциплина как «Педагогика» или «Основы педагогической деятельности». В большинстве высших учебных заведений Украины дисциплина «Психология и педагогика» преподается на первом курсе, когда студенты еще не могут осознать наиболее важные аспекты педагогики. Положительным аспектом является введение в учебные планы подготовки магистров экономических специальностей дисциплины «Педагогика высшей школы». Но современный магистр должен обладать навыками как публичной, так и научной речи. Поэтому, дисциплины педагогики должны преподаваться в тесной взаимосвязи с экономическими направлениями. К сожалению, не во многих учебных заведениях преподаются дисциплины «Психология деятельности и учебный менеджмент», «Коммуникативные процессы в обучении», «Методика преподавания экономических дисциплин».

3. Кроме этого, современный магистр, в первую очередь, это будущий ученый. Чаще всего магистрам приходится самостоятельно, во время начала профессиональной и научной деятельности, пытаться соединить свои знания с практической деятельностью. При этом, молодому специалисту после окончания магистратуры, требуется немало времени для адаптации к условиям профессиональной деятельности на конкретном месте, что существенно снижает его профессиональный уровень. Поэтому, учебными планами подготовки магистров обязательно должна быть предусмотрена дисциплина «Методы научного исследования».

4. Следующая проблема - практическая подготовка магистров, ведь именно она выступает важной составляющей программы их обучения. В лучших университетах мира на практическую подготовку отводится более трети общего объема учебных кредитов. К сожалению, высшее образование в Украине не в состоянии обеспечить в необходимом объеме взаимосвязь фундаментальных знаний, которые получают студенты во время обучения с практической подготовкой, которую необходимо реализовывать с поддержкой украинских предприятий.

5. Внедрение тестирования как метода контроля. Тестирование - это качественная форма промежуточного контроля знаний. Тестирование позволяет быстро, объективно, удобно оценить уровень подготовки

студентов. При этом тестирование имеет определенные существенные недостатки:

- несмотря на то, что тестирование предусматривает ознакомление студента со всем материалом, но эти знания несколько поверхностные, на уровне понятий и терминов, не учитывая сущности определенной проблемы;
- в любом тестировании присутствует элемент случайности;
- даже безупречно составленные тестовые задания не позволяют оценить нестандартное, творческое мышление, хотя именно такие студенты становятся впоследствии магистрами и аспирантами. Этот недостаток, является наиболее существенным - тестирование не позволяет студентам продемонстрировать их «умение думать».

6. Согласование образования и современных тенденций на рынке труда. Потребность в научно-педагогической работе преподавателей во многом определяется современными тенденциями на рынке труда, однако сложность подготовки специалистов, на которых есть спрос на рынке труда заключается в невозможности ежегодного изменения учебных планов. Во время разработки отраслевых стандартов необходимо ориентироваться на требования работодателей, что требует пересмотра профессиональных компетенций и соответствующей наполняемости учебных планов. Кроме того, важной частью теоретической подготовки магистров должна стать морально-этическая составляющая, которая соответствует требованиям международных профессиональных стандартов.

Так, в 2013 году было проведено исследование «Рейтинг ВУЗОВ Украины «Компас», в рамках которого подготовлен отчет «Опыт трудоустройства выпускников высших учебных заведений: взгляд выпускников и работодателей». Согласно проведенному исследованию, наиболее востребованными оказались специалисты информационных технологий и инженерно-технических специальностей. На время опроса, работу имели 81% выпускников - «айтишников», 79% инженеров, 75% - юристы, 74% - экономисты.

И работодатели, и участники экспертного опроса отмечали, что существует дисбаланс между специальностями, по которым готовят высшие учебные заведения, и реальными потребностями рынка труда: представителей некоторых специальностей не хватает, зато других специалистов - много.

Абсолютное большинство работодателей (55%-57%) считает, что экономистов и юристов отечественные вузы выпускают в избытке. Что касается остальных направлений, на избыточность объемов выпуска указала незначительное количество работодателей (2%-5%).

Итак, сегодня рынок труда перенасыщен экономистами, но несмотря на это растет востребованность аналитиков экономической направленности, поэтому, современный магистр экономического направления должен обладать: способностью разрабатывать аналитические материалы для оценки

мероприятий в области экономической политики и принятия стратегических решений на микро- и макроуровне; способностью анализировать и использовать различные источники информации для проведения расчетов; способностью составлять прогноз основных социально-экономических показателей деятельности предприятия, отрасли, региона и экономики.

Кроме этого, заочная форма обучения по образовательно-квалификационному уровню «магистр» воспринимается негативно работодателями. Поэтому необходимо постепенно трансформировать заочную форму обучения в вечернюю или дистанционную, что является более прогрессивной формой обучения.

Указанный перечень проблем подготовки магистров экономических специальностей не является исчерпывающим, однако их безотлагательное решение позволит ускорить процесс реформирования высшего образования, обеспечит высокое качество подготовки магистров-экономистов и повысит их востребованность на рынке труда.

*Папонова К.Е.
студент 2 курса
Серебрякова.Е.А.
старший преподаватель
кафедра «Денежное обращение и кредит»
ФГАОУ ВПО «Северо-кавказский федеральный университет»
Институт Экономики и Управления
Россия, г. Ставрополь*

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СТРАХОВАНИЯ БАНКОВСКИХ КРЕДИТОВ В РОССИИ

Страхование в настоящее время одновременно выступает как один из стабилизаторов экономической и социальной ситуации в стране и как одна из сфер экономики и бизнеса, поскольку считается одним из методов управления риском. Его специфика заключается в компенсации ущерба при осуществлении страхового случая. Банковское страхование - уже на протяжении многих лет широко и довольно успешно применяется во многих экономически развитых странах.

Системы страхования (гарантирования) вкладов населения, действующие почти во всех экономически развитых странах, показали свою эффективность, способствуя вовлечению в реальный сектор экономики самого большого и долгосрочного кредитного ресурса - накоплений граждан.

Данная система является специальной программой, реализуемой государством и банковским сообществом в целях укрепления доверия граждан к банковской системе, стимулирования привлечения сбережений населения в экономику, поддержания внутренней устойчивости банковского сектора [4].

В начале выхода страховщиков на банковский рынок страховые компании платили достаточно высокие комиссионные. Во время кризиса и ограниченности ликвидности у банков, их ставки не сократились, а в условиях жесткой конкуренции между страховщиками за аккредитацию еще более повысились, а сомнительное «конкурентное преимущество», которым пользовались страховщики для входа и укрепления на рынке банкострахования, - это демпинг. Страховые тарифы с кризисом и ростом убыточности еще более снизились.

Директор департамента андеррайтинга ООО СК «Цюрих» И.Колупаев отмечает, что в страховании предметов залога для заемщиков малого и среднего бизнеса снижение тарифов произошло в среднем на 10–15% [1].

В условиях сокращения взносов и роста конкуренции страховые компании стали прибегать к демпингу во всех видах банкострахования. Экономический кризис привел к практической остановке рынка кредитования и в рознице, и в работе с корпоративными клиентами, что повлекло резкое снижение сборов страховщиков. В результате рынок страхования перешел в стадию «дикого рынка». Пытаясь выжить и борясь за существующие страховые портфели, практически все страховщики снизили ставки по всем видам страхования.

Учитывая все плюсы партнерства со страховой компанией, банки расширяют страховую защиту, необходимую для более полного покрытия рисков, а при отказе заемщиков покупать страховку банки сами стали страховать заложенное имущество.

У кредитных организаций повышается интерес и к страхованию собственных рисков. Перспективным направлением банкострахования в ближайшем будущем будет комплексное страхование рисков банков (Bankers Blanket Bond — BBB). В 2012 году на страхование операционных рисков банков (BBB), по оценкам «Эксперт РА», пришлось 280 млн. рублей, что превысило объем 2010 года на 12,5%. Для рынка банкострахования это незначительная сумма, но постепенно она увеличивается [3].

Обычно в России банки страхуют отдельные операционные риски, а не весь их комплекс. Комплексное страхование банковских рисков позволяет «закрыть» значительную часть рисков, возникающих в процессе банковской деятельности, а значит, является важной составляющей комплексной системы риск-менеджмента любого банка, ориентирующегося на долгосрочное развитие и заботу о своем имидже и репутации.

Другим направлением защиты от убытков банков является страхование эмитентов банковских карт. За 2013 год сегмент страхования эмитентов банковских карт составил незначительную величину - 25 млн. рублей, что превысило значение 2012 года всего на 1,3%. Этот вид страхования еще очень слабо развит в России, но с ростом мошенничества, производимого с банковскими картами, интерес к страхованию будет расти. Несмотря на кризис, этот вид страхования не сократился, что говорит о

заинтересованности банков в снижении убытков, связанных с мошенничеством в этой сфере.

По нашему мнению существуют две возможные схемы сотрудничества страховой компании и банка: выдача полиса непосредственно банку или страхование клиентов банка. В настоящее время банки предпочитают сами страховать риски, связанные с мошенничеством по пластиковым картам, так как понимают, что клиенты охотнее выберут банк, имеющий подобную защиту.

Реализация совместных банковско-страховых проектов с каждым годом становится все более популярным направлением деятельности финансовых учреждений.

Очевидно, что успешность деятельности любого банка во многом зависит от его репутации. Заключение договоров страхования является надежным способом, позволяющим банку минимизировать убытки, следовательно, избежать нежелательной огласки и сохранить хорошую репутацию.

Банковское страхование считается в мире одним из самых сложных видов страхования, и здесь финансовому учреждению при выборе соответствующей компании крайне трудно, а иногда даже и невозможно, обойтись без помощи высококвалифицированного страхового брокера. Ведь только он, обладая глубокими знаниями, обширным опытом и базой данных, может надежно разместить риск на наиболее выгодных для клиента условиях, подобрав российского страховщика, наиболее полно отвечающего требованиям клиента, и обеспечив перестрахование риска на международном страховом рынке [2].

Управление рисками и страхование являются составляющими современной концепции экономической безопасности и стабильности бизнеса. Банковское страхование является одним из стандартных продуктов для банков на мировом рынке. Наличие такого покрытия обычно выдвигается как одно из стандартных условий при открытии, например, международных банковских кредитных линий или установлении корреспондентских отношений.

Вопрос о сохранности банковских вкладов – один из ключевых для развития современной российской экономики. Давно известно: население зачастую не вкладывает деньги в банки, опасаясь не получить их обратно. И вот теперь все же принят долгожданный закон о системе обязательного страхования банковских рисков физических лиц, который создает гарантии для вкладчиков.

Создание системы обязательного страхования банковских вкладов (ССВ) является специальной государственной программой, реализуемой в соответствии с Федеральным законом «О страховании вкладов физических лиц в банках Российской Федерации». Ее основная задача - защита сбережений населения, размещаемых во вкладах и на счетах в российских

банках на территории РФ. В настоящее время под защитой ССВ находятся вкладчики 870 (данные на 2 июня 2014 г.) банка - участника системы, в том числе:

- действующих банков, имеющих лицензию на работу с физическими лицами — 725 ;
- действующих кредитных организаций, ранее принимавших вклады, но утративших право на привлечение денежных средств физических лиц — 11;
- банков, находящихся в процессе ликвидации — 134.

Появление системы, в рамках которой базовая часть вкладов оказывается под государственной гарантией, предупреждает хаотичное развитие ситуации и определяет цивилизованный рост банковского рынка.

Можно выделить ряд направлений, подтверждающих необходимость применения системы страхования банковских кредитов:

- 1) обеспечение стабильности банковской системы, уменьшение рисков;
- 2) более простое преодоление последствий финансовых кризисов;
- 3) предотвращение паники среди клиентов определенного банка (или нескольких);
- 4) повышение уровня доверия граждан к банковской системе и финансовым организациям в целом, следовательно, увеличение количества банковских вкладов.

По нашему мнению, в России создана одна из наиболее эффективно работающих систем страхования банковских вкладов в мире. В частности, только в нашей стране самые короткие сроки выплаты страхового возмещения среди стран, в которых функционируют аналогичные системы.

Использованные источники:

- 1) Алексеева Д.Г., Пыхтин С.В. Банковское право: Учебное пособие / Д.Г. Алексеева, С.В. Пыхтин, Е.Г. Хоменко.- М.: Юрайт, 2010. - 187 с.
- 2) Ахмаев А.Г. Страхование вкладов физических лиц. // Право и экономика. 2010, №11. С. 12.
- 3) Жихарева А.В. Система страхования вкладов: история и перспективы. // Банковское дело. 2013, №9. С.57-58.
- 4) Сокол П. Новое в страховании банковских вкладов граждан // Право и экономика. 2012. №7. С.22-26.

*Петрова Я.В.
студент 3 курса
Климова Н.В., д.э.н.
профессор
КубГАУ
Россия, г. Краснодар*

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ЛОГИСТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБЛАСТИ ИННОВАЦИЙ

В общем виде инновация — это процесс научно-технической деятельности, результатом которой являются нововведения технического, технологического, организационного или управленческого характера. В техническом отношении новации проявляются в появлении новой продукции, как производственного, так и потребительского назначения, с более высокими технико-экономическими и эксплуатационными характеристиками — качество, надежность, мощность, производительность, экономичность, экологичность.

Инновация в области организации рассматривается в двух направлениях. Первое направление — разработка организационных структур субъектов хозяйствования, основанных на инвайроментальных концепциях организации, позволяющих установить оптимальный баланс структур с внешней средой. Второе направление связано с разработкой рациональных вариантов организации труда — кооперация, специализация, разделение труда, которые позволяют сократить затраты при организационном взаимодействии внутри субъектов хозяйствования и между ними. Инновация с позиции управления рассматривается в виде проектов планируемых управленческих изменений — количество уровней управления, степень управленческого воздействия, контроль за принимаемыми управленческими решениями, а также последующей их реализацией, позволяющей получать определенный экономический или социальный эффект.

Практически все виды инноваций, перечисленные выше, актуальны для логистики и принимаемых логистических решений, как в микрологистических, так и в макрологистических цепях поставок. В этой связи следует отметить, что к настоящему времени в отечественной теории и практике сформировались четко выраженные направления исследований инновационного процесса, присущего логистической деятельности.

В научной литературе сформировались два направления в определении понятия логистики: первое непосредственно связано с функциональным подходом к товародвижению, второе же отображает управленческий аспект логистики.

Первое направление исследования инновационных процессов в логистике — позиция Института Исследования Товародвижения и Конъюнктуры Оптового Рынка (ИТКОР), которая выражена понятием «инновационная логистика». Данное направление исследования

рассматривает логистическую деятельность как две правомерные концепции — базовая и инновационная логистика, которые непрерывно взаимодействуют и дополняют друг друга в процессе своего развития.

Базовая логистика — это реально существующие в определенном периоде и достаточно устойчивые для данного периода организационные формы, методы и алгоритмы управления потоковыми процессами, составляющие фундаментальную основу логистики как сферы деятельности.

Инновационная логистика — наиболее актуальная составляющая логистической деятельности, призванная изучать необходимость и возможность внедрения прогрессивных инноваций в организацию текущего и стратегического управления потоковыми процессами с целью выявления и использования дополнительных резервов путем рационализации (оптимизации) этого управления [2].

Следовательно, инновационную логистику возможно интерпретировать как управленческую инновацию.

Главной составляющей инновационной логистики является стратегическая логистика. Она представляет собой практику и науку укрупнение логистического потенциала всевозможных систем управления потоковыми процессами посредством разработки долгосрочных программ инновационных реорганизаций в рамках обозначенной парадигмы их стратегического развития.

Данный вид логистики предоставляет возможность разрабатывать структурированную стратегическую программу развития фирмы, которая нацелена на эффективную организацию потоковых процессов и долговременный успех на рынке, определив тем самым процессный (структурно-функциональный) состав фирмы. Это значит, что помимо состава внутрифирменных подразделений, и сама миссия фирмы в будущем превращается производными от решений стратегической логистики в ее интеграционном варианте.

Таким образом, можно сделать вывод, что характер современного развития экономики предполагает решение в совокупности всего комплекса взаимосвязанных и взаимозависимых стратегических и тактических задач управления в необходимом режиме времени основанных на базе использования потенциала в целом логистической системы для достижения заявленных целей. Логистика в современных условиях является одной из главнейшей составляющих стратегического развития той или иной структуры и зависит напрямую не только от дефиниции парадигмы данного развития, но и в существенной степени влияет на этот выбор [5].

Современное понимание логистики представляет ее, как систему управления потоковыми процессами, в частности, товародвижением, которая имеет конкретные цели и выполняемые функции, использует определенные методы и технологические процессы. Одновременно, структурно логистика состоит из ряда подсистем, представляющих собой уже сложившиеся

самостоятельные направления — «логистика снабжения», «логистика производства», «складская логистика», «транспортная логистика», «логистика распределения». Соответственно, «инновационная логистика» по своему назначению также рассматривается как самостоятельное направление логистической деятельности, перед которой стоят свои, специфические задачи.

Прежде всего к этим задачам относится генерирование новых идей в области управления потоковыми процессами, в частности, стратегического управления, основанного на использовании общих научно-технических достижений и применения их в инновационной логистике. Другой важной задачей является разработка форм, методов, алгоритмов, стандартов, модулей для действующих и вновь создаваемых структур, включая создание системы логистических новообразований и логистических систем различного назначения путем их поэтапного и поэтапного формирования.

При этом под системами инновационной логистики понимаются: специализированные инновационные логистические бизнес-центры; отраслевые научно-исследовательские институты и подразделения функциональных подсистем логистики; научно-исследовательские подразделения высших учебных заведений; консалтинговые центры, проводящие исследования действующих и оценку новых логистических проектов; общественные логистические структуры — международные, национальные и региональные ассоциации логистики.

Второе направление исследования инновационных процессов в логистике — позиция Государственного университета управления [3]. Данное направление исследования рассматривает инновационный процесс в логистической деятельности в виде понятия «новации в логистике». При этом под данным термином понимаются новации, осуществляемые в логистических бизнес-процессах. Здесь следует отметить, что классическое определение бизнес-процесса представлено как совокупность различных видов деятельности или цепочки работ (операций, процедур, функций), которые, вместе взятые, создают результат (продукт, услугу), имеющий ценность для потребителя.

В отношении логистической деятельности бизнес-процессы классифицируются на основные бизнес-процессы и бизнес-процессы развития. Основные логистические бизнес-процессы ориентированы на производство продукции — это процесс движения материалов, заготовок и промежуточной продукции в технологических операциях изготовления готовой продукции. Обеспечивающие логистические бизнес-процессы призваны создать необходимые условия для нормального функционирования основных бизнес-процессов в части обеспечения различного рода ресурсами, в том числе материальными — снабжение, складское и транспортное хозяйство, запасы материально-технических ресурсов.

К логистическим бизнес-процессам развития относятся инновационные процессы, связанные с совершенствованием основных и обеспечивающих логистических бизнес-процессов — технологических операций товародвижения в производстве, транспортирования и складирования. Соответственно, «новации в логистике» рассматриваются в двух аспектах. Первый — разработка более рациональных (оптимальных) процедур и операций на базе логистических бизнес-процессов развития. Второй — использование новаций в логистике в виде достижений научно-технического прогресса в отношении совершенствования и модернизации транспортных средств, складских и подъемно-транспортных механизмов, упаковочного и расфасовочного оборудования, новых видов упаковочных материалов.

Третье (предлагаемое) направление исследования инновационных процессов в логистике — позиция Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова, которая выражена понятием «логистические инновации» [4]. Данное направление не является альтернативой двум приведенным выше, а представляет собой обобщенное, вобравшее в себя понятия инновационная логистика и инновации в логистике. В то же время логистические инновации являются самостоятельным направлением исследования инновационных процессов в логистике, имеющим свои специфические характеристики и основу.

Логистические инновации охватывают весь комплекс функций управления товародвижением на уровне каждого бизнес-процесса — взаимосвязанного множества всех логистических бизнес-процессов предприятия или организации и бизнес-логистики в целом. В основе построения технологии выполнения бизнес-процессов этого направления лежит формирование полного цикла управления инновациями в бизнес-логистике — от стратегического планирования до анализа причин отклонений от принятых решений и формирования соответствующих управленческих воздействий.

В логистических инновациях рассматриваются и используются одновременно теоретический базис инновационной логистики и подход новаций в логистике к бизнес-процессам, регулирующим товародвижение (рис.1) [3].

ИННОВАЦИОННАЯ ЛОГИСТИКА

- изучение возможности внедрения инноваций в бизнес-логику
- генерирование новых идей методического обеспечения
- функционирование логических структур-разработчиков инноваций

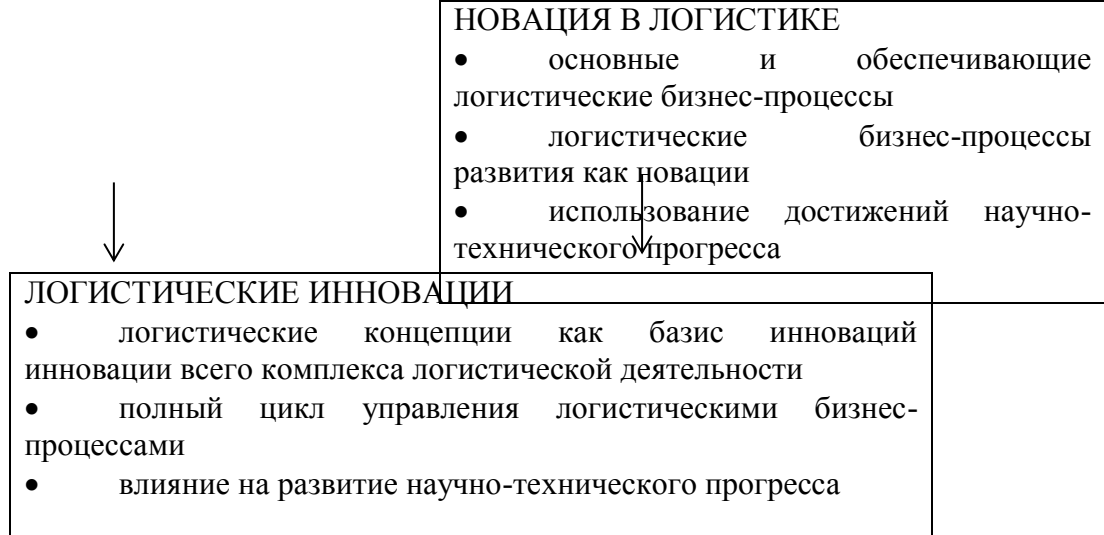


Рис. 1. Характеристики различных понятий логистической инновационной деятельности.

Логистические инновации в теоретическом плане основываются на четырех логистических концепциях, представляющих собой исходную базу разработки гибких логистических моделей различных направлений производственно-хозяйственной деятельности. В качестве постулатов логистических концепций приняты следующие:

- концепция общих логистических издержек — определение дифференцированных логистических издержек;
- концепция реинжиниринга бизнес-процессов в логистике — выявление взаимосвязи между функциями и степени посредничества и сотрудничества;
- концепция интегрированной стратегии логистики — качество обслуживания потребителей на базе прогноза спроса и предложения;
- логистическая концепция управления полной цепью поставок — организация всего процесса товародвижения — от начального поставщика до конечного потребителя.

Основные положения этих концепций представлены в таблице 1 [3].

Таблица 1. Логистические концепции и их содержание

№ п/п	Концепции	Содержание концепций
1	Концепция общих логистических издержек	Основывается не на снижении затрат в отдельном звене логистической цепи, а на анализе издержек всех звеньев, причем по отдельным функциям затраты могут быть увеличены, что приводит к снижению затрат по другим функциям в большей степени
2	Концепция реинжиниринга бизнес-процессов в логистике	Критическая оценка каждого шага процесса, установление комплекса задач по горизонтальным процессам, исключение или усиление координации бизнес-процессов, автоматизация рутинных логистических операций, реструктуризация

		процесса товародвижения
3	Концепция интегрированной стратегии логистики	Быстрота реакции на запросы потребителей, минимальная неопределенность при выполнении бизнес-процессов, оптимальные объемы запасов материально-технических ресурсов, консолидация перевозок на основе объединения грузов, поддержка жизненного цикла продукции
4	Логистическая концепция управления полной цепью поставок	Формирование логистической инфраструктуры, обеспечивающей товародвижение; своевременный информационный обмен данными между участниками цепи поставок; рациональная организация транспортного и складского хозяйства, грузопереработки и упаковки

Логистические инновации, как направление логистической деятельности, рассматривают нововведения во всем комплексе логистики, и в этой связи предусматривают дополнение существующего и разработку нового инструментария (методов, критериев, показателей) в области методического обеспечения логистики, используемой в организации и управлении материальным производством и сферой услуг, а также усовершенствование операций и процедур, применяемых в логистических бизнес-процессах. При этом логистические инновации, испытывая необходимость регулярной реновации технических средств, активно влияют на развитие научно-технического прогресса, что стимулирует научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы (ИИОКР) в области новой техники, технологии и материалов, применяемых в логистических бизнес-процессах.

В связи с тем, что при формировании логистических цепей на базе разработанных инноваций возникают альтернативные варианты их построения, то появляется необходимость оценивать эти варианты с позиции экономической целесообразности. Одновременно уже сформированные и функционирующие логистические цепи во многих случаях подлежат определенной корректировке при появлении нововведений, которые следует учитывать и реализовывать на практике. Следовательно, для принятия оптимального варианта решения по формированию или корректировке логистических цепей возникает потребность проведения конкретного исследования с позиции использования логистических инноваций в цепях поставок. Этапы проведения такого исследования сводятся к ряду типовых процедур:

- обоснование проведения исследования — выявление проблемы, постановка проблемы, формирование целей исследования, анализ проблем, определение задач исследования, построение математических моделей;

- создание базы данных исследования — установление перечня данных, выявление источников информации, сбор исходных данных, систематизация и обработка данных, анализ информации;
- поиск оптимальных логистических решений — решение математической модели, синтез оптимального решения, выводы и рекомендации, принятие решения, реализация принятого решения, оценка полученных результатов, корректировка принятого решения.

Логистические инновации носят, как правило, перманентный характер, поэтому принятие решения постоянно подвергается корректировке (заключительная процедура этапов проведения исследования). Принятие корректирующего решения или управленческого воздействия на процесс товародвижения основывается, прежде всего, на сопоставлении различных критериев оценки функционирующего варианта организации цепи поставок и потенциально видоизмененного варианта с прогнозированием возможных последствий. Отыскание корректирующего решения осуществляется на основе определения области компромиссов и выбора критериев оптимальности (рис.2)



Рис. 2. Схема принятия корректирующего решения

Исходя из приведенного выше, следует отметить, что не все логистические инновации с точки зрения экономической целесообразности могут повлиять на корректирующее решение в уже функционирующих цепях поставок. Если изменения внешней логистической среды с позиции инноваций не столь существенны, то корректировка принятого ранее решения может быть произведена только, по так называемым отклонениям, от выбранной организации процесса товародвижения. Одновременно эти же инновации могут быть эффективны при формировании первоначальных логистических цепей поставок продукции [1].

Перечень задач логистических инноваций и подходов к их реализации определяются исходя из уровней формирования цепей поставок: уровень предприятия или организации, внутриотраслевой уровень, межотраслевой уровень, межнациональный уровень. Инновации в логистических бизнес-процессах, осуществляемых на уровне предприятия или организации, носят, как правило, локальный характер, если не связаны с внешней средой —

поставщиками, посредниками, потребителями, транспортными компаниями, распределительными складами, таможенными и другими организациями. Поэтому, внедрение инноваций в микрологистических цепях зависит от внутренних проблем, или, наоборот, от существующих реальных возможностей реализации инноваций. Реализация логистических инноваций на внутриотраслевом, межотраслевом и межнациональном уровнях связана со спецификой формируемых или функционирующих макрологистических цепей, имеющих определенные специфические характеристики, влияющие на процесс внедрения инноваций, а именно:

- различное количество участников, представляющих звенья логистических цепей, зависящее от этапов и стадий производственного процесса и товародвижения;
- различные направления производственной деятельности участников цепей поставок, выступающих самостоятельными субъектами хозяйствования;
- различное сочетание организационных структур предприятий, которые функционируют, достаточно автономно, в отдельных звеньях логистической цепи;
- различная протяженность и количество каналов распределения, которые зависят от географического местоположения участников процесса товародвижения.

В связи с этим необходима разработка организационно-методического механизма адаптации логистического инновационного фонда применительно к реальным условиям и возможностям функционирования и развития действующих, а также вновь проектируемых логистических цепей. Следовательно, необходимо создание определенных предпосылок социально-экономического, организационно-технического, информационного, правового, кадрового характера и адаптации самих форм и методов, используемых в логистических инновациях.

Рассмотренные подходы к исследованиям логистической деятельности с позиции инноваций не исключают друг друга, а дополняют, расширяя и углубляя понятийный аппарат инновационных изысканий, как в логистике, так и в инновационных процессах, осуществляемых в материальном производстве и сфере услуг. В сочетании с практической реализацией эти подходы становятся мощным инструментом повышения конкурентоспособности предприятий и организаций, а также повышения конкурентоспособности выпускаемой ими продукции и оказываемых услуг.

Использованные источники:

1. Аникина Б.А., Родкиной Т.А. Логистика. Учебное пособие.— М.: Проспект. – 2008 – 431 с.
2. Новиков Д., Курбатов О., Новиков Ф. Базовая и инновационная логистика как две части единой науки и сферы деятельности // РИСК. – 2007. – С. 64-67.

3. Новиков Д.Т., Степанов В.И. Использование инновационной логистики в индустрии гостеприимства. Учебное пособие. — М.: РЭА им. Г.В. Плеханова. — 2009.— 75с.
4. Степанов В.И. Логистика. Учебник. — М.: Проспект.— 2010.— 488с
5. Фэйз Л., Рэнделл Р. Курс МВА по стратегическому менеджменту: пер. с англ. М., —2002.— 608 с.

**Пирманова Н. И., к.ф.н.
доцент**

**кафедра современного русского языка, риторики и культуры речи
Оренбургский государственный педагогический университет
Россия, г. Оренбург**

АКТУАЛЬНЫЕ СМЫСЛЫ КОНЦЕПТА «ДОМ» В ЯЗЫКЕ ЭЛЕКТРОННЫХ СРЕДСТВ КОММУНИКАЦИЙ

Статья рассматривает актуальные смыслы фразеологизмов, репрезентирующих концепт «дом» в русской языковой картине мира. Предметом исследования являются фразеологизмы с лексемой дом, зафиксированные в контекстах глобальной сети Интернет. Под актуальными смыслами мы понимаем один из возможных вариантов его значения, собственно оценочные значения мы определяем как коннотативные значения. Анализ содержания фразеологизмов производится по разработанной модели.

Ключевые слова и фразы: язык средств электронных коммуникаций, концепт, актуальный смысл, коннотативное значение.

Функционирование русского языка в глобальной сети Интернет исследуется многими лингвистами (Л.Ю. Иванов, Бергельсон М.Б., Лесников С.В.). Интернет, как особая коммуникативная среда, приносит новые способы общения, стереотипы речевого поведения, новые формы существования языка [1, с.55-67].

Современные ученые, в частности Л.Ю. Иванов, считают, что в настоящее время формируется особый пласт языковых средств, обслуживающий общение членов социума, так называемая функциональная разновидность языка (ФРЯ). С этой точки зрения представляется интересным исследование новой функциональной разновидности языка — незамкнутого стилевого образования - языка электронных средств коммуникации, так как он обслуживает обыденное человеческое общение.

Язык электронных средств коммуникации включает, прежде всего, язык Интернета и других глобальных компьютерных сетей, а также текстовых сообщений, передаваемых посредством других коммуникационных платформ: службы сообщений (SMS), прочих систем передачи данных на основе телефонии [3, с. 791-793].

Изменение языковой личности происходит в совокупности с формированием виртуальной картины мира, в том числе и языковой [1].

Характерными свойствами Интернет-общения являются гипертекстуальность, экспрессивность, спонтанность и др. Эти характеристики ярко проявляются в лексико-фразеологической системе языка.

Фразеология языка, по мнению Ю.Н. Караулова, представляет собой генерализованные высказывания, или стереотипы, которые, позволяют выявить «иерархию смыслов и ценностей в ее (языковой личности) картине мира, в ее тезаурусе». [4, с. 793]. А тезаурус языковой личности, как известно, базируется на определяемой национально-культурными традициями и господствующей в обществе идеологией общезыковой национальной картине мира.

Исследование языка электронных средств коммуникаций, в частности особенностей функционирования фразеологических единиц, репрезентирующих концепт «дом», позволяет выявить культурно ценностные факты человеческого бытия.

Интерпретационное поле концепта содержит разнообразные смысловые признаки (контекстные значения), они формируются на основе ассоциативных связей, предопределяемых культурным контекстом. Эти смысловые признаки, или контекстные значения, – не что иное, как актуальные смыслы. Актуальный смысл фразеологизма – это один из возможных вариантов его значения. Контекстное значение может быть оценочным, может выражать эмоциональную интерпретацию события. Такие собственно оценочные значения мы определяем как коннотативные значения [5].

Схема исследования концепта включает в себя: дефиниционный анализ фразеологизмов; контекстный анализ фразеологизмов, зафиксированных в языке Интернет, ставящий своей целью воссоздание интерпретационного поля концепта «дом»; выявление актуальных смыслов и коннотативных значений; таксономическую методику и обобщение результатов [там же].

Концепт «дом» существует во всех языках. Само слово общеславянское, индоевропейского характера (например, греч. *domos* – «строение», латинское *domus* – «дом» т.д.) [6]. За столетия существования концепт «обогатился» смысловыми нюансами, претерпел определенные изменения, вошел в состав фразеологизмов, которые, в свою очередь, придали колорит и выразительность языкам, в том числе и русскому языку.

В современном русском языке насчитывается более 70 фразеологизмов с ключевой лексемой *дом*. Некоторые из них устарели, практически не используются в связи с уходом исторических реалий, часть употребляется крайне редко.

Приведем результаты исследования наиболее частотных в употреблении фразеологических единиц с ключевой лексемой *дом*, иллюстрирующих степень включения фразеологических единиц в языковой

материал в процессе общения, эмоционально-экспрессивные возможности и функциональные задачи, решаемые таким образом.

Наиболее активно используется современными носителями языка фразеологизм **«как дома», «как у себя дома» / чувствовать себя»**. Значение фразеологизма - «свободно, непринужденно, не стесняясь» [8, с. 346]. Свободно чувствуют себя, что подтверждается контекстами, у близких людей, в палатке на природе, в лесу, везде, в гостинице, в других странах и даже... на другой планете. Вот некоторые из примеров: *«Электронный гид. В Испании как у себя дома»* (электронный ресурс); *«Осторожно, зеленые человечки! Инопланетяне ведут себя на Земле, как у себя дома»* (электронный ресурс). Фразеологизм репрезентирует актуальный смысл: «место, где люди (и не только) чувствуют себя комфортно, спокойно и уверенно».

В русском языке существует речевая формула **«хороший хозяин в такую погоду собаку не выгонит»** [8, с. 951]. Фразеологизм «...собаку из дому не выгонит» включает новый смысловой компонент в концептуальной структуре. В словаре-тезаурусе современной русской идиоматики так описывается плохая погода: *«Вода стремится попасть вам за шиворот, просочиться сквозь подметки ваших ботинок, стечь крупными каплями с полей вашей шляпы, - об этом холодном дожде, от которого непременно схватишь насморк, гнусном, тоскливом дожде говорят: в такую погоду хороший хозяин собаку из дома не выгонит»*. Все собранные нами примеры подчеркивают неблагоприятный характер погоды, тепло и уют в доме, что подтверждается существующими архетипами русской культуры. С начала христианской эры собака стала считаться нечистым животным, в дом ее пускать не полагалось, разве уж самая страшная буря на дворе разыграется. В настоящее время отношение к животному изменилось коренным образом, во многих домах собака считается «членом семьи».

Семантический компонент лексемы остаётся неизменным, что подтверждает следующая иллюстрация: *«Ночь... Холодно. В такую погоду хозяин собаку из дому не выгонит»* (электронный ресурс).

Фразеологизм **«дом терпимости»** (книжн. или публ.) имеет синоним – «публичный дом», он же бордель. Судя по примерам, носители русского языка отдают предпочтение первому варианту. *«Поскольку я заселилась в дом на Тверской, то и вечеринку решила сделать тематической, памятуя о том, что когда-то на этой улице работали девушки по вызову. Вечеринку назвала «Дом терпимости мадам Анфисы»»* (электронный ресурс).

Выражение дом терпимости употребляется и в прямом смысле, но крайне редко: *«В июне 1942 года в лагере Маутхаузен в Верхней Австрии был создан первый лагерный «дом терпимости»»* (электронный ресурс).

Выражение стало чаще применяться относительно разных стран и континентов, поставленных в какие-то исторические моменты в униженное положение и вынужденных его терпеть: *«Итак, терпимость в*

качестве базовой ценности победила, по крайней мере в Европе, которая, таким образом, превратилась в один, общий дом терпимости – причем такой, в котором порядки устанавливают бордельные «мамки», а отнюдь не полиция» (электронный ресурс).

Концептуальная структура фразеологизма «дом терпимости» в настоящее время, помимо основного значения («заведение, где живут и принимают посетителей проститутки» [7, с. 143], приобрела и другой компонент – «страны, народы, терпящие унижительное положение».

Исследованные контексты свидетельствуют о том, что в процессе функционирования фразеологизмов в речи в концептуальной структуре концепта «дом», помимо основных значений концепта «дом» (жилое здание, жильё, семья, хозяйство, общие интересы, учреждения, заведения...), приобретает новые коннотативные значения, обусловленные факторами социального плана и событиями, происходящими в современном обществе.

Таким образом, выявленные нами в интерпретационном поле концепта «дом» актуальные смыслы объединены семами: с семой с пространственным значением – сема «локальность» и с коннотативным значением – сема «антропоцентричность».

Результаты проведенного исследования подчеркивают лингвокультурную специфику употребления фразеологизмов, входящих в концептуальное пространство «дом», она глубоко связана с культурой народа и отражает особенности национального сознания. Актуальные смыслы и коннотативные значения представляют интерес в плане взаимосвязи явлений языка и культуры, с точки зрения исторической смены культурных и общественных ценностей, отраженных в языковых единицах, а также с позиций выражаемых ими определенных коннотаций, системы их аксиологических характеристик [2, с. 131].

Использованные источники:

1. Бергельсон, М.Б. Языковые аспекты виртуальной коммуникации/ М.Б. Бергельсон // Вестник МГУ. Лингвистика и мжкультурная коммуникация. – 2002, № 1, С. 55-67
2. Воробьев, В. В. Лингвокультурология (теория и методы): Монография / В. В. Воробьев. – М., 1997. – 331 с.
3. Иванов Л.Ю. Язык интернета: заметки лингвиста // Словарь и культура русской речи / Л.Ю.Иванов; под ред. Н.Ю.Шведовой, В.Г. Костомарова. – М.: Индрик, 2001. – С.131-148.
4. Караулов, Ю. Н. Русский язык и языковая личность / Ю. Н. Караулов. – М. : Наука, 1987. – 262 с.
5. Пирманова Н.И. Культурные коннотации фразеологизмов с компонентами *свет – небо – земля*: автореф. дис.... канд. филол. наук. Екатеринбург, 2008. 24 с.
6. Словарь русского языка : В 4 т. / АН СССР, Институт рус. яз. / под ред. А.П. Евгеньевой. – 2-е изд., стереотип. – М. : Русский язык, 1981. – 698с.

7. Фразеологический словарь русского языка / под ред. А.И. Молоткова. – М. : Советская энциклопедия, 1968. – 543с.
8. Фразеологический словарь современного русского литературного языка: более 35000 фраз. ед. Т.1 (А – П) / под ред. проф. А.Н. Тихонова / справочное издание : В 2 томах.– М. : Флинта, Наука, 2004. – 832с.
9. <http://tonkosti.ru> (дата обращения: 08.04.2011)
10. <http://space.my1.ru> (дата обращения: 08.04.2011)
11. <http://www.sobesednik.ru> (дата обращения: 07.04.2011)
12. <http://vesti.kz> (дата обращения: 07.04.2011)
13. <http://www.spcnaz.ru> (дата обращения: 07.04.2011)

**Пирманова Н.И., к.ф.н.
доцент**

**кафедра современного русского языка, риторики и культуры речи
Оренбургский государственный педагогический университет
Россия, г. Оренбург**

СПЕЦИФИКА ОБУЧЕНИЯ ДИАЛОГИЧЕСКОМУ ОБЩЕНИЮ ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ

В статье рассматривается специфика обучения трудовых мигрантов русскому языку: формирование речевых умений посредством постановки речевых задач, учёт составляющих коммуникативной ситуации, концентрация видов работы, связанных с аудированием, говорением и слушанием.

Ключевые слова и фразы: диалогическое общение, коммуникация, структура ролевого общения, социальные роли, коммуникативная цель.

В современных условиях углубления межкультурной коммуникации и межкультурного диалога актуальна проблема формирования поликультурной личности [1].

Участники межкультурного взаимодействия должны учитывать особенности культуры и социального поведения другой стороны, демонстрируя при этом свои национальные привычки и культурные традиции.

Изучение русского языка неразрывно связано с постижением культуры русского народа, знанием его исторического прошлого и ценностных фактов бытия.

Система работы с трудовыми мигрантами по обучению их русскому языку направлена на формирование у них толерантного отношения к особенностям культуры различных народов, способности и готовности к позитивному взаимодействию с поликультурным миром и его представителями. Важной психологической задачей в учебном процессе является развитие таких качеств, как эмпатия, заниженная степень этноцентризма, умение устанавливать значимые отношения с «чужими», с уважением и пониманием воспринимать представителей другой культуры.

Важным компонентом содержания преподавания русского языка является формирование речевых умений, обеспечивающих способность продуцировать высказывание, основываясь на знании и умении использовать языковые средства во время общения.

Функционально-коммуникативный подход [2] к изучению языка осуществляется с помощью речевых задач. Речевые задачи четко ориентированны на тип высказывания и предполагают самостоятельный отбор языковых средств в соответствии с задачами речевого общения, позволяют ввести усвоенные знания в ситуацию общения.

Обязательным компонентом учебных занятий на первом этапе является обучение диалогическому общению, учитывая, что при этом преобладающими видами речевой деятельности являются говорение и слушание.

Важным элементом обучения диалогическому общению является включение задач, способствующих выработке умений выполнять различные социальные роли (пациента, покупателя, пассажира и пр.).

Немаловажны ориентировка трудовых мигрантов в обозначенной ситуации, осознание ими закономерностей общения, определения статуса коммуникантов и ролевой структуры общения. Понимание основных способов запроса, сообщения информации и побуждения к чему-либо – факторы, от которых зависят правила построения диалога и успешная реализация коммуникативной цели. Осознание особенностей речевого поведения каждого из участников диалога, работа над адекватным переводом сопоставляемых реалий на родной язык, подбор языковых средств способствуют решению коммуникативных задач. Не следует забывать, что мигранты, плохо владеющие русским языком, вначале переводят на родной язык полученную информацию, соотнося ее с имеющимися у них культурными установками и знаниями.

Специфика работы заключается в многократном повторении речевых клише и языковых конструкций, создании модели ответа, формировании потребности дать полный ответ на поставленный вопрос. Успешность реализации коммуникативных целей зависит от адекватного понимания семантики языковых единиц и умения делать опору на полученные знания.

На завершающем этапе обучающиеся реализуют все необходимые интенции коммуникантов в диалоге, выбирают адекватные языковые средства в зависимости от изменения составляющих коммуникативной ситуации (ролевого статуса участников общения, психологического типа партнера по общению, временных рамок общения и др.).

Конечной целью обучения диалогическому общению является выработка умений реализовывать определенные интенции общения, выполнять различные социальные роли, анализировать конкретные ситуации общения, выдвигать собственные тактики речевого поведения.

Диалогическое общение позволяет обучающимся проявить творческий потенциал и повышает мотивацию при изучении русского языка.

Использованные источники:

1. Балыхина Т.М. Методика преподавания русского языка как неродного (нового) : учеб. пособие для преподавателей и студентов. – М. : Изд-во РУДН, 2007.
2. Китайгородская Г.А. Интенсивное обучение иностранным языкам. Сборник статей (Изд. НОЦ «Школа Китайгородской»), 2004.

*Плетухина Е.Г., к.филол.наук
доцент
кафедра ТММО
Институт искусств Сар. гос. ун-та
Россия, г. Саратов*

**МУЗЫКАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
В КУЛЬТУРНОМ ПРОСТРАНСТВЕ РУССКОЙ УСАДЬБЫ
КАК ИСТОЧНИК ЗАРОЖДЕНИЯ РАСЦВЕТА
РУССКОЙ КУЛЬТУРЫ XVIII-XX ВЕКОВ**

Аннотация. В статье анализируется феномен культурного пространства русской усадьбы XVIII-XIX вв. Исследуется содержание двух периодов музыкального образования в русской усадьбе того времени как источника расцвета русской культуры конца XVIII – первой половины XX веков.

Ключевые слова. Культура России XVIII-XIX, феномен русской усадьбы, культурное пространство, музыка, музыкальное образование, музыкальный театр, народное музыкальное творчество.

Для русского дворянина XVIII-XIX веков усадьба была своего рода микромиром, который он выстраивал в соответствии со своими вкусами, интересами и привычками. В усадьбе он не только жил своей внутренней жизнью, не только отдыхал в летний период от жесткой иерархии и регламентированности внешней придворной жизни. Многие дворяне в своих сельских усадьбах жили круглый год. Здесь воспитывались и получали начальное образование дворянские дети. В русской усадьбе формировалось и получало путевку жизнь будущее поколение России.

В данной статье мы постараемся обосновать гипотезу о том, что именно музыкальное образование в культурном пространстве русской усадьбы явилось источником зарождения того небывалого до этих времен расцвета русской культуры, который позже был назван ее Золотым и Серебряным веками.

В энциклопедическом словаре мы находим такое определение музыки, в котором говорится о том, что музыка – это вид искусства, отражающий действительность в звуковых художественных образах и активно воздействующий на психику человека. Пожалуй, в плане восприятия музыка тем и отличается от других видов искусства, таких как живопись, архитектура,

литература, что она *активно* воздействует на психику человека. Слыша танцевальную, зажигательную музыку, любой человек непроизвольно начинает или покачиваться в такт музыки, или отстукивать пальцами ее ритм. А спокойная, задушевная мелодия всегда оказывает успокаивающее, умиротворяющее воздействие. То есть музыка умеет создавать у человека определенный настрой. Значит, мы можем предположить, что, если человек часто слушает музыку какого-то определенного характера или определенного эстетического уровня, то эта музыка формирует соответствующий ей строй души человека.

Сейчас уже общеизвестным является тот факт, что высшие образцы классической и народной музыки не просто облагораживают человека, но и повышают его интеллектуальные и творческие способности. И наоборот, грохочущая, не представляющая эстетической ценности музыка современных дискотек, тяжелый рок оказывают разрушающее воздействие не только на психику человека, но и на его интеллект.

Но что мы подразумеваем непосредственно под музыкальным образованием? Классическая педагогика под процессом образования понимает процесс усвоения систематизированных знаний, умений и навыков. Но нам бы хотелось несколько расширить взгляд на данное понятие, взяв за основу подход гуманно-личностной педагогики Ш.А. Амонашвили, рассматривающей семантическое значение своих базисных понятий. И с этой точки зрения, образование – это процесс создания определенного образа человека, питания его души и сердца «всеми лучшими, высшими, возвышающими и одухотворяющими плодами цивилизации. Образовательный процесс пропитан этими образами так же, как пропитано земное пространство воздухом, они так же необходимы для становления благородной личности в ребенке, как необходим воздух для жизни того же ребенка» [1, 19-20]. Таким образом, процесс музыкального образования – это целенаправленный процесс питания души возвышающими ее музыкальными образами.

Теперь рассмотрим, образы какой музыки наполняли души детей в дворянской усадьбе XVIII-XIX веков.

До Петра I музыкальное искусство в России делилось на два ярко выраженных пласта. Это музыка народная и музыка церковная. Светская музыка занимала еще очень незначительное место в культурной жизни русского общества. Мирские песни и игры считались греховными, так как отвлекали от благочестивых размышлений, молитвы и посещения храма.

Реформы Петра I подготовили почву для новых, европейских форм музицирования. Музыка приобретала «права гражданства». Особым указом Петр I широко вводит музыку в жизнь двора, повседневный быт, в войска. Музыка зазвучала на ассамблеях, на торжественных праздниках, военных парадах. Постепенно новые формы проникли в более широкие слои общества. Светская музыка быстро распространилась в дворянской среде, в быт начали внедряться западноевропейские инструменты: клавесин, клавикорд, скрипка,

флейта, труба и валторна. Из-за границы стали выписывать музыкантов-исполнителей, а русских музыкантов - отправлять для обучения за границу.

XVIII век становится веком формирования светской музыкальной культуры. Вместе с модой на просвещенность в дворянской среде появляется мода и на музыкальную грамотность. Вся жизнь русского дворянства теперь буквально пропитана музыкой. Любой уважающий себя дворянин сам знает музыкальную грамоту и умеет играть на одном или нескольких музыкальных инструментах. В каждой усадьбе того времени обязательно существует оркестр, музыкальный театр, устраиваются музыкальные вечера, на которые приглашаются знаменитые исполнители. Да, сначала это просто мода, украшение быта, развлечение. Занятия музыкой считались в те времена, прежде всего, признаком тонкого европейского воспитания и светской «галантности». Но через эту моду Россия приобщилась к сокровищнице европейской музыки. Домашнее музицирование в ту эпоху было единственной формой полупрофессионального бытования музыки в России. Именно здесь звучала музыка Гайдна, Моцарта, Бортнянского. И играли всегда много. Одно такое музицирование укладывается по сегодняшним меркам в две-три концертные программы.

Непосредственно в усадебной жизни музыка тоже начинает играть значительную роль. Хоры, оркестры и театры стали неотъемлемой частью усадебной жизни. В усадьбах специально строились театральные здания, под открытым небом в парках возводились «воздушные» или «зеленые» театры.

Театральная зала находилась обычно отдельно от основного дома, часто во флигеле. Одним из немногих исключений являлась театральная зала в Останкино, где по замыслу Н.П. Шереметева она стала центром усадебного дома. Театральные представления были обязательной частью усадебных торжеств, вошедших в моду в 1780-1790-е годы.

Специальные программы, разработанные для этих представлений, строились таким образом, чтобы одно мероприятие следовало без перерыва за другим. Праздник всегда начинался со встречи гостей, кульминацией которой была встреча особенно почетного гостя. Потом – обязательный осмотр дома, коллекций хозяина и гуляние по парку, которые предвещали торжественный обед. И уже затем начинались театральное представление (порой состоящее из нескольких пьес), бал, ужин, фейерверк в вечернем парке и торжественный разъезд гостей.

Состав театрального репертуара дворянских усадеб зависел от того, где происходит представление – в парковом «зеленом» театре или во внутренней театральной зале. На представлениях в парке, наряду с дворянами, могли находиться крестьяне, купцы, ремесленники. Соответственно, пьесы для таких выступлений выбирались несложные по постановке с занимательным, обычно комическим, сюжетом. В «закрытом» или «настоящем» театре чаще показывались оперы и балеты, в основном представлявшие собой единую парой. Вместо балета часто могла исполняться пантомима. Многие современные

исследователи отмечают, что театральные постановки в усадебных театрах рубежа XVIII-XIX веков были на уровне лучших европейских профессиональных театров. Перед тем как попасть на сцену императорского театра, многие оперы и балеты ставились именно здесь. Большое количество произведений писалось специально для них.

Музыка в усадьбе была двух видов – праздничное исполнение и камерное домашнее музицирование. Крепостные хоры начинали петь уже во время встречи гостей. Контрдансы, менуэты, полонезы звучали на балу. Народные песни и плясовая музыка сопровождала гуляющих по парку. Во время парадных обедов и ужинов звучала инструментальная музыка, пелись торжественные хоры и итальянские арии. Послеобеденные карточные игры и беседы также проходили под звуки музыки. И в вечернем в саду во время фейерверков пели хоры и играли духовые оркестры.

Оркестр XVIII века – это обязательная составная часть крепостного театра, то есть неотъемлемая принадлежность каждой большой русской усадьбы. Но роль оркестра в жизни помещиков того времени не была сугубо служебной. Особо богатые и просвещенные вельможи умели наслаждаться чистой музыкой – в своих загородных домах они устраивали настоящие концерты. Так было, например, у графа Н.П. Шереметева, построившего у себя в Останкине «концертный зал».

Однако в первой половине XVIII века дворянство в погоне за модой, оставалось оторванным от народной среды, что, в свою очередь, порождало тот дух слепого подражания Западу, против которого столь резко протестовали наиболее просвещенные передовые русские деятели того времени Кантемир, Ломоносов, Фонвизин, Радищев, Новиков. Они боролись за подлинно национальную, самобытную культуру, за развитие русского литературного языка, за овладение народными художественными традициями. Для большинства же русских аристократов народная музыка тогда была не более чем развлечением. Порой она звучала в домах знатных вельмож наряду с «миноветами» и «англезами», кантами и чувствительными ариями.

Стараниями вышеназванных деятелей культуры русская народная музыка достаточно быстро начинает завоевывать признание и любовь в средних и высших слоях общества. Что же привнесла вместе с собой народная песня в дворянскую среду русского общества?

Александра Николаевича Радищева, который чувствовал и понимал народную музыку гораздо глубже, чем большинство его соотечественников, в ней привлекала нравственная сила, искренность и высота помыслов, заключенных в народном музыкальном творчестве, которые не оставляли места порочным «души свойствам» – злобности, лицемерию, ханжеству и лести. В своем «Путешествии из Петербурга в Москву» Радищев пишет: «Кто знает голоса русских народных песен, тот признается, что есть в них нечто, скорбь душевную означающее... В них найдешь образование души нашего народа» [3, 46]. То есть Радищев был убежден, что найти истоки

нравственности и духовности, возвести здание культуры можно только через постижение народной песни.

И к середине XVIII века народная песня уже завоевала прочное место в российском быту, имея приверженцев во всех слоях общества – от столичного и поместного дворянства до купеческих и городских низов. А в 60-70-е годы в России начался подлинный «фольклорный бум». Большинство грамотных людей стремилось записать народные напевы. Правда, отдельные записи встречались и в первую половину века, однако массовый интерес к фольклорным изысканиям пришелся на екатерининскую эпоху.

Следующей важной вехой становится манифест Петра III 1762 года, позволивший дворянам, связанным при Петре I пожизненной военной службой, вернуться, наконец, в свои владения. К этому времени они уже многое повидали в столицах и за границей, и им хотелось и свой собственный быт устроить на новый лад.

В контексте нашего исследования этот факт особенно важен тем, что, русское дворянство, воспитанное на лучших образцах европейской музыки, уже полюбившее и народную музыку, не мыслившее теперь своей жизни без музыки, наконец, приблизилось непосредственно к народной среде. В частных театрах и оркестрах артистами были крепостные. Музыку для каких-либо значительных событий сочиняли крепостные. Первыми учителями музыки дворянских детей часто тоже были крепостные, то есть выходцы из народа, а в деревнях, куда переселяется большая часть дворянства, были крепостные крестьяне, вся жизнь которых пропитана русской народной песней. И не в последнюю очередь благодаря им в музыкальной среде русской усадьбы народная музыка занимает прочное, далеко не второстепенное место и продолжает завоевывать все возрастающую к себе любовь.

Таким образом, в усадебной музыке мы можем выделить две эпохи:

1) это две первые трети XVIII века с его широким размахом, сказавшемся в крепостных оркестрах, в громадных хорах певчих, в роговой музыке, с пристрастием ко всему иностранному;

2) конец XVIII-XIX столетие с развитием дилетантизма (все русские дворяне считали себя «дилетантами» в музыке, потому что быть профессиональным музыкантом в то время считалось не престижным), любительства, музыкой камерного характера лиричной и глубоко национальной.

Как справедливо отмечает искусствовед Р. Байбутова: «В последние десятилетия XVIII века загородная усадьба со своей тихой красотой, живой и чистой природой, неспешным бытом и избранным кругом друзей стала особым интеллектуально-поэтическим островком – миром усадебной культуры. Здесь можно было не только "правильно" и "полезно" проводить время. Неразрывные с этим чтение, музицирование, импровизации, домашний театр, беседы о назначении человека и гражданина стали той средой, в которой вырастали лучшие русские умы, заявившие о себе в следующем столетии» [2, 86].

Именно в загородных усадьбах провели свои детские, а кто и юношеские годы такие деятели русской культуры как *П.А.Вяземский* (усадьба Остафьево Московской губернии), *А.С. Пушкин* (усадьба Захарово Московской губернии), *А.С.Грибоедов* (усадьба Хмелита Смоленской губернии), *А.Н.Верстовский* (имение Селиверстово тамбовской губернии), *Е.А.Баратынский* (имение Мара Тамбовской губернии), *Ф.И.Тютчев* (село Овстуг Брянской губернии), *М.И. Глинка* (село Новоспасское Смоленской губернии), *М.Ю.Лермонтов* (имение Тарханы Пензенской губернии), *А.К.Толстой* (село Красный Рог Трубачевской губернии), *И.С.Тургенев* (усадьба Спасское-Лутовиново Орловской губернии), *Л.Н.Толстой* (имение Ясная Поляна Тульской губернии), *М.П. Мусоргский* (село Карево Псковской губернии), *П.И.Чайковский* (провинциальный город Воткинск Вятской губернии), *Н.А.Римский-Корсаков* (провинциальный город Тихвин Новгородской губернии), *А.А.Архангельский* (село Старое Тезиково Пензенской губернии), *В.С. Калинин* (село Воин Орловской губернии), *С.В.Рахманинов* (усадьба Семеново Новгородской губернии), *С.С.Прокофьев* (имение Сонцовка Екатеринославской губернии) и многие другие.

Как мы видим, музыка и само музыкальное образование в культурном пространстве русской усадьбы занимали одно из самых важных мест. И можно предположить, что именно это приобщение через народную музыку к национальным корням, национальным традициям, которое происходило в загородной русской усадьбе, пробудило в русской интеллигенции те творческие силы, которые принесли мировую славу русской культуре конца XVIII – первой половины XX столетий.

Использованные источники:

1. Амонашвили Ш.А. Школа Жизни. Трактат о начальной ступени образования, основанный на принципах гуманно-личностной педагогики. - М., 1996.
2. Байбунова Р. Старинная русская усадьба. XVIII век // Наука и жизнь. - М., 1993. - №8.
3. Радищев А.Н. Путешествие из Петербурга в Москву. - М., 1973.

Потеева Е.А.

воспитатель

ГБОУ СОШ № 913 дошкольное подразделение

Россия, г. Москва

КОМПЬЮТЕРНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ОБЩЕЕ ПСИХИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ ДОШКОЛЬНИКОВ

Использование ребенком, компьютера в своей деятельности оказывает существенное влияние на различные стороны его психического развития. Возникает целый ряд новых детских деятельностей, тесно связанных с компьютерными играми (компьютерное конструирование, творческое экспериментирование, игра-воображение и т.д.). Проявляются во всей

полноте такие процессы как: мышление, представление, память и т.д., возникают и функционируют на уровне прогноза становления личности новые горизонты развития. Горизонты развития — это не только зона ближайшего развития, а своеобразный прогноз развития личности, данный в содержании познавательной мотивации. Это весьма тонкий психологический процесс, который еще будет изучаться многими учеными. Он характеризует одно из главных психологических позитивных последствий компьютеризации — возможность постоянного биографически обозримого расширения горизонтов личности.

Компьютер как интеллектуальное орудие в этом отношении принципиально отличается от книги. Книга — средство накопления знаний, но не оперирования ими. Человек оперировал знаниями во все века, а сейчас на исходе XX века надо понять, что компьютер — среда для накопления знаний, а также для оперирования и обмена знаниями с другими людьми. Знания же безграничны, сам человек определяет эти границы, но оперирование, т.е. раздвижение границ, беспредельно.

Овладение компьютером благотворно влияет на формирование личности ребенка и придает ему более высокий социальный статус. В детских садах, где установлены компьютеры, у детей появляется новое направление общения — они активно обсуждают новые компьютерные игры, свои достижения и промахи при выполнении трудных заданий. Значительно обогащается детский словарь, дошкольники легко и с удовольствием овладевают новой терминологией. Все это способствует развитию речи детей, значительно повышает уровень произвольности и осознанности действий. Но главное состоит в том, что существенно возрастает самооценка ребенка. Дома, во дворе он с достоинством рассказывает товарищам о всех «тонкостях» работы на компьютере, который выступает как эффективный способ самоутверждения, повышения собственного престижа. Успехи в компьютерных играх позволяют детям значительно повышать свой рейтинг и даже выходить в лидеры. Все это в целом способствует возникновению эмоционального комфорта, чувства более полноценной жизни, что чрезвычайно важно для нормального развития личности ребенка.

В условиях компьютерной игры важное значение приобретает умение планировать свои действия, предвосхищать их результат. Значительно усложняется процесс детской деятельности: дошкольники должны действовать руками, нажимая пальцами кнопки клавиатуры (что требует от ребенка усиленного внимания и специфических навыков), и одновременно наблюдать за изображенными на экране изменяющимися предметами и явлениями. Создается принципиально новая связь между ручными действиями ребенка и их результатом. Именно этот момент оказывает мощное влияние на общее психическое развитие детей, формирует у них новую позицию в отношении познания и изменения окружающего их мира.

Одна из основных способностей ребенка, лежащая в основе как умственного развития, так и других линий развития, — это способность к построению (осознанному или интуитивному) все более сложных структур собственной внешней деятельности, а затем и деятельности внутренней, психической. Эту способность можно рассматривать как одну из форм проявления общей фундаментальной способности саморегуляции. Развитие данной способности в значительной мере определяет широту и глубину взаимодействия ребенка с окружающим его миром, т.е. определяет как общую психическую активность. Многие компьютерные игры способствуют формированию у детей данной умственной способности, обеспечивающей понимание интеллектуальных задач, принятие их ребенком, что является необходимым условием развертывания детской мыслительной деятельности.

Особое значение при этом имеют представления, отражающие основную цель, на достижение которой направлена деятельность ребенка. Если ребенок нечетко представляет себе, что требуется получить в ходе решения той или иной задачи, то процесс мышления вообще может не развернуться или разворачивается совсем в другом направлении, чем это необходимо в данных условиях. Именно четкое представление конечного результата, который должен быть получен в ходе решения, позволяет ребенку целенаправленно анализировать условия задачи. Оценка результатов удачных и неудачных действий происходит на основе их сопоставления с заданным результатом.

Ряд игр комплекта «КИД/Малыш» («Конструктор», «Витраж», «Море») направлен на формирование у детей способности самостоятельно ставить перед собой цели и самостоятельно их достигать. В этом процессе у детей формируется очень важная деятельность творческого экспериментирования. В ходе такого экспериментирования дети выступают как создатели новых объектов. Они ставят перед собой (явно или неявно) новые все более усложняющиеся цели и пытаются их реализовать. В этом процессе формируется новая более сложная структура деятельности, характеризующаяся соподчинением основных и вспомогательных целей.

Различные формы детского творческого экспериментирования способствуют развитию любознательности детей, пытливости их ума, формируют интеллектуальные способности.

Одна из важных линий умственного развития ребенка-дошкольника состоит в последовательном переходе от более элементарных форм мышления к более сложным. Так, развитие наглядно-действенной формы мышления создает основу для перехода к наглядно-образному мышлению, которое, в свою очередь, является необходимой ступенью в развитии логического (понятийного) мышления. Условия воспитания и обучения детей могут способствовать этому процессу, а могут и тормозить его, вызывая длительные отрицательные последствия.

Специфика наглядно-действенного мышления заключается в тесной взаимосвязи мыслительных и практических действий. Если ребенку по каким-либо причинам не дают действовать руками, то и задача оказывается нерешенной. Таким образом, основная функция наглядно-действенного мышления заключается в практических преобразованиях предмета или явления и получении исходных сведений о его скрытых свойствах и связях.

Связь наглядно-действенного мышления с практическими преобразованиями ситуации обуславливает его сильные и слабые стороны. Возможности преобразования детьми реальных объектов ограничены, и часть свойств может быть обнаружена лишь в процессе оперирования представлениями об этих объектах. Такое оперирование выступает как наглядно-образное мышление с относительной свободой формирования и изменения данных представлений. Важным условием возникновения наглядно-образного мышления является формирование у детей умений различать план реальных объектов и план моделей, отражающих эти объекты. С помощью таких моделей ребенок представляет себе скрытые стороны ситуации. В процессе использования моделей у детей формируются особые действия с двойственной направленностью — они осуществляются ребенком на модели, а относятся им к оригиналу. Это создает предпосылки «отрыва» действий от модели и от оригинала и осуществление их в плане представлений. Большие возможности в этом отношении раскрываются при работе детей с компьютером. В процессе действий с изображенными на экране предметами и явлениями у детей формируются гибкие, подвижные представления и образы, которые служат основой для перехода от наглядно-действенного к наглядно-образному мышлению.

Такие компьютерные игры, как «Качели», «Собери картинку», «Построй дом», «Волшебный гараж», «Конструктор», способствуют развитию наглядно-действенного мышления, а затем и наглядно-образного мышления.

Успешность познавательного развития ребенка в значительной мере зависит от содержания его мыслительной деятельности — от того, какие предметы и явления окружающего мира он познает. Традиционно считалось, что наиболее адекватными объектами познавательной деятельности детей являются основные непосредственно воспринимаемые свойства и качества вещей: цвет, форма, величина, масса и т. д. Поэтому особое внимание в дошкольном детстве уделялось (и уделяется сейчас) сенсорному воспитанию детей. Такие игры, как «Веселые картинки», «Калейдоскоп», «Витраж», развивают сенсорные способности дошкольников — умение различать цвета, формы предметов, их величину, учат использовать знания об этих качествах в процессе изобразительной деятельности, аппликации, конструирования.

Персональные компьютеры прочно заняли существенное место в нашей жизни. Компьютерные технологии являются важнейшими

элементами учебной деятельности уже с начальной школы, вводятся в дошкольные учреждения как средство, способствующее развитию ребенка.

Рассмотренные выше классификации компьютерных игр позволяют определить степень влияния их на развитие и обучение ребенка, вовлеченность ребенка в игры и пользу, которую могут эти игры принести малышу. Можно с уверенностью утверждать, что почти все виды компьютерных игр воспитывают, развивают и обучают ребенка в той или иной степени. Это зависит от условий, в которых происходит деятельность ребенка с компьютером, пониманием родителями роли компьютерных игр в развитии дошкольника и степенью участия взрослых в этой деятельности.

*Пояркова Н.Н., канд. пед. наук
доцент*

*Мухамедьянова Г.И.
магистрант 2 курса*

*кафедра педагогики и психологии профессионального образования
Башкирский государственный
педагогический университет им. М. Акмуллы
Республика Башкортостан, г. Уфа*

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ – КОНТЕКСТНЫЙ ПОДХОД

Развитие и усовершенствование современных условий жизни общества предъявляет новые требования к качеству образования. Современное обучение должно быть профессионально направленным. В виде основополагающего ориентира при подготовке специалистов должна быть разработана модель профессиональной деятельности специалиста. Одним из основных направлений решения представленной проблемы является усиление практической направленности обучения, объединение теоретической и практической подготовки будущих профессионалов. Эта задача может быть реализована с помощью контекстного подхода в обучении. При обучении студентов различным дисциплинам нужны такие педагогические технологии, которые способствуют результативному формированию, как предметных знаний, умений, навыков, так и профессионально необходимых, при этом обучение направляет обучаемого на будущее содержание профессиональной деятельности. Более детально данные условия реализуются в контекстном подходе в обучении. Основополагающие принципы контекстного обучения разработаны в научно-педагогической школе А.А. Вербицкого (Е.В. Андреева, Н.Б. Борисова, Т.Д. Дубовицкая, О.Г. Ларионова, Ю.В. Маслова). По определению А.А. Вербицкого «контекст – это система внутренних, психических (цели, ценности, решения, навык, познания учащегося) и наружных (предметно-ситуационных, социокультурных, событийно-прогностических, психолого-педагогических) критерий подготовки будущего профессионала, связь которых в ходе выполнения им учебной

деятельности устанавливает содержание его психического отражения, что и должно сформировать профессионально значимые качества личности специалиста».

Согласно взгляду А.А. Вербицкого ключевая концепция контекстного обучения заключается в том, чтобы «наложить понимание студентом теоретических знаний в «канву» усваиваемой им профессиональной деятельности»[1]. Для этого следует постепенно моделировать во всевозможных формах учебной деятельности студентов профессиональную деятельность специалистов со стороны ее предметно-технологических (предметный контекст) и социальных (социальный контекст) компонентов. В процессе контекстного обучения происходит модификация учебной деятельности учащегося в профессиональную с постепенной сменой познавательных потребностей и мотивов, целей, действий и поступков, средств, предмета и результатов на профессиональные. Первостепенным здесь предстает формирование, с опорой на усваиваемую научную информацию, способностей студентов грамотно реализовывать профессиональные функции и задачи, решать проблемы и с помощью этого осваивать целостную профессиональную деятельность[1]. В классическом обучении главным представляется дидактическое преобразование содержания уроков. В контекстном обучении к этому добавляется профессиональная деятельность, которой будущий специалист будет заниматься в своей будущей профессиональной деятельности. В классическом обучении обучаемому предлагается готовый метод (способ) решения некоторой задачи, что необходимо попросту усвоить. В ежедневной жизни и профессиональной деятельности чаще всего предстает проблема. Задачный подход к проектированию и развертыванию обучения не способствует развитию мышления, это «школа памяти». Мышление появляется только лишь при наличии какого-то противоречия, то есть проблемной ситуации. В итоге появляется необходимость в овладении новых познаний, которые позволили бы разрешить эту проблемную ситуацию.

А.А. Вербицкий предлагает сопоставление действий студентов при решении задачи и при разрешении проблемы.

Задача: анализ условий готовой задачи → припоминание способ решения → решение → формальная сверка с эталонным ответом.

Познавательная деятельность студента здесь репродуктивна: элементы исследования могут быть представлены только на этапе анализа условий задачи. Решение стандартных задач – учебная процедура, которая в чистом виде редко встречается в профессиональной деятельности.

Проблема: анализ проблемной ситуации → постановка проблемы → поиск недостающей информации и выдвижение гипотез → проверка гипотез и получение нового знания → перевод проблемы в задачу (задачи) → поиск

способа решения → решение → проверка решения → доказательство правильности решения задачи.

Путь познавательной деятельности студента при проблемном подходе намного более содержателен, интересен и продуктивен. Он находится в исследовательской позиции, требующей включения мышления на всех этапах работы, кроме одного – этапа практического решения самим студентом сформулированной задачи.

Сравнение этапов и содержания действий студента в обоих случаях убеждает, что только проблемный подход обеспечивает возможности развития его мышления. Это не означает, что нужно отказаться от задач или заданий; речь идет о реализации в содержании обучения и в самом образовательном процессе принципа проблемности как одного из ведущих.

В контекстном обучении выделены три базовые формы деятельности студентов и множество промежуточных, переходных от одной базовой формы к другой.

К базовым принадлежат: учебная деятельность академического типа – непосредственно учебная деятельность – с основной ролью лекции и семинара; квазипрофессиональная деятельность (деловые игры и другие игровые формы, имитационные модели); учебно-профессиональная деятельность (исследовательская деятельность студентов, практическая деятельность студентов).

Промежуточными выступают всевозможные формы, соответствующие специфике целей и определенного содержания обучения на соответствующем этапе движения деятельности.

В формах учебной деятельности воспроизводятся операции передачи и овладения студентами информацией. Но уже в этом месте, в проблемной лекции или семинаре – дискуссии, намечается предметный и социальный контексты предстоящей профессиональной деятельности формируются действия специалистов, обсуждающих теоретические, противоречивые по своей сути вопросы и проблемы.

Квазипрофессиональная деятельность предполагает имитирование в аудиторных условиях сущность и динамику производства, взаимоотношения занимающихся в нем людей. Это можно воспроизвести в деловой игре с поддержкой имитационной и игровой моделей.

В учебно-профессиональной деятельности студент проделывает действительные исследовательские либо практические функции. Это могут быть научные исследования, производственная практика, дипломный проект. Формы организации такого рода деятельности студента приближаются к формам реальной профессиональной деятельности профессионала[2].

В контекстном обучении с поддержкой абсолютно всех форм и методов и средств обучения формируется предметное и социальное содержание усваиваемой профессиональной деятельности. Включаются все

возможности активности студента – с уровня личного восприятия до уровня социальной активности согласно принятию коллективных решений. Теория контекстного обучения предстает одним из подходов, который можно вложить в основу методического обеспечения подготовки будущего специалиста.

Применение в учебном процессе технологии контекстного обучения позволяет максимально приблизить содержание и процесс учебной деятельности студентов к их дальнейшей профессии. В разнообразных формах учебной деятельности постепенно как бы прорисовывается содержание будущей специальности, что позволяет эффективно осуществлять общее и профессиональное развитие будущих выпускников.

Использованные источники:

1. Вербицкий, А.А. Категория «контекст» в психологии и педагогике [Текст]: монография / А.А. Вербицкий, В.Г. Калашников. – М.: Логос, 2010. – 300с.
2. Вербицкий, А.А. Личностный и компетентностный подходы в образовании: проблемы интеграции [Текст] / А.А. Вербицкий. О.Г. Ларионов. – М.: Логос, 2013. – 336 с.
3. Болдина, М.А. Контекстный подход как базовый в выборе методов обучения специалиста нового типа / М.А. Болдина // Социально-экономические явления и процессы – 2011. – № 9 (031). – С. 237-243.
4. Исламова З.И. Информатизация и технологизация воспитательной среды педвуза// Профессиональное образование. Столица. 2013. № 5 . С. 10-11.

*Прошкин Б.Г., канд. экон. наук
доцент*

*Кемеровский государственный университет
Россия, г. Кемерово*

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ СТУДЕНТОВ-МЕНЕДЖЕРОВ

Эффективность деятельности любой хозяйственной структуры самым непосредственным образом зависит от уровня профессиональной мотивации персонала – рядовых рабочих, специалистов и менеджеров. Между тем формирование профессиональной мотивации в процессе обучения в профессиональной школе стало привлекать серьёзное внимание исследователей только в последнее время [2,4,5,7]. Применительно к управленческим специальностям учёными отмечается слабая изученность особенностей содержания, структуры и условий возникновения и развития профессиональной мотивации менеджеров в процессе их подготовки к трудовой деятельности [6], наличие противоречия между традиционно принятыми в вузе особенностями развития мотивации будущей профессиональной деятельности менеджера и необходимостью создания условий для развития субъектно-деятельностной позиции на этапе обучения

в вузе [8], недостаток специальных методик, тренингов развития навыков управленческой деятельности у студентов. Проблемы формирования профессиональной мотивации в процессе обучения приобретают особое значение на фоне в значительной мере стихийного, случайного характера выбора многими абитуриентами будущей профессии и вуза.

Цель настоящего исследования состоит в выявлении специфики трудовой мотивации студентов-менеджеров в сравнении с мотивационным профилем менеджеров-профессионалов и в определении на этой основе направлений совершенствования учебно-воспитательного процесса в вузе. Объектом исследования стали студенты 4 курса экономического факультета Кемеровского государственного университета, обучающиеся специальности «Экономика и управление на предприятии», специализации «управление человеческими ресурсами» и «финансовый менеджмент». Предмет исследования – структура трудовой мотивации. Эмпирическая база – результаты тестирования 177 студентов во время практических занятий по курсу «мотивационный менеджмент» с помощью различных мотивационных тестов и, прежде всего, теста Ричи и Мартина [9]. Для статистической разработки массива использовался пакет прикладных программ SPSS-17.

Напомним, что Ш. Ричи и П. Мартин выделили 12 факторов [9, с. 24-26], определяющих мотивационную структуру специалистов: 1) Потребность в высокой заработной плате и материальном вознаграждении; желание иметь работу с хорошим набором льгот и надбавок. 2) Потребность в хороших условиях работы и комфортной окружающей обстановке. 3) Потребность в четком структурировании работы, наличии обратной связи и информации, позволяющей судить о результатах своей работы, потребность в снижении неопределенности и установлении правил и директив выполнения работы. 4) Потребность в социальных контактах: общение с широким кругом людей, легкая степень доверительности, тесных связей с коллегами. 5) Потребность формировать и поддерживать долгосрочные стабильные взаимоотношения, малое число коллег по работе, значительная степень близости взаимоотношений, доверительности. 6) Потребность в завоевании признания со стороны других людей, в том, чтобы окружающие ценили заслуги, достижения и успехи индивидуума. 7) Потребность ставить для себя дерзновенные сложные цели и достигать их; это показатель потребности следовать поставленным целям и быть самомотивированным. 8) Потребность во влиятельности и власти, стремление руководить другими; настойчивое стремление к конкуренции и влиятельности. 9) Потребность в разнообразии, переменах и стимуляции; стремление избегать рутины (скуки). 10) Потребность быть креативным, анализирующим, думающим работником, открытым для новых идей. 11) Потребность в совершенствовании, росте и развитии как личности. 12) Потребность в ощущении востребованности в интересной общественно полезной работе.

С помощью специально разработанного теста авторы провели международное исследование (опрошено 1355 менеджеров и специалистов в области управления из 20 стран, в том числе и из России) и разработали подробные рекомендации по управлению мотивацией. В России их труд опубликован в 2004 году и рекомендован Учебно-методическим центром «Профессиональный учебник» в качестве учебного пособия для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации» и «Психология» [9].

Тест Ричи и Мартина широко используется отечественными специалистами для изучения мотивационной сферы различных категорий работников и студентов – менеджеров [6,8,11], педагогов [10], психологов [3] и др., хотя в литературе отмечается [1], что он «имеет ряд серьезных ограничений, основные из которых – отсутствие сведений о психометрических параметрах, указывающих на качество тестовых шкал, тестовых норм, а также сведений об адаптации опросника». Между тем ничего лучшего пока в данной области не создано.

Прежде чем анализировать полученные в нашем исследовании данные и сравнивать мотивационные профили массива респондентов Ричи и Мартина с профилем студентов нашего исследования, проведем внутреннюю корреляцию факторов теста (табл. 1). Это позволит лучше понимать тест.

Как представляется, среди 12 мотивационных факторов явно выделяются несколько групп более-менее «родственных» показателей. Первая группа объединяет факторы заработной платы (фактор №1) и условий труда (фактор № 2), а также структурированности работ (фактор № 3). Они представляются характеристиками в значительной мере формальными в отношении содержания работы.

Интеркорреляция факторов мотивации теста Ричи и Мартина на массиве студентов-экономистов

Таблица 1

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.
	Зарплата	Условия труда	Структурированность	Соц. контакты	Договорные отношения	Признания	Сложные цели	Власть	Разнообразие	Креативность	Самосовершенствование	Полезная работа
1.		,20**	,04	-,18*	-,18*	-,00	-,40**	-,06	,10	-,19*	-,50**	-,28
2.			,29**	-,06	,31**	-,01	-,37**	-,11	-,36**	-,53**	-,33**	-,19*
3.				-,33**	,10	-,08	-,08	-,15*	-,38**	-,27**	-,22**	-,04

4.					,28**	,10	,03	-,09	-,03	-,04	-,09	-,28**
5.						-,05	-,06	-,25**	-,32**	-,33**	-,11	-,15*
6.							-,04	,06	-,26**	-,24**	,02	-,14
7.								,07	-,09	,02	,30**	-,00
8.									-,16*	-,14	-,05	-,11
9.										,40**	-,08	-,11
10.											,19*	,08
11.												,32**
12.												

** Корреляция значима на уровне 0.01

* Корреляция значима на уровне 0.05

Внутри этой группы имеются значимые положительные взаимосвязи – заработной платы с условиями труда ($r = 0,20$ при $p = 0,01$), условий труда и структурирования труда ($r = 0,29$ при $p = 0,01$). Первой группе факторов противостоят факторы условно второй группы – факторы креативности (№10), разнообразия (№9) и полезной и интересной (№12) работы (значимая обратная корреляция от $-0,27$ до $-0,53$ при $p = 0,01$). Ей же противостоит третья группа – группа личностно ориентированных мотивационных факторов – самосовершенствования (№11: от $-0,22$ до $-0,50$) и постановки сложных целей (№7: от $-0,37$ до $-0,40$). Таким образом, лицам, стремящимся к разнообразию, креативности, интересной работе, а также к большим целям и самосовершенствованию не очень важны уровень заработной платы, условия труда и высокая степень его структурированности.

Четвертая группа факторов связана с социальными аспектами трудовой деятельности. Отнесем к ним потребность в общении с широким кругом людей (№4), потребность в установлении долгосрочных стабильных взаимоотношений (№5), потребность в завоевании признания со стороны окружающих (№6) и потребность во влиятельности и власти (№8). Показатели этой группы имеют обратную связь со всеми предыдущими группами факторов и неоднозначные зависимости друг с другом, хотя они, так или иначе, характеризуют социальную сторону трудовой деятельности.

В таблице 2 представим иерархию факторов трудовой мотивации студентов.

Как видим, ведущие места в структуре характеристик хорошей работы у студентов занимают высокий заработок и материальное поощрение (41.4 балла), полезность и интересность работы (36.5 балла) и самосовершенствование, личностный и профессиональный рост (33.6). В первую половину списка попали также разнообразие труда и признание. В

целом список достойный и ожидаемый для молодых людей, только-только начинающих свой трудовой путь.

Иерархия факторов трудовой мотивации студентов

Таблица 2

Место в иерархии	Фактор теста Ричи и Мартина	Среднее значение (баллы)	Стандартное отклонение
1	1. Заработная плата	41,4	13,7
2	12. Полезная и интересная работа	36,5	11,6
3	11. Самосовершенствование	33,6	8,4
4	9. Разнообразие	33,5	13,2
5	6. Признание	33,0	10,2
6	2. Условия труда	29,7	12,6
7	3. Структурирование	28,5	12,6
8	10. Креативность	27,9	12,2
9	4. Соц. контакты	27,8	11,4
10	7. Сложные цели	26,9	9,4
11	8. Власть	22,5	11,6
12	5. Долгосрочные отношения	22,0	9,0

В конце перечня трудовых ценностей оказались потребность во влиятельности и власти (22.5 балла), потребность ставить для себя и достигать большие цели (26.9 балла), потребность быть креативным, творческим, открытым для новых идей (27.9). И вот это оказывается неожиданным, вызывающим недоумение и побуждающим задуматься. Почему важные для профессионального становления и развития специалистов и их будущей деятельности факторы оказались отодвинутыми в иерархии предпочтений такими «равнодушными» к содержанию и смыслу труда факторами середины списка, как условия труда, структурированность работ, легкие социальные контакты? И что может сделать вуз для того, чтобы, в конце концов, выпустить из своих стен специалистов, ориентированных на успешную творческую профессиональную деятельность с большими смыслами, а не только на потребление хороших условий труда и признание?

Между тем некоторые предпосылки решения этой проблемы можно найти уже в результатах настоящего исследования. Так, исходя из того, что наименьший разброс оценок студентов отмечается, как видно из табл. 2, в отношении фактора самосовершенствования (стандартное отклонение равно

8.4 балла), занимающего третье место в иерархии ценностей, можно надеяться основать воспитательную работу именно на этом, безусловно, социально ценном стремлении большинства студентов к самосовершенствованию. Надо только правильно поставить работу, например, увязав задачу самосовершенствования с развитием креативности и постановкой действительно больших жизненных и социально значимых целей.

С другой стороны этому же способствует факт высоких показателей стандартного отклонения таких факторов, как высокая заработная плата, условия труда и структурирование деятельности. Это значит, что не все студенты в равной степени высоко, выше других факторов, оценивают их. Да и общее среднее 8 место в иерархии показателя креативности не однозначно. Высокое значение показателя вариации (12.2) говорит о том, что есть студенты, выдвигающие этот фактор при оценке работы на первые места.

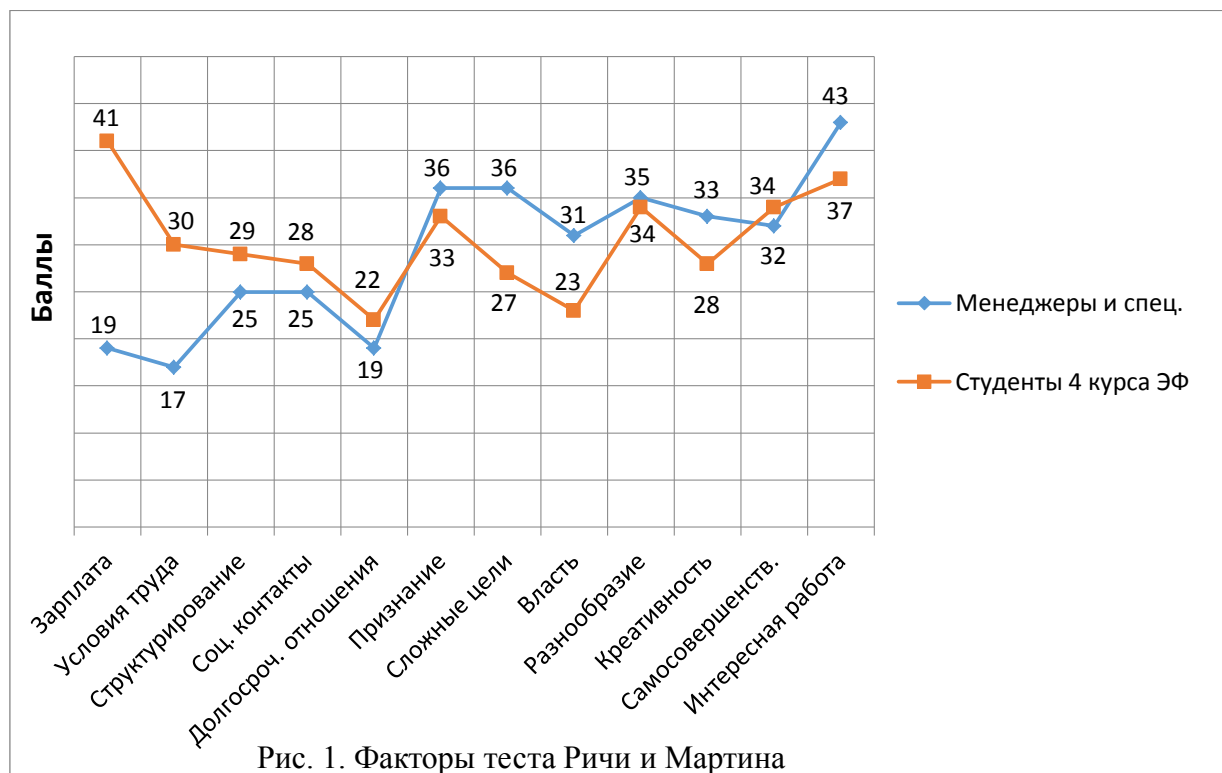
Из данных таблицы 2 также можно сделать предположение о том, что самые значительные сложности можно ожидать при решении задачи переориентации обучающихся на постановку сложных целей – отношение студентов к этому фактору профессиональных устремлений, во-первых, скептическое, а во-вторых, в значительной степени единодушное.

Соотношение структуры мотивационных факторов наших студентов с соответствующей структурой респондентов авторов теста показано на рис.1. Как видим, здесь имеют место, как существенные различия, так и практические совпадения. Так, в иерархии требований к работе опрошенные студенты ставят на первое место высокий уровень заработной платы и материальных вознаграждений, а респонденты Ричи и Мартина (менеджеры и профессионалы) поместили этот фактор на одно из последних мест (10-11 из 12 мест). На первом же месте у них стоит потребность в полезной и интересной работе. Однако и у студентов интересная и полезная работа тоже находится на высоком втором месте иерархии.

Стоит отметить, что в шкале данной размерности различия в 1-3 балла не являются значительными. Отсюда вытекает, что студентам-менеджерам и работающим профессионалам примерно в равной мере важны разнообразие (34 и 35 баллов соответственно), возможность самосовершенствования на работе (34 и 32 балла) и признание (33 и 36 баллов) и примерно одинаково не значимы долгосрочные отношения и широкие контакты на работе (разница в обоих случаях составляет 3 балла).

Существенно выше выражена в нашем студенческом массиве потребность в хороших условиях работы и комфортной обстановке (на 13 баллов). И напротив студенты ниже ценят важность возможности на работе ставить и реализовывать сложные цели (9 баллов), оказывать влияние на людей, осуществлять властные функции (8 баллов) и проявлять в работе творчество, проводить исследования и выдвигать новые идеи (5 баллов).

В целом, оценивая расхождения мотивационных профилей, можно предположить, что в значительной мере они связаны с различным возрастным и социальным статусом респондентов двух сравниваемых массивов. Для студентов некоторые производственные факторы являются пока абстрактными понятиями, и это может определять некоторую легковесность их оценок.



Однако есть расхождения профилей, которые, на наш взгляд, иначе как вызовами профессорско-преподавательскому составу факультета рассматривать нельзя. Это, во-первых, неготовность наших будущих выпускников ставить и достигать сложные цели (фактор 7), во-вторых, нежелание влиять на других и процессы принятия решений (фактор 8, власть), что особенно удивительно, если учесть, что они будущие управленцы, и, в-третьих, низкие требования к творческому характеру желаемой работы (фактор 10, креативность).

В свете результатов данного исследования совершенно очевидно, что в существующей организации учебного процесса недостает максимально конкретной постановки перед студентами тех действительно больших задач, которые встают в настоящее время перед хозяйственной деятельностью субъектов экономики и органами государственного управления России и решением которых должна была бы заниматься факультетская наука. Пока же вдохновить и увлечь студентов нам особенно нечем. В науке царит мелкотемье, преподаватели больше заняты защитой собственных диссертаций, чем решением общественно значимых научных задач.

В свою очередь, очевидно, что для развития креативности в процессе обучения необходимо больше нагружать творческий потенциал молодых людей, давать им почувствовать вкус к исследовательской и инновационной деятельности, что невозможно сделать без совместной с преподавателями увлеченной работы, научных дискуссий, острой постановки теоретических задач.

Одним из вариантов решения проблемы готовности и развития навыков выполнения менеджерских функций могла бы стать такая организация учебного процесса или такая специальная педагогическая технология, которая предполагала бы как можно более раннее вовлечение студентов-менеджеров в управленческую практику с тем, чтобы у них появился собственный положительный опыт управления людьми, и менеджмент перешел бы из разряда теоретических упражнений на лекциях в категорию актуальных потребностей их собственной жизни.

Например, можно было бы так организовать учебно-воспитательный процесс, чтобы каждый из студентов-менеджеров побывал в роли организатора какого-либо мероприятия со сверстниками или более молодыми людьми (студентами младших курсов или школьниками). Это может быть структурированная дискуссия на актуальную тему, спортивное соревнование, кружок по интересам, художественный концерт, вечеринка, тематический научный семинар и т.п. Причём по итогам мероприятия деятельность студента как менеджера должна быть проанализирована и оценена по заранее определенным критериям (например, по качеству реализации им базовых функций управления – планирования, организации контроля, мотивации и др.) и обсуждена с ним.

Обязательность реализации такого своего проекта с необходимостью поставит перед каждым студентом ряд важных вопросов и, в частности, вопросов о вариантах и способах выполнения различных управленческих функций и процедур и, на наш взгляд, способна повысить его интерес к изучаемым по профессии предметам.

Использованные источники:

1. Воронкова Н. Ю. Динамика развития профессиональной мотивации студентов новых специальностей в процессе вузовской подготовки: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Н. Новгород, 2008.
2. Зайцева О.И. Стадиальные элементы мотивационного процесса как теоретическая основа определения профессиональной мотивации студентов – Вестник Балтийского федерального университета им. И. Канта – вып. №11, 2001.
3. Каргина Е. М. Формирование профессиональной мотивации будущих специалистов (на примере ассоциации «Университетский учебный комплекс»): автореф. дис. ... канд. пед. наук. Пенза, 2004.
4. Лукьянов А. С. Психологические условия развития мотивации профессиональной деятельности, связанной со становлением субъектно-

деятельностной позиции будущих менеджеров на этапе обучения в вузе: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Ставрополь, 2005.

5. Меджидова К. О. Взаимосвязь учебно-профессиональной мотивации и личностного развития студентов вуза: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Сочи, 2007.

6. Петросов В. А. Психологические условия формирования профессиональной мотивации у студентов — будущих менеджеров: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2006.

7. Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией. Учебное пособие для вузов. — М.: ЮНИТИ, 2004. — 399 с.

8. Ступникова А. Д. Формирование профессиональной мотивации будущего преподавателя на начальном обучении в вузе: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Волгоград, 2005.

9. Ярыгина Я. Н. Мотивационные типы современных руководителей — Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия «Психология», №1(3), 2008.

10. Бутенко Т., Саблина Т. Современные методы диагностики трудовой мотивации. Справочник по управлению персоналом. 2010, №4. URL: - <http://www.pro-personal.ru/journal/218/5565/>

11. Губайдуллин А. Р. Взаимосвязь мотивационного профиля личности с рефлексией у будущих педагогов-психологов. URL: <http://sibac.info/index.php/2009-07-01-10-21-16/2555-2012-05-06-17-42-51>

Пшигаушева Р.З.

аспирант

*кафедра педагогики и психологии дополнительного
профессионального образования*

*Кабардино-Балкарский государственный
университет им. Х.М. Бербековой*

Россия, КБР, г. Нальчик

ПРОБЛЕМА ЭФФЕКТИВНОЙ ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ УНИВЕРСИТЕТСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В настоящее время особо актуальной является проблема подготовки педагогических кадров для различных звеньев системы образования и, особенно, для ее основного звена - общеобразовательной школы, различных ее типов и видов.

В современном образовательном процессе все явственней прослеживается тенденция «университизации» [1] высшего образования не только в российском обществе, но и на мировой арене. Этот факт, несомненно, ведет к оказанию пристального внимания к содержанию, формам и методам университетского образования. Особенно важным является вопрос о педагогической подготовке в стенах университета, так как в условиях меняющихся политических и общественных идеалов учитель

представляется собой основной фактор формирования нравственности и гуманизма у подрастающего поколения и, в целом, будущей нации. Поэтому достижение качественно нового состояния современного общества невозможно без тщательного рассмотрения и улучшения подготовки педагогических кадров именно в университетах как наиболее традиционных и вместе с тем перспективных центрах образовательной мысли, так к началу девяностых годов качество подготовки учителей все же еще не полностью соответствовало растущим потребностям перестраивающегося общества.

Не представляет сомнения тот факт, что в осуществлении задач перестройки высшего и среднего образования центральное место принадлежит именно учителю, от которого зависит овладение будущим поколением современным уровнем науки и техники, культуры и духовного интеллектуального потенциала общества[2]. Университетам как основным источникам педагогических кадров необходимо поднять ответственность студентов - будущих учителей - за качество их квалификации и профессиональной деятельности. Проектируемые качества педагога, выпускника университета, определяются «возрастанием роли человеческого фактора в решении задач ускорения социально-экономического развития страны»[3].

Содержание образования представляет собой совокупность знаний, умений, навыков, методов, предоставленных для изучения в определенном типе учебного заведения. Содержание образования отображает текущие и перспективные потребности общества и общественного производства, обуславливается социальными отношениями, состоянием науки, техники, развития школьного дела и педагогической науки, а также является средством воплощения целей обучения.

Структура деятельности высшего учебного заведения направлена на широкий спектр разнообразных целей: культурные, производственные, научные и пр. В рамках такой образовательной целостности выделяется также и педагогическое образование. Соответственно, содержание образования является более широким явлением, чем содержание педагогического образования, так как включает в себя абсолютно все факторы образовательного процесса в вузе. Термины «содержание образования», «содержание педагогического образования», «содержание подготовки педагогических кадров», «содержание педагогической подготовки»[4], имеющие разные смысловые границы и семантическую глубину, в данной работе рассматриваются синонимически и структурно, с непосредственным учетом влияния описываемых факторов на каждый из них при упоминании любого термина.

На формирование содержания образования влияют следующие системы: общественные потребности, культура, индивидуальные потребности, наука, техника, природа. Влияние системы потребностей подразумевает оптимальное соединение общественных и личных интересов

для того, чтобы сделать образование личностно значимым. Система научных достижений также имеет непосредственную взаимосвязь с содержанием подготовки кадров, по статистике, период времени между новым достижением и началом его систематического изучения в учебной практике неуклонно сокращается. Значение системы индивидуальных потребностей в формировании содержания образования предполагает учет возрастных возможностей обучающегося и, кроме того, предполагает вероятность выбора учащимися вуза нескольких предметов по желанию, в зависимости от личных способностей, дарований и интересов. Фактор индивидуальных потребностей к содержанию образования выражается, прежде всего, в развитой системе факультативов, которые введены в учебные курсы практически всех факультетов.

Содержание образования имеет несколько органично взаимосвязанных между собой источников своего формирования: наука, производство материальных благ и культура; опыт общественных отношений; духовные ценности, содержание различных форм общественного сознания. Среди общих принципов формирования содержания образования следует особо обратить внимание на гуманистичность, научность, последовательность, историзм, систематичность, связь с жизнью, соответствие возрастным особенностям, доступность.

Содержание любого образовательного процесса концентрируется в учебных предметах и реализуется через учебные планы (сертификат учебного заведения, определяющий продолжительность учебного года, длительность четвертей, каникул; полный перечень предметов, распределение предметов по годам обучения; количество часов по каждому предмету на все время обучения и на каждый год; количество часов в неделю на изучаемый предмет; структуру и продолжительность практикумов, лагерных сборов и т. п.). На основе учебного плана составляются учебные программы по всем предметам, содержащие цели, требования, формы и методы обучения; тематическое содержание учебного материала; ориентировочное количество времени на изучение; перечень основных мировоззренческих вопросов; перечень учебного оборудования и наглядных пособий; рекомендуемую литературу.

Содержание образования во все времена было и остается предметом острой идеологической борьбы; посредством изменения компонентов содержания образования правящие круги имели возможность распространять влияние на школу, а через нее и на общество.

В содержании образования Кабардино-Балкарского государственного университета, помимо общих, выделяются и частные черты, обусловленные его национальной принадлежностью. Содержание национально-региональных компонентов государственных образовательных стандартов высшего образования определялось самостоятельно Кабардино-Балкарским вузом.

В современной педагогической науке принципиальное обновление педагогического образования в стране вызывает необходимость разработки базовой концепции, в основе которой должно лежать гармоничное и оптимальное соединение психолого-педагогической и специальной подготовки студентов университета. В связи с этим проблеме улучшения подготовки педагогических кадров в университете посвящено огромное количество работ. Исследователи предлагают различные подходы к решению этого важного для будущей жизни нового общества вопроса.

Возрастание роли человеческого фактора в развитии общества определило новый подход к подготовке будущих педагогов. Для преподавательской работы нужны выпускники университетов, способные стать «носителями и пропагандистами всего нового, обладающие профессионально-значимыми качествами»[5]. Только в университетах на высоком уровне развита научная деятельность студентов, которая, несомненно, помогает осознанию ими способностей к педагогической деятельности, а также к возможности их совершенствования. Соединение теоретического и исследовательского обучения в университете способствует как ответственному отношению учащегося к учебному процессу, так и одновременному росту его педагогической культуры. Важнейшее значение в формировании высокой продуктивности в решении воспитательных задач имеет именно личностный интеллектуальный потенциал будущего преподавателя, а также сформированность исследовательских способностей.

Большое значение всегда придавалось престижу учительской профессии как одному из основных факторов успешной подготовки педагогических кадров. Дополнительным фактором определения уровня социального престижа учительской работы является именно университет, который позволяет понять значимость выбранной профессии именно в сравнении с возможностью применить полученные знания не в педагогической практике, а в научной сфере. Поэтому важным параметром в определении престижности профессии преподавателя является именно мнение выпускников университета.

В современном российском обществе, находящемся в процессе быстрой смены политического и экономического строев, подготовка педагогических кадров вышла на качественно новый уровень, предполагающий уделение повышенного внимания качеству обучения педагогов и их профессиональной компетентности, потому что после периода стабилизации, несомненно, наступит период прогресса, при котором возникнет потребность именно в высококвалифицированных кадрах.

Так как сегодня университеты являются наиболее подходящими учебными заведениями для подготовки профессионально-педагогических кадров высокого уровня и широкого профиля, то именно перед университетами встает задача разработки системы качественного формирования педагогического контингента для школ, техникумов и вузов.

Отличительной особенностью университетского образования является то, что оно ставит целью фундаментальную научно-теоретическую подготовку студентов, а также выдвигает в число приоритетных задач научную подготовку, которая предполагает, прежде всего, формирование научно-поисковой активности и исследовательских навыков у студентов. Именно этот фактор подготовки учащихся в университете как нельзя лучше соответствует требованию к деятельности современного педагога, так как, несомненно, предполагает ее творческий характер. Иными словами, преимущество университетской подготовки будущего учителя, заключающееся в гармоничном сочетании научной и педагогической деятельности студентом, способствует самостоятельному поиску преподавателя, формированию творческой личности педагога.

Неотъемлемой частью университетского образования является ориентированное на определенную науку обучение, что, по мнению многих исследователей, имеет отрицательное влияние на качество педагогической подготовки студентов, так как в связи с ориентацией абитуриентов при поступлении в университет на изучение какой-либо определенной отрасли наук формирование такой необходимой составляющей успешной подготовки педагогических кадров, как педагогическая направленность, представляется весьма сложным процессом. Поэтому именно направленность будущего учителя на педагогический труд представляет собой важнейшую задачу университетского педагогического образования, о чем свидетельствуют работы многих поколений педагогов[6].

Подводя итоги рассмотрению формирования системы подготовки педагогических кадров с университетским образованием, необходимо подчеркнуть основные ее черты в соответствии с характеризующими соответствующие эпохи образовательными принципами.

Началом профессиональной подготовки педагогических кадров в России следует считать момент образования Московского университета, где впервые стало осуществляться воспроизводство кадров. Само возникновение университетов в нашей стране имело причиной острую потребность в образованных людях для всех областей жизнедеятельности страны. Поэтому университетское образование стало показателем прогресса и совершенствования общества в целом. Вместе с тем, педагогическая составляющая подготовки специалистов в университетах была выражена весьма слабо, учитывая основную цель первых университетов - формирование профессионалов, способных обеспечить бурный рост промышленности и науки. Снижению роли университетов в подготовке педагогов способствовало возникновение в конце XIX века ряда специальных образовательных учреждений, готовящих учителей для разных ступеней школ.

С приходом к руководству страной советской власти функция подготовки учителей практически полностью легла на педагогические

учебные заведения, в то время как университеты по-прежнему были призваны поставлять высококвалифицированные кадры в научно-техническую сферу жизнедеятельности общества.

Тем не менее, с постепенным достижением всеобщего среднего образования остро встала проблема качества подготовки специалистов. Поэтому уже с 70-х годов XX века вопрос о высокой профессиональной подготовке педагогических кадров в университетах как центрах научного прогресса стал одним из основных.

Использованные источники:

1. Анисимов В. В. Новый этап в развитии педагогического образования. 2012. - № 11-12. - С. 48-53.
2. Антипова В. М., Давыденко А. А., Панькова И. И. Формирование у студентов университета профессиональных качеств будущего учителя. // Актуальные проблемы подготовки учителя в университете: Межвуз. сб. науч. тр. - Ростов н/Д: Изд-во Ростовского ун-та, 2011. - 128 с. - С. 28-32.
3. Краевский В. В. Повышение квалификации педагогических кадров. 2012. - № 7-8. - С. 55-58.
4. Кузьмина М. Г. Кафедра педагогики и психологии МГУ им. Н. П. Огарева (1973-83 гг.). // Подготовка педагога в системе университетского образования: Сб. науч. работ. - Саранск, Изд-во Морд. ун-та, 2011. - 128 с.
5. Курилова Т. Н. Педагогическая подготовка учителя в России: историографический анализ. 2011. - № 11. - С. 81-86.
6. Лаптева Г. С. Проблемное обучение в системе подготовки учителя в университете. // Актуальные проблемы подготовки учителя в университете: Межвуз. сб. науч. тр. - Ростов н/Д: Изд-во Ростовского ун-та, 2011. - 128 с. - С. 10-12.

Пишгаушева Р.З.

аспирант

*кафедра педагогики и психологии дополнительного
профессионального образования*

*Кабардино-Балкарский государственный
университет им. Х.М. Бербековой*

Россия, КБР, г. Нальчик

ЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА ПЕДАГОГА КАК ФАКТОР УСПЕШНОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Принадлежность человека к той или иной профессии накладывает своеобразный отпечаток на его мышление, поведение, отношение к миру. Так и педагог, выполняя профессиональные обязанности, является в то же время человеком с присущей только ему системой взглядов, убеждений, привычек, стиля деятельности и общения, темперамента и т.п. это явление в психологии известно как «профессиональная ментальность». «Ментальность как характеристика личности представляет собой совокупность

определенных социально-психологических установок, ценностных ориентаций, особенностей восприятия и осмысления действительности, отражающих отношение человека к миру и определяющих его выбор способа поведения в повседневных жизненных ситуациях».

Уровень профессиональной компетентности педагогов, уровень сформированности у них таких качеств как способность к эмпатии, педагогический такт, креативность, коммуникативные навыки не в полной мере удовлетворяют запросы потребителей образовательных услуг.

В педагогике совокупность профессионально обусловленных требования к личности педагога выражаются по-разному: «профессиональная пригодность», «профессиональная компетентность», т.е. совокупность психических и психофизиологических характеристик человека, необходимых для успешной педагогической деятельности; «профессиональная готовность», которая включает в себя помимо профпригодности также и педагогические умения и навыки, иными словами, научно-теоретическую и практическую подготовку педагога.

Профессиональная компетентность педагога представляет собой субъект профессиональной деятельности, обладающий *способностью к эффективной реализации в образовательной практике системы ценностных установок и достижению наилучших педагогических результатов за счет профессионально-личностного саморазвития.*

Личностные качества педагога неотделимы от профессиональных (приобретение в процессе профессиональной подготовки и связанных с получением специальных умений, способов мышления, методов деятельности). Среди них И.П. Подласый выделяет научную увлеченность, любовь к своему профессиональному труду, эрудицию, владение предметом преподавания, методикой преподавания предмета, психологическую подготовку, общую эрудицию, широкий культурный кругозор, педагогическое мастерство, владение технологиями педагогического труда, организаторские умения и навыки, педагогический такт, педагогическая техника, владение технологиями общения, ораторское искусство и другие качества.

Личностные и профессиональные качества педагога известны под термином профессиограмма, представляющая собой некую модель, включающий в себя перечень педагогических способностей, представляющих собой синтез качеств ума, чувств и воли личности. Следует отметить, что профессиограмма носит эталонный характер, а сравнение своих реальных качеств с идеалом становится движущей силой в развитии профессиональных качеств, позволяет ему выявлять слабые места, пробелы в своей профессиональной подготовке.

Необходимым качеством для педагога является педагогический такт – чувство меры, которая помогает ему дозировать воздействия и уравнивать одно средство с другим. Необходимо отметить, что

педагогический такт зависит от личностных качеств педагога, его кругозора, культуры, воли. Он выражается в духовной близости между педагогом и учащимся, возникает доверие.

В профессиограмму педагога также входит, помимо перечисленных выше, такое качество, как педагогический артистизм, которые выражается в способности воплощать мысли и переживания в образе, поведении, слове, богатстве личностных проявлений педагога. Изучение деятельности артистичных педагогов показало, что им, как правило, свойственны принятие себя как личности, склонность сознавать себя носителями позитивных, социально делаемых характеристик, уверенность в себе и значимость своего дела, высокая степень совпадения личных и профессиональных интересов, желание постоянно совершенствоваться, высокий уровень направленности на деятельность.

При всем разнообразии исследовательских подходов, следует определение профессиональной компетентности как интегративного свойства личности педагога, характеризующего его осведомлённость в психолого – педагогической области знаний, профессиональные умения и навыки, личностный опыт.

Многие исследователи подробно анализируют структуру педагогической деятельности, его свойства и способности.

Ряд ученых (Е.В. Кузьмина и др.) выделяют в структуре педагогической деятельности связанные между собой такие компоненты, как конструктивная, организаторская и коммуникативная деятельности.

Конструктивная деятельность включает в себя:

аналитические (умение осмысливать каждое педагогическое явление во взаимосвязи со всеми компонентами педагогического процесса; находить в психолого-педагогической теории идеи, выводы, закономерности, адекватные логике рассматриваемого явления; правильно диагностировать педагогические явления; вычленять основную педагогическую проблему и определять способы ее оптимального решения; анализировать свои собственные действия),

прогностических (умения прогнозировать развитие коллектива, развитие системы взаимоотношений; умения прогнозировать развитие личности: ее качеств, чувств, воли и поведения, возможных отклонений в развитии, трудностей в установлении взаимоотношений со сверстниками; умение прогнозировать ход педагогического процесса: трудности учащихся, результаты применения тех или иных методов, приемов и средств обучения и воспитания и т.п.),

проективных умений (переводить цели и содержание образования и воспитания в конкретные педагогические задачи; учитывать потребности и интересы учащихся, возможности материальной базы, свой опыт и личностно-деловые качества; определять основные и подчиненные задачи для каждого этапа педагогического процесса; отбирать виды деятельности,

соответствующие поставленным задачам, и планировать систему совместных творческих дел; отбирать содержание, выбирать формы, методы и средства педагогического процесса в их оптимальном сочетании; планировать систему приемов стимулирования активности школьников и содержание негативных проявлений в их поведении; планировать способы создания личностно-развивающей среды и поддержания связей с родителями и общественностью).

Организаторская деятельность предполагает выполнение действий, направленных на включение учащихся в различные виды деятельности, создание коллектива и организацию совместной деятельности.

Коммуникативная деятельность педагога направлена на установление педагогически целенаправленных отношений педагога с воспитанниками, другими педагогами и может быть структурно представлена как взаимосвязанные группы перцептивных умений, собственно умений общения и педагогической техники.

Перцептивные умения - это умения понимать других: их личностные особенности и ценностные ориентации.

Умения общения в педагогическом процессе – это умения распределять внимание и поддерживать его устойчивость; анализировать поступки воспитанников, видеть за ними мотивы, которыми они руководствуются, определять их поведение в различных ситуациях; создавать опыт эмоциональных переживаний учащихся, обеспечивать атмосферу благополучия в классе; управлять инициативой в общении, используя для этого богатый арсенал средств, повышающих эффективность взаимодействия.

Педагогическая техника представляет собой совокупность умений и навыков, необходимых для стимулирования активности как отдельных учащихся, так и коллектива в целом.

Гностическая деятельность педагога направлена на изучение учащегося, коллектива в целом, педагогический опыт других воспитателей.

Стремление к анализу и осмыслению своих действий, поступков, своих личностных качеств, к рефлексивному отражению себя с позиции студентов, коллег становится для педагога действенным фактором личностной и профессиональной зрелости. Вместе с тем, как показывает современная образовательная практика, возникает противоречие между стремлением педагога к совершенствованию своего личностного роста, профессионального развития и отсутствием умения использовать собственные внутренние резервы.

*Романова Ю.В.
ст. преподаватель
Волгоградский филиал
Российского государственного
университета туризма и сервиса
Россия г. Волгоград*

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ СИНТЕЗА АДАПТИВНЫХ СИСТЕМ В ФИЗИЧЕСКОМ ЭКСПЕРИМЕНТЕ

Описана методика синтеза оптимальных измерительных цепей в составе адаптивных систем для физических исследований.

Проведение комплексных физических экспериментов, реализующих несколько методов определения искомых характеристик объекта исследования, предполагающих оптимизацию измерительных цепей системы и управление ее характеристиками в ходе эксперимента с целью сохранения их оптимальности, требует придания ей свойств адаптивности к изменяющимся условиям текущего эксперимента. В современном эксперименте реализация подобных систем связана с применением процессорных средств (ЭВМ) и разработкой экспертных систем (ЭС).

К подобным экспериментальным системам относятся, в частности, системы для исследования зарядовых процессов в гетероструктурах, охваченных зарядовой связью, при воздействии внешних полей радиочастотного диапазона и их частотных свойств. При этом должна обеспечиваться возможность производить измерения физических величин (ФВ) с предельно достижимой точностью.

Все исходные данные, необходимые для осуществления синтеза измерительных цепей разрабатываемой оптимальной адаптивной системы, можно получить из анализа требований реализуемых экспериментов. При этом должны быть известны количество методов определения физической величины (ФВ) - k , количество измеряемых ФВ - n , их частотный ($f_{\min} \div f_{\max}$) и амплитудный ($s_{\min} \div s_{\max}$) диапазоны (если в виде напряжения, то ($u_{\min} \div u_{\max}$)), наличие аддитивных помех $n_s(t)$, длительность эксперимента ($T_{\text{ЭКСП}}$) и необходимость формирования сигналов управления характеристиками системы ($S_{\text{УПР}}$).

В общем случае основные характеристики, вытекающие из требований эксперимента, можно представить последовательностью (V_s):

$$V_s = \{k; n; \{(f_{\min} \div f_{\max}), (s_{\min} \div s_{\max}), (u_{\min} \div u_{\max}), n_s(t)\}_{\text{СИГ}}^n; T_{\text{ЭКСП}}; S_{\text{УПР}}\} \quad (1)$$

Для осуществления синтеза оптимальных измерительных цепей в составе адаптивной системы требуется некоторый функциональный ресурс (ФР), состоящий из имеющегося набора функционально завершенных модулей.

Известно, что первым функциональным модулем (ФМ) в измерительной системе, воспринимающим измеряемую ФВ, должен быть

первичный измерительный преобразователь (ПИП). В данном случае, для решения задачи исследования зарядовых и частотных свойств гетероструктур в составе приборов с зарядовой связью (ПЗС), в качестве ПИП использовались экспериментальные установки (ЭУ) для измерения высокочастотных (ВЧ) и низкочастотных (НЧ) вольт–фарадных характеристик (ВФХ), изотермической релаксации емкости (ИРЕ), термостимулированных токов поляризации (ТСП) и деполяризации (ТСД), микрополосковых антенн СВЧ/КВЧ и формирователей сигналов изображения на ПЗС.

Необходимые вспомогательные измерительные преобразования в аналоговой части системы производятся с помощью таких ФМ, как устройство выборки и хранения (УВХ), аналоговый коммутатор (АК), нормализатор (Н) и устройство сопряжения (УС). Аналого-цифровое преобразование может производиться одним из пяти имеющихся в составе ФР АЦП с разными характеристиками. Цифроаналоговое преобразование может осуществляться одним из двух разновидностей ЦАП с разными характеристиками. Вспомогательные измерительные преобразования в цифровой части производятся с помощью ФМ, представленных моделями двух цифровых фильтров (ЦФ) и формирователем управляющих сигналов.

Специальное математическое обеспечение (M_{CMO}) предназначено для получения искоемых ФВ и является индивидуальным для каждого реализуемого метода их измерения.

Таким образом в составе имеющегося ФР, есть однотипные ФМ и, следовательно, он обладает избыточностью (ИФР), то есть принципиальной возможностью перебора различных вариантов измерительных структур для решения задачи их оптимизации.

Из анализа функционального назначения ФМ в составе данного ИФР можно определить модели всех измерительных ситуаций в эксперименте по исследованию зарядовых и высокочастотных свойств гетероструктур, которые он может обеспечивать. Обобщенная модель этих ситуаций имеется в [1, 2]. В нашем случае, с учетом вида измеряемых ФВ, уравнение гипотетических измерений в операторной форме будет иметь вид:

$$\lambda_j^* = R_{ЦАП} R_{УПР} R_{CMO}^{-1} R_{ПИП}^{-1} R_H^{-1} R_{ЦФ} R_{УС} R_{АЦП} R_{АК} R_{УВХ} R_H R_{ПИП} \gamma_j \quad (2)$$

где $R_{ПИП}^{-1}$ и R_H^{-1} - операции, обратные $R_{ПИП}$ и R_H соответственно, λ_j - измеряемая физическая величина, γ_j - входное воздействие (через R условно обозначена операция преобразования). При этом соответствующая гипотетическая измерительная структура в модельной форме будет определяться выражением (3):

$$M_{ЦАП} M_{УПР} M_{CMO}^{-1} M_S^{-1} M_H^{-1} M_{ЦФ} M_{УС} M_{АЦП} M_{АК} M_{УВХ} M_H M_S \quad (3)$$

Поскольку в (3) уже имеется информация о комбинировании ФМ, то теперь возможен вывод обобщенных математических моделей ФМ, входящих в ее состав.

В структуре приведенных моделей ФМ содержится тип преобразования, вид измеряемого сигнала, модельные обозначения предшествующих ФМ, а также информация о наличии или отсутствии соответствующих ФМ. Разработанный аппарат является основой для синтеза адаптивной системы и входит в состав базы знаний экспертной системы (ЭС).

Приведенные рассуждения позволяют сформулировать основные положения предлагаемой методики синтеза оптимальных измерительных цепей в составе адаптивных систем для физических исследований.

1. Основой синтеза измерительных структур адаптивных систем для физических исследований является функциональный ресурс (ФР), обладающей избыточностью.

2. Необходим вывод гипотетического уравнения измерений, определяющего возможности данного ФР, решающего проблему комбинирования и совместимости входящих в его состав ФМ, в соответствии с требованиями проводимых экспериментов.

3. При компьютерном синтезе измерительных структур на основе имеющегося ФР, создается экспертная система, способная на основе выбранного критерия оптимизации выводить оптимальную измерительную структуру.

Использованные источники:

1. Цветков Э.И. Алгоритмические основы измерений. -С.-Пб. Энергоатомиздат. 1992. –256с.
2. Еид Муса, Цветков Э.И. Потенциальная точность измерительных автоматов. -С.-Пб.: СЗО МА, 1999. -80с.

Ручкина Т.В., к.с.н.

доцент

кафедра профессионального развития кадров

ССЭИ, филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова

Россия, г. Саратов

КЛИНИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ СОЦИАЛЬНОГО ЗДОРОВЬЯ

Аннотация: в статье раскрывается специфика изучения нормы и патологических явлений, происходящих в теле человека. Упор делается не на внешние условия, а на внутренние, которые позволяют сформировать комплексную модель «здоровья» человека как «изнутри», так и в рамках социальной среды.

Ключевые слова: здоровье, медицина, болезнь, комплексное изучение человека, окружающая среда, аномальность, нормальность, норма, целостное функционирование организма, человек, нагрузки, перегрузки, социальное здоровье, клиническая модель.

Долгое время медицина была основана на изучении патологических явлений, происходящих в человеке и на поиске путей извлечения, которые

искали во внешнем мире. При этом следует учесть тот факт, что человек при этом рассматривался в большинстве случаев как объект изучения; лечили не конкретного человека в его целостности и совокупности, а конкретную болезнь, оторванную от человека. Упор делался не на поиск внутренних резервов внутри человека, а на появление и применение новейших лекарств, которые принесут полное избавление от всех болезней. Но при этом, начал наблюдаться странный парадокс: чем больше появлялось новых суперсовременных лекарств, тем больше появлялось заболеваний. Открывался новый мир, который не сулил ничего хорошего. Необходимо отметить большие достижения медицины в деле профилактики и ликвидации ряда инфекционных болезней благодаря развитию эпидемиологии, санитарно-гигиенических наук, созданию вакцин, сывороток и других химических средств. Однако, эти средства направляются не на сам организм, а на среду обитания живых возбудителей болезни.

Человек – предмет изучения многих естественных (биология, антропология, медицина) и общественных (социология, этнология, психология, история, философия и др.) наук. Но фактически человек в большой степени монополизирован одной наукой – медициной, которая фактически представляет собой науку о болезнях человека – «человекопатологию». П.Н. Федосеев вместе с Н.П. Дубининым считают, что знание о человеке должно и будет строиться на взаимном растворении и проникновении наук друг в друга, на сохранении специфики в комплексном подходе к человеку; считают, что «фундаментом» новой науки может стать только философское обобщение знаний [1, 4]. Комплексное изучение человека – продиктовано самой жизнью, уровнем развития современного общества, для которого «человеческий фактор» - ключевые слова для его развития, а комплексное изучение человека – прямой социальный заказ. Основываясь на комплексных знаниях на себе, человек может выявить и реализовать свои собственные невыявленные способности, попытаться восстановить некоторые утраченные функции. Восхождение к вершине собственного «Я» необходимо начинать с рационального отношения к собственному здоровью. Каждый постепенно приходит к выводу, что обретение здоровья – процесс в определенной степени управляемый. Люди в состоянии вести и приводить себя в состояние здоровья. Сегодняшний человек не имеет права – это является необходимым условием – считаться образованным, не усвоив культуру здоровья.

Человек, обладающий крепким здоровьем, справедливо считает, что ему повезло. Хорошее и плохое - познается путем сравнения. Здоровье очень часто начинают ценить больные или долго болевшие. «Тот здоровья не знает, кто болен не бывает», - гласит русская пословица. А арабская говорит так: «Молодость и здоровье цент после того, как их теряют». И мы хотели бы немного осветить теперь условия окружающей нас среды, в зависимости от которых мы находимся, в том числе и состояние нашего здоровья.

Существует колоссальная разница в санитарных условиях между различными странами и группами населения, что отражает различия в характере социальной и природной среды. И чем дольше, тем больше состояние здоровья людей зависит от их активной деятельности, от принимаемых ими решений. Другими словами, создавая тот или иной образ жизни, каждое общество тем самым определяет и характер смертности, и уровень здоровья. Понятие «среда», воздействующая на здоровье человека, значительно шире, чем эстетическая структура естественного окружения, с которым многие ассоциируют этот термин. Социальные и экономические условия, не обеспечивающие людей нормальным питанием, чистой водой и удовлетворительными санитарно-гигиеническими нормами, в конечном итоге отражаются на состоянии здоровья населения. Не меньшее влияние оказывают на него производственные процессы и решения правительств, в которых игнорируются факты загрязнения рабочих мест на предприятии и его окрестностей различными вредными отходами, неправильное питание, употребление спиртных напитков, курение, недостаточная физическая нагрузка лежат в основе многих распространенных болезней. А это в свою очередь связано с традициями, экономическими условиями и политикой государства.

Перечисленные выше условия окружающей среды определяют состояние здоровья населения данного общества. По всей вероятности, очень трудно создать абсолютно идеальные условия для здоровья. По мере развития человеческого общества развиваются и болезнетворные агенты, а биологические, геологические и химические условия окружающей среды изменяются особенно быстро там, где нарушается природное равновесие.

Эффективно используя наши знания о причинах болезней, можно свести до минимума страдания людей, и снизить число случаев преждевременной смерти. Однако, добиться многого одним лишь увеличением затрат на дорогостоящие лечебные мероприятия, не удастся. Социальные сдвиги и изменение поведения людей могут сильнее повлиять на заболеваемость и смертность, чем врачи и лекарства. Выявить опасности, тающиеся в окружающей среде, конечно, гораздо легче, чем устранить их. Социальные преобразования, необходимые для улучшения здоровья человека, нельзя ни купить, ни занять, ни пожертвовать в виде достижений передовой медицины, ключ к решению вопроса о влиянии окружающей среды на здоровье – в недрах экономики, политики, образа жизни и взаимоотношений людей с их естественным окружением. Здоровье населения, как зеркало, отражает лицо общества.

Если около 400 лет назад Ф. Бэкон [5,11] указывал, что «первая обязанность медицины – сохранение здоровья, вторая – лечение болезней». Он подчеркивал, что: «Лечение болезней составляет ту часть медицины, на которую было потрачено особенно много труда. Хотя результаты оказались весьма скудными». Свое мнение высказывает И.И. Брехман [1] в книге

«Валеология – наука о здоровье» о том, почему существует такое положение. Она видит проблему в недостаточной разработке теории. На наш взгляд, это не так: мы много узнали о функционировании человеческого организма через медицинские исследования, но этот материал разрознен и противоречив, существуют многочисленные теории, которые не дают общего представления. Необходим целостный подход к функционированию человеческого организма, как больного, так и здорового. Мы, по-видимому, начинаем исследование не с того уровня; необходимо идти от причин к следствию, а современная медицина занимается лечением симптомов, а не истинных причин заболевания. Одно патологическое изменение «тянет» за собой другое и процесс разбалансировки организма начинает увеличиваться по нарастающей в геометрической прогрессии. Также можно привести слова крупного теоретика медицины И.В. Давыдовского [13,14]: «Современная медицина все еще вращается по преимуществу в сфере единичного (индивидуального) и частичного (нозологического). Но достаточно полное знание придет только при раскрытии общих, то есть принципиальных закономерностей...».

Необходимо заняться разработкой профилактических мер, которые направлены на предупреждение заболеваний, а не на последующее их лечение. Это направление разрабатывалось в нашей стране, но меры были направлены на устранение отдельных недочетов. Некоторые медицинские работники до недавнего времени расценивали термин «профилактика» как сумму примитивных санитарных мер в виде уборки, вывозе нечистот или очистке дворов от загрязнений. Сюда включались также прививки и дезинфекции. Но главным должен стать прямой путь к здоровью, цель которого есть сохранение и воспроизводство здоровья. Существуют сейчас программы здоровья, но большинство их направлено не на конкретный объект, а целью является покупка оборудования на выделенные деньги, лекарств.

В нашей стране человек рассматривался как объект медицинских показаний в случае болезни, тот же принцип образа мышления о себе самих преподносился в прессе, кино, телевидении. И уже люди сами начинали относиться к себе таким образом. В пятидесятые годы началось массовое применение антибиотиков, потеснив другие способы лечения. И лечение стало сводиться к очень простым методам. Совершенно не учитывалась роль реального человека в своем заболевании. На первом плане стоял не человек, а заболевание. Человек должен был пассивно принимать свое заболевание и те методы излечения, которые предлагались врачом. Надежда и ответственность возлагались на врача, а не на самого себя. Необходимо сказать еще и о том, что психологические особенности пациента не учитывались, или учитывалась очень в малой мере, чаще не профессионально, а чисто по-человечески. Интересным в этой области является исследование И. Харди [15,17], которое описано в его книге «Врач,

сестра, больной. Психология работы с больными». Он подробно освещает тематику взаимодействия персонала с различными типами больных, как осуществлять учет и реальное применение на практике их психологических особенностей. Но можно сказать, что это исследование не является типичным, и применение описанного, тоже. Жалобы пациента носили чисто физическую форму, лечение осуществлялось также на физическом уровне, на уровне «тела», совершенно упускалась связь психического с телесным.

Современная парадигма медицины основывается на представлении о том, что существует здоровый организм, в котором отклонения отдельных параметров и характеристик системы находятся в норме. И существуют временные ситуационные отклонения от нормы, которые при некоторых условиях приобретают характер заболеваний. Характер протекания аномальных процессов и изучает медицина.

Подобные процессы в качестве патологических принимаются за основные признаки заболевания и становятся основе его диагностики. И эти патологические процессы являются объектом лечебного воздействия. Существует «эталон» здоровья, который представляет комплексную модель стандартизированных процессов в организме, нормативность которых задана самим способом существования человеческого организма. Существует важная проблема раскрытия центра локализации управления этими процессами – существует ли эталон на уровне генов или на уровне нейронных образований, или в форме других структур? Можно предположить, что имеет место содержательная компактность, но по форме распределенность, исходя из принципа эффективности функционирования организма, когда одни функции могут заменяться другими; принцип взаимозаменяемости. Связь модели с отдельными структурами организма осуществляется как непрерывное воспроизведение модели в некоторой среде, в которой происходит постоянное сравнение с «образом» текущего состояния организма, при котором происходит регуляция функций систем в ситуациях отклонений и аномалий. «Эталон» содержит, скорее всего, программы нормы, которые имеют разброс в пределах каких-то границ, (т.н. «мохнатые множества»), которые позволяют контролировать состояние и деятельность организма.

Существует концепция, согласно которой средой, в которой рождаются управляющие процессы «нормализации», является вода организма, которая находится в особом жидкостно-кристаллическом состоянии, что придает ей качества субстанционально единой распределенности и функциональной целостности. В этом смысле вода образует вещественный «скелет» (не механический, а функциональный), который представляет собой субстанциональное основание для процессов взаимосвязи органов, структур, подсистем, система. Вода обладает информационно-энергетическими и функционально-структурными свойствами. Она представляет собой механизм хранения энергетических

запасов, которые имеют способность в определенных условиях самовоспроизводиться, когда водород и кислород соединяются и образуют энергию. Предполагается, что вода является носителем «космической» информации. То есть, является тем устройством, которое имеет доступ к ней. Кислороду придается огромное значение в связи с уникальными свойствами обеспечения процессов жизнедеятельности. Жидкокристаллическое состояние воды обеспечивает воде системные качества среды, которая способная «принимать решения». Это может быть связано с тем, что в ней, возможно, возможно образование полных структурных аналогов ДНК которые как их копии, являются зеркальным отражением фрагментов хромосом (по Н.А. Бульенкову) [3,10]. Считается, что имеет место механизм построения рабочей модели «эталона» здоровья, воспроизведенного с наследственного биохимического аппарата, посредством «биолазерного» излучения хромосом. Таким образом, эта модель может быть голографическим отражением «эталона», который распределен в воде, сохраняется в ней, как в памяти.

Скорее всего, существуют и копии текущих состояний организма в таких же модульных представлениях. В качестве механизмов «нормализации» могут выступать и процессы, которые происходят в биоплазме как процессы голографического «компьютерного» анализа и управления. Скорее всего, эти процессы происходят на уровне психических процессов. Психический уровень «нормализации» выступает как преобразование «эталона» в коррекцию патологических, аномальных состояний. Можно говорить о психологическом содержании аналога, «акцептора действия», как цели стремления к поддержанию и сохранению здоровья. Предполагается, что наиболее интегральной формой «эталона» является концепция своего «Я» и связанные с ней устойчивые и ситуационные субъективные переживания, в которых отражаются процессы аномализации-нормализации.

Патологии могут обуславливаться различными причинами, в том числе разрушением «эталона» на каком-либо уровне его существования, нарушением правильного воспроизведения «эталона» и т.д. Так как психосоматические нарушения у различных людей различны, то делается вывод, согласно которому происходит многоканальное и раздельное одновременное «эталонирование» различных органов. Поэтому поломки возможны и в каналах контроля, что лежит, по-видимому, в основе наследственных заболеваний.

По существу, на организм непрерывно действуют факторы внешнего порядка, которые стремятся вывести системы организма из устойчивого «нормального» состояния, из состояния адаптированности – процессы энтропии – и «эталон» при этом выполняет функции антиэнтропийного механизма, обеспечивающего слаженную и организованную работу систем организма. По-видимому, принцип эталонирования является важнейшим и

всеобщим принципом организации жизни на земле. Считается, что если преобладание процесса аномализации приводит к заболеванию, а процесс нормализации – к здоровью. То есть заболевание постигает лишь тех, у которых процессы аномализации преобладают над процессами нормализации.

Нормализатор образует единство систем психических и физических процессов при утверждении того, что нормализатор концентрируется на психологическом уровне. Поэтому он наиболее чувствителен к процессам аномализации-нормализации и это проявляется через субъективные формы психических заболеваний. Из этого следует, что проблемы заболевания и терапии коренятся на уровне неосознаваемости или осознания процессов аномализации-нормализации. Предполагают, что «эталон» принадлежит психике и «вырастает» вместе с ее индивидуальным возрастным развитием.

Необходимо отметить, что любая система работает успешно лишь в случае, когда все функции ее частей согласованы друг с другом, подчинены единым общим установкам. В любой системе непременно должен присутствовать и действовать принцип гармонии. Любые нарушения этого принципа приводят сначала к маленьким нарушениям в организме, а потом влекут за собой глобальные нарушения всей системы организма человека. Любые болезни – это дисгармония того или иного рода между органами, их функциями. И, следовательно, примером здоровья служит слаженная работа всех систем. Уже Гиппократ [2,6] говорил, что когда возникает беспорядок в одной части организма, - это означает, что разладился весь организм. Надо, следовательно, восстановить общую гармонию, а больное место будет излечено самим организмом. Не нужно отбрасывать все, что предлагает современная медицина, но необходимо изучать основы здорового образа жизни, основанного на гармонии с законами Вселенной, чтобы организм сам, действуя в соответствии с ними, приходил в равновесное состояние, необходимое для его правильного функционирования.

Существуют несколько основных принципов, которые выделяют многие. Существуют различия в деталях, но основной принцип один и тот же:

1. Важность движения, занятий физическими упражнениями. Раньше не было проблем с двигательной активностью людей. Существовало множество видов профессионально-трудовой деятельности, в которые включались физические усилия. Сейчас существует достаточно видов транспорта, которые позволяют добираться до работы «оптимальным» способом; оптимальным по времени, но вредным для здоровья.

Необходимо отметить, что для (1) здоровье возможно только при слаженной работе всех функциональных систем.

2. Каждая из систем должна быть устойчива к воздействиям, отклоняющим ее от нормы, и сила возврата должна быть больше, чем отклоняющая сила.

3. Необходимы постоянные тренировки и в отклонениях, и в возврате.

Именно движение позволяет в своей сути осуществить постоянную тренировочную функцию для всех органов, оно определяет устойчивость к постоянным стрессовым факторам, которые выбивают системы из нормального жизнедеятельного ритма. Для нормального функционирования организма необходим постоянный поток сенсорной информации, который ограничен определенными максимальными и минимальными рамками; иначе происходит деградация систем и их разбалансировка, расшатывание. Можно вспомнить исследования влияния развития сенсорных систем на умственный, психический уровень детей. Показатели гораздо выше у тех, кто занимался какими-либо видами деятельности, связанными с физическими тренировками.

Интерес представляют исследования отечественного физиолога И.А. Аршавского [7,8,9,12,16]. Он сформулировал «энергетическое правило скелетных мышц» (ЭПСМ). Согласно ему, особенности энергетики и соответствующих ему физиологических процессов, в каждом возрастном периоде, определяются текущими особенностями скелетной мускулатуры. Физиологический смысл ЭПСМ в том, что каждая очередная двигательная активность преследует цель – не просто восстановление исходного состояния, но обязательное избыточное восстановление. Избыточность осуществляется только при активности. При блокировании активности происходит задержка роста и развития, либо полное прекращение. И.А. Аршавский отмечает, что без необходимого объема двигательной физической активности, человеческий плод не может пройти все необходимые фазы формирования и во взрослом состоянии не сможет накапливать структурную энергию, которая является необходимым элементом для нормальной жизнедеятельности и противостоянию стрессу. При этом можно напомнить, что необходимо состояние напряжения для организма определенного уровня для его полноценного функционирования; что раньше, в первобытные времена служило врожденным защитным механизмом для выживания в трудных природных условиях. Другими словами, без определенного объема активности, человек не может полностью воспользоваться теми благами, возможностями, которые заложены в него природой. Физические упражнения способствуют восстановлению ослабленных сторон жизнедеятельности. Также физические упражнения направлены на усиление тренированности организма и его устойчивости к стрессу. Также они составляют основу гармоничного развития, формирования и становления человека. При этом нужно соблюдать некоторые рекомендации: нагрузки на любую систему должны быть постоянными. Пассивность системы ведет к атрофии системы, отмиранию ее функций, что при любой возможной перегрузке может привести к срыву системы.

Нагрузки и перегрузки должны сопровождаться, чередоваться периодами восстановления. В этом случае потенциальные возможности системы могут увеличиваться постоянно, будут ограничены через какое-то время только естественным пределом возможностей. Нагрузки должны быть всесторонними, охватывающими все системы. Если поддерживается какая-то система в порядке, то неполадки в других системах могут легко сводить на нет все достижения. Поэтому необходим принцип комплексности. Все системы должны работать в постоянном рабочем тонусе с оптимальными возможностями для их восстановления. То есть действующий принцип отмирания функций не должен господствовать; организм должен постоянно совершенствоваться во всех своих системах, а подсчитывать потери.

Существует необходимость внутренней чистоты организма, выведение всех шлаков, солей и т.д. Суть в том, что мириады клеток нашего организма в процессе непрерывной, многосложной работы, выделяют в межклеточную жидкость отходы своей жизнедеятельности. Чем активней и регулярней эти продукты метаболизма будут выноситься вовне, тем здоровее будет себя чувствовать организм в целом и каждая из его систем, поддерживать внутреннюю чистоту гораздо труднее, чем внешнюю.

Необходимо учитывать количество и качество питания, которые потребляет человек. Необходимо сделать небольшое отступление и осветить прилежащий к проблеме питания вопрос о структурной информации. Наука о процессах передачи, обработки, преобразования, распространения информации называется информологией. Человек постоянно получает информацию по трем каналам: через первую сигнальную систему – сенсорная информация; через вторую сигнальную систему – вербальная информация; структурная информация – поступает через желудочно-кишечный тракт и дыхательную систему. Объем информации по различным каналам может быть оптимальным, избыточным и недостаточным. Организм имеет определенные границы, рамки, в которых он может работать оптимально, резервы для защиты от неблагоприятных последствий резких изменений количества и качества информации. Существует определенная пропускная способность восприятия информации. Все три потока информации соединяются на глубинном химическом уровне. И в конце-концов происходят биологические перестройки организма вследствие действия физико-химических факторов среды, которые действуют на органы чувств.

Наиболее тесный контакт человека осуществляет с природой посредством питания. Скорее всего, это химическое взаимодействие организма со средой привело к созданию специального языка, который позволяет различать химические структуры. Хеморецепция на всех уровнях является считыванием этой химической структурной информации. Объем структурной информации в какой-то мере связан с его ценностью для организма. Внутри этого триединого потока информации существует

взаимозаменяемость, когда недостаток в русле одного потока может компенсироваться возрастанием в другом. Смысл и ценность химического «сообщения» могут понять только на более высоком уровне, возможно, на уровне целого организма.

Таким образом, можно сделать краткое заключение:

1. Человек рассматривается как объект медицинских мероприятий, ему отводится целиком пассивная роль в возникновении и избавлении от заболеваний.

2. Лечится не конкретный человек в соответствии с присущим ему комплексом заболеваний, а конкретное заболевание, вне зависимости от данных условий самого организма.

3. Акцент при лечении заболеваний делается не на поиск и актуализацию внутренних резервов и возможностей организма, а на применение внешних факторов.

4. Существует принцип гармонии или равновесия функциональных систем организма, при котором организм функционирует в оптимальном для него режиме, необходимо для каждого человека установление норм такого режима, тогда в каждом конкретном случае можно определить для данного человека уровень разбалансировки организма, определение границ аномализации-нормализации.

5. Существует принцип целостного функционирования организма, что не учитывается в медицинской парадигме, хотя понятно, что смещение одного параметра приводит и к смещению других.

6. Существуют различные рекомендации, показания к ведению здорового образа жизни, которые сводятся к тому, что необходимо соблюдать основные принципы, которые позволяют организму находиться в равновесии и осуществлять оптимальный режим работы, реализуя заложенные в нем возможности развития, сохранения и восстановления.

Использованные источники:

1. Брехман И.И. Валеология – наука о здоровье. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: Физкультура и спорт. 1990.

2. http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc_colier/5294/%D0%93%D0%98%D0%9F%D0%9F%D0%9E%D0%9A%D0%A0%D0%90%D0%A2

3. <http://evolution2.com.ua/showthread.php?t=231>

4. <http://nplit.ru/books/item/f00/s00/z0000078/st033.shtml>;
http://scepsis.net/library/id_866.html

5. <http://nsportal.ru/nachalnaya-shkola/raznoe/zdorove-eto-vershina-na-kotoruyu-kazhdyi-dolzhen-podnyatsya-sam>

6. <http://ru.wikipedia.org/wiki/%C3%E8%EF%EF%EE%EA%F0%E0%F2>;
<http://to-name.ru/biography/gippokrat.htm>

7. http://ru.wikipedia.org/wiki/%DD%ED%E5%F0%E3%E5%F2%E8%F7%E5%F1%EA%EE%E5_%EF%F0%E0%E2%E8%EB%EE_%F1%EA%E5%EB%E5%F2%ED%FB%F5_%EC%FB%F8%F6;

8. <http://bookucheba.com/page/brexman/ist/ist-8--idz-ax245--nf-8.html>
9. <http://medbe.ru/materials/profilaktika-raznoe/vliyanie-fizicheskikh-nagruzok-na-zhiznedeyatelnost-nervnaya-sistema/>
10. http://rusnauka.narod.ru/lib/medic/t2_3_lek.htm
11. http://vmede.org/sait/?page=1&id=Istorija_mediciny_lisitsin_2008&menu=Istoriya_mediciny_lisitsin_2008; <http://www.bibliotekar.ru/valeologia-3/25.htm>
12. http://www.holimed.lviv.ua/rus/boook/book_013.html
13. http://www.homeorealhelp.ru/bibl_3.html
14. http://ru.wikipedia.org/wiki/%C4%E0%E2%FB%E4%EE%E2%F1%EA%E8%E9,%C8%EF%EF%EE%EB%E8%F2_%C2%E0%F1%E8%EB%FC%E5%E2%E8%F7
15. http://www.libok.net/writer/3982/kniga/11538/hardi_roverk_i/vrach_sestra_bolnoy_psihologiya_raboty_s_bolnymi
16. http://www.situation.ru/app/j_art_354.htm
17. http://www.web-lit.net/writer/3982/book/11538/hardi_roverk_i/vrach_sestra_bolnoy_psihologiya_raboty_s_bolnymi/read

*Ручкина Т.В., к.с.н.
доцент*

*кафедра профессионального развития кадров
ССЭИ, филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова
Россия, г. Саратов*

КОУЧИНГ КАК КОНСТРУИРОВАНИЕ ЖИЗНИ И ЖИЗНЕННОЙ СТРАТЕГИИ ДОСТИЖЕНИЯ ЗАДАННЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ

Аннотация: рассматривается коучинг в качестве инструмента, которые позволяет достигать заданных результатов; описана актуальность использования коучинга в личной и профессиональной жизни, практика его применения; описывается коучинг как возможность исполнения стратегического видения и достижения жизненной цели; важность обучения коучингу для изменения «высоты полета» и достижения определенного уровня успешности.

Ключевые слова: коучинг, коуч, конструирование жизненной стратегии, успешность, успех, результаты, клиент, развитие потенциала, статус, стратегическое видение, конструирование действительности.

Как известно, коучинг, это система взаимодействия коуча и клиента, которая позволяет достигать супер-результатов. Я люблю супер-результаты или результаты – супер! Они интересны. Они позволяют «быть на волне». Это как серфинг. Есть выражение: «Нельзя остановить волны - но можно научиться серфингу». Мне кажется, это то же самое. Это достигаторство в полном смысле этого слова. От слова «достигать». Это достижения – на порядок выше, чем у обычных людей. А. Маслоу [1] говорил, что чтобы понять человечество и размеры развития потенциала человека, а потом

развить его – нужно изучать наиболее успешных представителей рода человеческого. И ориентироваться на них. МЫ всегда знаем решение. Оно всегда внутри нас. И мы можем «вытащить его из себя». Коучинг помогает нам в этом. Также он помогает понять, куда именно идем, что мы хотим – цель и выстроить наиболее грамотно стратегию достижения «заданно внутренне» результата. Я хочу знать, куда я иду – и каждый раз – ориентироваться – по ориентирам внутри – а потом получать обратную связь от внешнего мира – что иду правильно. Получать то, что я хочу. В чем бы это не выражалось и как бы не выглядело. Мне нужно свое определение счастья и успеха, а не навязанное «сверху», окружающими, социальными рамками, статусом и т.д. Образование позволяет выстроить это. Образование – это социальный лифт вверх (из социологии – теории социальной стратификации). Но нужно грамотно выбирать этот лифт. Есть пример – работы компаний – одни из которых – работают, как лошади – когда работаешь в них – все скачет, есть проблемы, которые бьют тебя, ты чувствуешь движение, ветер в волосах – образно – но скорость маленькая – и результаты. А есть компании – которые работают по принципу самолета – комфортный салон, успешное обслуживание – на высшем уровне – мягкие кресла, уютный свет – и быстро прилетаешь. Достигаешь результатов, которые нужны. Самолеты стоят дороже – но они того стоят! Так и результаты, которых я хочу достичь – стоят дорого – но без персонального обучения и отслеживания, коррекции и обратной связи со стороны коуча – невозможны! Нужен индивидуальный коуч, как тренер у спортсмена, которые будет заставлять тебя выжимать все больше и больше результатов, на которые ты думала, что даже не способна. Он будет верить в тебя, видеть твой потенциал и позволит тебе идти дальше, чем он сам. Будет провоцировать тебя на это. На достижение вершин твоего потенциала. Есть также эмоциональная составляющая – нужен драйв! Нужна некоторая доля авантюризма, чтобы выйти за привычные рамки, зоны комфорта и начать действовать в новых. Чтобы формировать «свою» среду, удобную и комфортную для тебя, а не заставлять себя действовать среди людей, среди которых быть не хочешь. Быть – среди людей, которыми хочешь окружить себя. Которые столь же позитивны, успешны и творчески, как ты и даже больше. Чтобы было учиться кого! Также, иногда не хватает – 5 % до прорыва. И надо его пройти. До перевала. И Нужно его перейти. Как женщина – которая переплывала Ла-Манш – на соревнованиях – не видела из-за тумана береговой черты – и сдалась перед самым берегом. Ей оставалось так мало. Она выиграла потом. Но это было потом. Нельзя терять время. Его нельзя терять! Оно не бесконечно. У всех 24 часа в сутках. Но надо бежать, чтобы получить! – награду – говоря языком Библии. Время – невозполнимый ресурс. И восполнять его надо различными технологиями и изменением себя – быть или иметь – по Эрику Фромму [2] – становясь «быть». Потому что «иметь» - приложится. Само собой. По принципу.

Соблюдая эти принципы успеха, будешь и богатым, и успешным, и счастливым. Их надо не только знать, но и применять, жить ими. А в этом помогает коуч. В твоём жизненном пути. В твоём призвании. Мы для чего-то пришли в этот мир. Чтобы изменить его. Как в песне «пусть этот мир прогнется под нас» - не в смысле, что все делают, как мы хотим. А в смысле – что мы хотим – и достигаем – меняем мир к лучшему. Знаем, куда и как. Начиная с ближайшего окружения вокруг нас. А потом – приложится. Расширение границ. Надо начать с малого. Верный в малом – и во многом верен. Надо быть верным своему пути и себе внутри. Это – мотивация!

Коуч – выступает – и личностью, которая меняет – и помогает изменяться тебе – и одновременно, инструментом и провокатором перемен. Внедрения новаций и изменения внутри себя.

Почему я должна учиться коучингу? И быть коучем? Потому что нужен планомерный и серьезный, стратегический подход к изменениям. Себя, в том числе. Не только организации. И своего карьерного пути. Как есть фирмы-однодневки, которые сняли прибыли и пошли дальше. Сливки. Реорганизация - и вот они занимаются другим. Но важно быть той лягушкой, которая работает и работает лапками в кувшине – вспоминая известную сказку - и из сметаны получается масло. Твердая основа – на которую мы встаем и прыгаем дальше. Гораздо выше. Из кувшина. Из имеющихся ограничений в нашей жизни, понимая, что их нет. Они не существуют для тебя. Потратить небольшое количество времени – чтобы успешно жить всю жизнь – это того стоит! Это как купить самолет и не зависеть ни от кого, кроме своего потенциала и внутренней цели – понимая, что ресурсы рядом – и как их можно использовать и применить. Как их сочетать друг с другом. И они, как по волшебству, будут находиться сами. Когда ученик готов – приходит учитель. В этом случае – школа по коучингу – выступает проводником - который приведет меня прямо к цели – которая видна издалека. Но до нее реально дойти. В необходимые сроки. Этот срок – небольшой - но вся жизнь впереди. Я искала школу, не тренинги – максимум на неделю – которая даст мне это. Твердую основу. Стратегическое видение. И нашла. Себя в ней. Коучинг – это место изменения жизни. Изменение своей судьбы. Ее формирование и конструирование действительности.

Использованные источники:

1. А. Маслоу// <http://www.koob.ru/maslow/>; <http://www.klex.ru/8if>; <http://www.klex.ru/2hk>
2. Э. Фромм. Иметь или быть. // <http://psylib.org.ua/books/fromm02/>

*Ручкина Т.В., к.с.н.
доцент
кафедра профессионального развития кадров
ССЭИ, филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова
Россия, г. Саратов*

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ЗДОРОВЬЯ

Аннотация: рассматривается экологическая модель здоровья и понятие социальной нормы; говорится о том, что биологическое и социальное неразрывно связано между собой; природа физического индивида социально опосредована и зависит от объективно-исторических условий, в которых человек существует и которые им созданы для преобразования окружающей среды; делается акцент на создании «второй природы» - техносферы, которая часто негативным образом действует на человеческий организм.

Ключевые слова: экологические проблемы, компоненты народного благосостояния, психофизиологический потенциал индивида; самореализация; психосоматическая организация человека; «третье состояние»; реакции кратковременного приспособления; приспособляемость; устойчивость организма; тренировка основных физиологических систем; факторы риска; приспособляемость, эволюция, биологическое и социальное; биосфера, естественная среда, производство, физиологические возможности, психические возможности, интеллектуальные возможности, проблемы здоровья, психическое благополучие, физическое благосостояние, социальное благосостояние, продолжительность жизни, жизненные блага, сохранение здоровья, социальный аспект здоровья, потребность в здоровье.

Великий поэт Гете сказал: «Главным предметом изучения человечества является человек» [10, 11]. По сравнению с миллиардами лет существования на земле биосферы, человек возник недавно, но в человеке природа проявила максимум сложности совершенства: именно в нем впервые возникло диалектическое единство биологического, материального, социального, духовного. Истоки родства «человека разумного» живому на Земле, уходят корнями вглубь веков и связаны с биологической эволюцией, когда благодаря «вписыванию» организма возникло единство природы и человека. Но человек обладает особенностью, которая отличает его от всего живого. «Сущность человека, - подчеркивал К. Маркс, - не есть абстракт, присущий отдельному индивиду. В своей действительности она есть совокупность всех общественных отношений» [3, 4, 7, 8]. Это значит, что человек помимо того, что он является результатом эволюции жизни на Земле, еще и является существом социальным. Уже его появление на земле изменило обстановку на планете. Он не только стал приспособливаться к жизни, но и сам стал приспособлять жизнь к себе, производить необходимые для него изменения в окружающей среде и производить

необходимые средства для жизни. Как пишет Л.Л. Капица: «Одно из основных отличий человека от животного в том, что в своем развитии он преобразует окружающую природу, приспособляя ее к своим потребностям, в то время, как эволюция животного мира основывается на его приспособляемости к природе [2].

Труд создал человека и комментируя положение Энгельса о роли труда в становлении человека, академик В.Г. Афанасьев писал: «Человек не потому человек, что он состоит из органов, тканей, клеток, что он дышит легкими и кормит молоком своих детей, а потому, что он способен трудиться, мыслить и говорить, способен производить орудия труда, при помощи которых воздействует на окружающий мир, природу, что способен в процессе труда, жизни вступать в общественные отношения с другими людьми [1].

Биологическое и социальное неразрывно сплелось, слилось в человеке как две неразрывные подсистемы, уровни организации единой живой системы. Природное функционирование человека социально опосредовано и зависит от тех объективно исторических условий, в которых человек существует и которые им же созданы путем преобразования окружающей среды для удовлетворения своих материальных и духовных нужд. В результате производственной практики человечество превратилось в мощную преобразующую силу, способную сотворять «вторую природу» - техносферу. Человечество стало силой, способной перекраивать материю планеты применительно к своим нуждам и потребностям. И сейчас, как никогда раньше, становится понятным зависимое положение человека в сложной системе, которая называется экологической. Человечество органически вошло в экосистему нашей планеты, оно является ее элементом. Связано непосредственно или через различные далекие или промежуточные звенья со всеми земными формами жизни: с воздухом, водами, почвой. Человечество не может изолироваться, выделиться, вычлениваться из этого многозначного взаимодействия, из этой согласованности всего живого на Земле. Экологическое равновесие для всех обитателей Земли «удобно», так как для всех сохраняются привычные и наилучшие условия жизни. Производство же, вооруженное наукой и оснащенное современной техникой, часто нарушает нормальное функционирование природных систем, совокупность которых – наша среда обитания. Созданная человеком «вторая природа» значима и существует реально. Нельзя не понимать ее огромного влияния на жизнь современного человека. С ней необходимо считаться и учитывать ту долю влияния, которое она оказывает. Все усиливающееся «давление» общества на природу, созданный трудом предметный мир породил и снова, и снова порождает новые физические, химические, биологические и динамические показатели условий жизни. Они заставляют естественную среду тесниться, освобождать для них место. Они преобразуют естественную среду, придавая ей качественно иной характер. А

это, в свою очередь, вносит перемены, коррективы, преобразования в ход естественных процессов в организме человека. И, таким образом, новые отношения между средой, человеком, обществом и природой отражаются на физическом, душевном, духовном состоянии людей, на их самочувствии, здоровье.

Теперь уже совершенно ясно, что живое, неразделимое взаимодействие человека и окружающей среды в его историческом взаимодействии – необходимое направление для конкретно-практических исследований, то направление называют экологическим подходом к проблеме, который позволяет рассматривать не предметы, вещи, явления, а соотношения и связи между ними и место человека в них, конкретные результаты такого взаимодействия. Современное состояние экологической проблемы в обобщенном виде выражается в следующем. Существовала сбалансированность кругооборота кислорода и углерода, которая обеспечивала оптимальное для развития жизни соотношение этих элементов в атмосфере. Сегодня неконтролируемое техническое развитие может подорвать это равновесие. По имеющимся подсчетам, если в 1860 году расход кислорода на сжигание всех видов топлива составил 1,3 млрд. т., а в 1960 г. – 12 млрд. т., то в 2000 г. – он поднялся до 57 млрд. т., а к 2050 г. – поднимется до 230 млрд. т. Уже сейчас намечается процесс кислородного обеднения атмосферы Земли. Одновременно увеличивается накопление углекислого газа, что вызывает неустойчивость климата, смещение климатических зон. В последнее время все большее внимание привлекает проблема разрушения озонового слоя атмосферы, который расположен на высоте 25 км и поглощает 99 % солнечных ультрафиолетовых лучей. Главным разрушителем озонового слоя стали оксиды азота, которые выбрасываются в атмосферу сверхзвуковыми самолетами. Кроме того, одной из причин является запуск ракет и атомные взрывы. Слой озона разрушается под воздействием распыляемых аэрозолей и азотистых минеральных удобрений. Круговорот взаимоотношений человека с природой можно представить в виде дроби, у которой в числителе – наше здоровье, в знаменателе – уровень соответствия потребностей ресурсам Земли. Необходимо понять, что если в результате научно-технического прогресса уязвимым человек, его жизнь и здоровье, то это явление не может быть названо прогрессом. Экологический взгляд на мир вскрывает динамику системы «природа- общество-человек». Совершенно очевидно теперь, что эта триада обладает не только характеристиками выносливости, но и характеристиками хрупкости. Невозможно постоянно брать «милости у природы» и не ожидать никаких последствий. Понятно, что существует какой-то порог, граница, которые нельзя переходить, чтобы не вызвать необратимые последствия в природе, вредные для всего живого, в том числе и человечества. Но, увы, хозяйственное вторжение человека в биосферу по ряду параметров резко нарушило устоявшийся природный оптимум;

понятно, что изменения одних параметров влекут за собой необратимые или малообратимые изменения и других параметров.

Таким образом, произошло и происходит постоянное изменение системы «природа-общество-человек». Сейчас создается и продолжает создаваться драматическое положение, при котором трудно и практически невозможно предвидеть все последствия применения мощных средств науки и техники, трудно предвидеть все конкретные результаты такого воздействия на природу, на окружающий мир, а стало быть, и на человека. Ведь мы передаем потомкам не только материальную культуру, выраженную в физических, реально ощутимых символах, но и науку, художественные ценности, положительные или отрицательные изменения в генотипах. Мы передаем потомкам и условия окружающей среды, которые способствуют или препятствуют развитию человечества, отдельного человека – такое взаимодействие человека и природы, которое ведет к негативным последствиям, может в недалеком будущем привести к реальному исчезновению человека как такового, как вида живого на Земле; при этом следует учесть и тот факт, что природа нас наделила огромной ответственностью – изменяя себя и природу, мы, таким образом, находимся в ответе и за все живое на Земле, потому что угроза на сегодняшний день такова, что исчезнув сами, мы практически «гарантируем» исчезновение остального живого на планете Земля. Поэтому природа, и здоровье человека должны в качестве необходимого условия, обязательного условия быть причислены к непреходящим ценностям, которые не беречь и не охранять является просто преступлением, «разбазариванием» того драгоценного дара, который мы имеем честь иметь (правда, к сожалению, не все в полной мере). Потому то человечеству просто необходимо прийти к осознанию своей природности, своих «биологических» начал. А человеку, единому в трех своих ипостасях - индивида, индивидуальности, и личности, - просто необходимо осмысление своего положения в сложной системе «природа-общество-человек», необходимо приобрести экологическое сознание, экологическое осознание. Положение в этой системе не ограничивается только умением наладить отношения с измененной природой, необходимо учитывать еще и взаимосвязи и взаимодействия человека и техники, необходимо научиться добиваться согласования технических характеристик с физическими, психическими, интеллектуальными возможностями. Достаточно трудно сохранять здоровье, когда вместе с благами цивилизации наваливаются и ее «издержки» - скорости, загрязнения среды, сверхобилие информации, перегрузки, стрессы, когда необходимо полное подчинение естественных, природных ритмов человеческого организма (ритму нашей современной суетливой и сверхскоростной жизни). Произошел и постоянно происходит все больший и больший отрыв от природы, от нашего корневого начала, что влечет за собой, на наш взгляд, достаточно много негативного. Необходимо понять, когда, в какой момент нашего существования, мы

начали отказываться от своей природы, необходимо уловить эту точку отсчета – точку начала кризиса – когда произошло отрицание самого главного в своей человеческой природе. Мы должны понять, что изменяя природу, и, соответственно, самих себя, мы можем прийти к своему печальному концу, как биологического вида, и тогда нас уже не ожидает того радужного будущего, которое, по-видимому, рисуется некоторым. Это будет означать конец всех планов и мечтаний, проектов и перспектив.

Измененная окружающая среда, измененные отношения между техникой и человеком в процессе труда, измененный темп жизни – это серьезное испытание человека на прочность. Можно сказать, что сегодняшнее новое качество жизни ставит условием и новое качество человека – как следствие – качественно новый подход к проблеме его здоровья. Проблема здоровья неотделима от проблемы человека, она возникает вместе с человеком и видоизменяется соответственно движению человеческой культуры. Проблема человека просто не может не включать в себя проблему состояния его здоровья, так как здоровый человек может полностью исполнить свое предназначение на земле.

Глобальную картину состояния здоровья нельзя нарисовать очень четко, ее можно лишь обозначить штрихами, определить границы, иногда достаточно размытые. Большинство людей могли бы охарактеризовать состояние своего здоровья лучше на опыте болезней, перенесенных за свою жизнь. Широкое определение состояния здоровья, записанное в хартии Всемирной организации здравоохранения, ВОЗ (World Health Organization) [9, 12, 13, 14], как «состояние полного физического, психического и социального благополучия», озадачивает философов. Почти неизбежно лица, изучающие «здоровье», приводят показатели смертности и причины смертности. Данные о смертности не полностью отражают картину здоровья.

Обычным показателем состояния здоровья считается продолжительность жизни. Сопоставление данных о продолжительности жизни в разных странах показывает, что место рождения довольно часто предопределяет возраст смерти. Детям, рожденным в экономически наименее развитых странах Африки, предстоит прожить всего около 40 лет, а продолжительность жизни в наиболее развитых странах составляет уже больше 70 лет. Другим важным показателем состояния здоровья является детская смертность. Если учитывать смертность детей в первые сутки жизни, можно сказать, что это наиболее чувствительный показатель социальных условий и состояния здоровья, чем средняя продолжительность жизни.

Взгляд на здоровье как на жизненное благо, имеет тысячелетнюю традицию. Причем, по мере роста благосостояния населения, удовлетворения его естественных первичных потребностей, увеличивается относительная ценность здоровья в глазах человека и он уделяет ему все большее внимание. Причем, значение сохранения здоровья неуклонно возрастает по мере влияния технизированной окружающей среды на

организм человека. Прекрасное здоровье представляет собой величайшее социальное благо, так как оно удовлетворяет базисную жизненную потребность человек, уровень которой зависит от реальных социально-экономических условий, от степени удовлетворения им и других социально-приоритетных потребностей.

Состояние здоровья оказывает свое влияние на все сферы жизни людей. Полнота и интенсивность многообразных проявлений жизни человека (не говоря уже о самой их возможности), находятся в непосредственной зависимости от уровня здоровья, его «качественных» характеристик. Высокий потенциал физической, психической, умственной дееспособности, служит важнейшим залогом полноценной жизни человека. Он охватывает как морфофизиологическую структуру (физическое здоровье), так и духовно-практическую сущность развертывания творческих дарований человека (психическое здоровье), его целостного всестороннего развития (социальный аспект здоровья).

Здоровье выступает в качестве одного из необходимых и важнейших условий активной, творческой, полноценной жизни человека в обществе. Вот на это и обратил в свое время внимание К. Маркс, представив болезнь как стесненную в своей свободе жизнь [5,6]. Недостаточный, ограниченный уровень здоровья (при прочих равных условиях), оказывает негативное влияние на социальную, трудовую, экономическую активность людей, на производительность и интенсивность их труда; отрицательно сказывается на ряде показателей естественного движения населения, а также на здоровье и физическом развитии потомства.

Здоровье является благом или ресурсом, от степени обладания которым зависит уровень удовлетворения практически всех потребностей человека. Качественные характеристики здоровья в значительной мере определяют образ и стиль человеческой жизни; уровень социальной, экономической и трудовой активности, степень миграционной подвижности людей, приобщение их к современным достижениям культуры, науки, искусства, техники, характер и способы проведения досуга и отдыха. В то же время здесь проявляется обратная зависимость: стиль жизни человека и характер его активности в быту, особенно в трудовой деятельности, во многом определяет состояние его здоровья. Такая взаимозависимость открывает существенные возможности для профилактики здоровья.

Здоровьем определяется сама возможность приобщения человека к труду – источнику материального благосостояния. Реализация такой важной социальной задачи, как формирование всесторонне и гармонично развитой личности, требует в качестве основной предпосылки, достаточного уровня ее психосоматического развития как суммы резервных мощностей основных функциональных систем человека. Внимание к собственному здоровью, способность обеспечить индивидуальную профилактику его нарушений, сознательная ориентация на здоровье различных форм жизнедеятельности –

все это служит показателем общей культуры человека. Это особенно важно в современных условиях при повышающихся требованиях к культуре производства, быта, досуга, поведения.

Потребность в здоровье носит всеобщий характер, она присуща отдельным индивидам и обществу в целом. Здоровье оказывает огромное влияние на качество трудовых ресурсов, производительность общественного труда, а тем самым, и на динамику экономического развития общества. В условиях интенсификации развития производства наряду с другими качественными характеристиками рабочей силы (образованием, квалификацией), здоровье приобретает роль ведущего фактора экономического роста.

О влиянии внешней – природной среды, - образа жизни на здоровье человека было известно еще в древние времена, во второй половине 19 в. Стало очевидным, значение не только физической, но и социальной среды. Механизация, автоматизация, химизация вторгаются во все сферы человеческой деятельности быта. Это коренным образом изменяет жизнь человека и общества. Все больше физический труд изменяет жизнь человека и общества. Все больше физический труд заменяется машинным, в результате использования современных транспортных средств сокращаются расстояния, совершенствуются средства связи и информации, улучшаются материальные ресурсы. Однако, за наши победы над природой часто приходится платить дорогую цену. Происходит высыхание рек, других водоемов. Загрязнение природы промышленными и коммунально-бытовыми отбросами и ядохимикатами; а что стоит только огромные свалки мусора вокруг городов. Большую проблему будут в будущем представлять проблема переработки пластиковых пакетов, которые в огромном количестве выпускаются сейчас. Переработка жестяных банок из-под консервов. Необходима технология, которая помогла бы решить эту проблему. Атмосфера, почва, водоемы обладают способностью самоочищения с участием биологических факторов. Пока народонаселение планеты было небольшим, а промышленность находилась на низком уровне, способность самоочищения находилась на нормальном уровне, была достаточной, можно было без особых проблем сбрасывать в воздух, в воду отходы. Ныне это стало невозможным. Некоторые вредные вещества, выбрасываемые во внешнюю среду, в биологическом круговороте, не нейтрализуются и не расщепляются, природное равновесие нарушается, а это отражается на живой природе, на растительном и животном мире, оказывает отрицательное влияние на здоровье человека. Прогрессивно возрастает и отрицательное влияние на здоровье населения производственных и бытовых шумов, связанных с применением моторов и станков высокой мощности, ростом транспортных средств и возрастающей их скоростью. С применением бытовых электроприборов, широким распространением радио, телевидения, компьютеров, сотовых телефонов и других изобретений человечества.

Автоматизация промышленного производства, интенсификация сельского хозяйства предъявляют повышенные требования к нервной системе человека; ритмы и скорости требуют специальной профессиональной подготовки и большого нервно-психического напряжения, часто перерастающего в перенапряжение с патологическими реакциями. При этом происходит высокий рост травматизма.

За последние десятилетия наблюдается значительный рост аллергических заболеваний, а также болезней, в происхождении которых аллергия занимает важное место. Имеются доказательства аллергического влияния на организм человека некоторых пылей, отходов химического производства, загрязняющих атмосферный воздух, лекарственных препаратов, применяющихся беспорядочно, длительно и без достаточных показаний, а иногда и противопоказанных. Аллергизации способствует все возрастающее потребление в пищу консервированных различными способами продуктов наряду с уменьшающимся потреблением натуральных продуктов питания. Аллергизация также происходит в связи с прогрессивно возрастающим проникновением в быт синтетических моющих и очищающих средств, предметов домашнего обихода и убранства жилищ, одежды, обуви. Также необходимо отметить огромную информационную нагрузку, которая сейчас имеется на людей. Это особенно заметно на влиянии ее на школьные программы. Перегрузка школьных программ вызывает нервно-психическое напряжение, происходит увеличение роста неврозов, близорукости и некоторых других заболеваний.

Многие ученые Запада, особенно США, создают теории, по которым рост сердечнососудистых, нервно-психических, онкологических болезней, рост аллергизации людей, частота побочных явлений лекарственной терапии связывается исключительно с научно-техническим прогрессом. Эти болезни, утверждают они, являются «расплатой за цивилизацию», порождаемой «дисгармонией биологии и социологии», почему их и называют «болезнями цивилизации».

Загрязнения атмосферного воздуха оказывают вредное воздействие в первую очередь на органы дыхания. Тревогу вызывает учащение заболеваемости хроническим бронхитом, бронхиальной астмой, эмфиземой легких и раком легких.

Борьба с сельскохозяйственными вредителями и сорняками – важнейшее условие повышения урожайности культур. Создаются ядохимикаты против вредителей полей, садов, овощных плантаций. Производство и применение их возрастает с каждым годом в разных странах. Ядохимикаты угрожают не только насекомым-вредителям, но и губят культурные растения и насекомых – антагонистов вредителей, представляют угрозу здоровью животных и человеку. ДДТ и другие инсектициды в значительных количествах обнаруживали в коровьем молоке, находили в водах океанов далеко от побережья. Даже в тканях прибрежных

диких птиц в Антарктиде найдены химикаты. Необходимо обратить внимание на тот факт, что в канализационных водах находятся остатки моющих средств, в результате чего поверхность внутренних водоемов и моря покрыта плотной пленкой, которая затрудняет доступ воздуха, губит флору и фауну.

Мы уже говорили раньше про огромные свалки мусора которые преобладают вокруг крупных городов. Но можно привести еще тот факт, что недалеко от г. Дейтрота (США), была обнаружена громадная свалка промышленных отходов, в которой по подсчетам специалистов, находилось 3,5 тысяч тонн ядовитых веществ. Как нам быть с ними? И возникает следующий вопрос, что делать с горами мусора – сжигать? Но это чревато опасными последствиями. Запасы кислорода небезграничны, а этот процесс требует большого количества кислорода; потом, в результате сжигания, в атмосферный воздух поступают дымы, а вместе с ними, и вредные для человека и животных газы, и другие химические соединения. Такова ситуация на сегодняшний момент.

Проблемы здоровья человека и здоровья земли связаны теснейшим образом. Здоровая земля является важнейшим фактором здоровья живущих на ней людей. Если человек губит природу, он тем самым губит самого себя. Если же человек плохо заботится о своем здоровье, он и к окружающей среде относится так же. Но в этих порочных обратных связан повинны не машины... а сам человек. В связи с этим крайне важно, чтобы каждый человек во имя будущего своего рода и земли, пересмотрел свои поступки и образ мышления, не ждал, пока кто-то что-то за него сделает, а сам брался за дело. Перемены в психологии людей необходимы потому, что позиция стороннего наблюдателя изжила себя. Необходимое условия – не вредить своими действиями своему здоровью и состоянию окружающей среды – недостаточно, должен возобладать лозунг «не повреди бездействием». Очень часто и закономерно подчеркивается значение человеческого фактора, но понятие это ни в коей мере не заменяет понятия «человек», которое шире и богаче по содержанию.

Здоровье людей относится к числу глобальных проблем. Оно имеет жизненно важное значение для каждого конкретного индивида и человечества в целом. Здоровье – это не отсутствие болезней, как понимают многие, а физическая, психологическая, социальная гармония человека. Естественно, без решения экологических проблем, решение этого вопроса невозможно. Академик Л. Капица, говорит: «Сейчас определяются три основных аспекта глобальных проблем:

1. Техничко-экономический, связанный с истощением природных ресурсов земного шара.
2. Экологический, связанный с экологическим равновесием человека и живой природы при глобальном загрязнении окружающей среды.

3. Социально-политический, поскольку эти проблемы связаны с необходимостью их решения в масштабе всего человечества [2].

Наряду с основными компонентами народного благосостояния материального и духовного богатства, уровень жизни человека зависит от уровня его здоровья, а также от его психофизического потенциала. Здоровье индивида и общества всегда выступало один из важнейших факторов, определяющих статус цивилизации на временном векторе истории человечества. Но в прошлом состояние здоровья и заболеваемость людей детерминировалась прежде всего вредоносными природными воздействиями; сейчас они все более обуславливаются воздействиями, идущими от преобразованной самим же человеком окружающей среды.

Важное условие самореализации человека во всех сферах деятельности – высокий уровень его психосоматической организации, все стороны его бытия (производственно-трудовая, досуг, духовная, политическая, социальная, экономическая), в конечном итоге определяются уровнем его здоровья. Здоровье – это естественная жизненная ценность, которая занимает одно из верхних ступеней на иерархической лестнице ценностей, а также в системе таких категорий человеческого бытия, как интересы, планы, идеалы, гармония, счастье, красота, любовь.

Сейчас специалисты считают, что более половины населения находятся в «третьем состоянии», причем следует учесть и тот факт, что человек может находиться в нем неопределенно долгое время, пока не произойдет что-то, что приведет к срыву организма и кризису. Разграничивают несколько групп людей, находящихся в «третьем состоянии»:

1. Группа, в которой находятся люди, имеющие в данный период времени физиологический статус, когда организм здоров, но работает в особом – и тем не менее нормальном на это время, режиме. Сюда относятся подростки в периоде полового созревания, женщины до и после родов люди при здоровой старости.

2. Группа людей, кто плохо привыкает к новым природным условиям. Пока у людей не происходит привыкания к ним, есть ощущение неблагоприятных природных факторов, недомогания и напряжения.

3. Сюда же относятся люди, осваивающие новую профессию, так как чаще всего это сопровождается стрессовыми реакциями.

4. Люди, которые употребляют табачные, винно-водочные изделия, различные наркотические вещества.

5. Люди, которые постоянно употребляют лекарственные препараты

6. Группа людей, которые работают с приборами, несущими постоянный поток облучения (компьютеры, сотовые телефоны и т.д.)

7. Группа, которая ведет пассивный образ жизни, без занятий какими-либо физическими упражнениями.

8. Группа людей, неправильно питающихся.

Так или иначе, но «третье состояние» неразрывно связано с приспособительными возможностями. Реакции адаптации при этом делятся на два класса:

1. Реакции кратковременного приспособления. Они включаются сразу, действуют «с места».

2. Реакции долговременного приспособления - формируются слишком долго, то появляется реальная угроза «третьего состояния».

Приспособляемость – один из видов устойчивости. Другим ее видом является способность организма препятствовать срыву своих приспособительных механизмов, не допускать появления патологических реакций на действие отклоняющихся от нормы факторов. Оба эти механизма – активные процессы. Но есть и пассивная устойчивость – выносливость. От нее зависит, долго ли будет организм сохранять жизнеспособность после «срыва».

Каждый вид устойчивости важен для здоровья, каждый препятствует переходу патологического процесса в более тяжелую фазу. Каждый отвечает за цепочку превращений: «третье состояние» - предболезнь – болезнь. Но закономерных отношений, обязательных соотношений между видами устойчивости нет. У одного человека может быть высокая приспособляемость, но низкий уровень сохранения приспособительных механизмов. А может быть и наоборот. Малая выносливость уживается и с высокой приспособляемостью, и с низкой. Здесь существуют различные комбинации.

Может ли человек повысить устойчивость своего организма? Да, только необходима постоянная тренировка основных физиологических систем с помощью процедур закаливания, дыхательной гимнастики и т.д. Есть два способа: путь ее увеличения и уменьшение влияния факторов риска.

Таким образом, мы определили несколько важных проблем. Мы выяснили, что в человеке существует единство материального, социального, биологического и духовного. Человек и окружающая природа неразрывно связан, человечество является элементом системы планеты Земля. Мы явились создателями «второй природы» - техносферы, негативное воздействие которой явно чувствуем на себе; можно сказать гораздо больше – мы почти потеряли управление над этой «второй природой», вернее, мы почти его и не имели; изменения происходили в основном стихийно и результатом этого явилась вставшая перед нами сейчас проблема здоровья человека. Именно проблема. Система «природа-общество-человек» находится под угрозой исчезновения. И мы ответственны не только за себя, но и за окружающий нас мир. Наше здоровье - наш главный ресурс, потому что иначе никаких особых достижений нас больше не ожидает. Каждому необходимо и экологическое мышление и сознание. Совсем не обязательно

что-то терять, чтобы понять, насколько драгоценным было то, что утратили. Здоровье людей – это лицо общества, показатель его развития. И достижения этого общества прямым образом связаны с состоянием здоровья его членов. Невозможно никакой самореализации отдельного человека, и, следовательно, всего общества, без наличия этого главного блага.

Использованные источники:

1. Афанасьев В.Г. Мир живого: системность, эволюция и управление. 2010.
2. Брехман И.И. Валеология – наука о здоровье. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: Физкультура и спорт. 1990.
3. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. Т. 3. С. 3.
4. <http://balashov44.narod.ru/FILOS-3/Marks.htm>
5. <http://best-words.ru/marks-8/>
6. <http://aforizm-ss.narod.ru/109.html>
7. <http://reftrend.ru/759010.html>
8. <http://www.liveinternet.ru/users/thelenka/post118077183/>
9. <http://ru.france-sante.org/info-world+health+organization+worldhealthorganization-OMS-health.php>
10. <http://ru.wikipedia.org/wiki/%C3%B8%E5,%C8%E3%E0%ED%ED%C2%EE%EB%FC%F4%E3%E0%ED%E3%F4%EE%E>
11. <http://www.stihi-xix-xx-vekov.ru/biografia9.html>
12. <http://xn--h1ahbi.com.ua/info/87-who-world-health-organization-vsemirnaya-organizaciya-zdravoohraneniya-voz.html>
13. <http://ru.wikipedia.org/wiki/%C2%F1%E5%EC%E8%F0%ED%E0%FF%E%E%F0%E3%E0%ED%E8%E7%E0%F6%E8%FF%E7%E4%F0%E0%E2%EE%E%E%F5%F0%E0%ED%E5%ED%E8%FF>
14. <http://www.who.int/en/>

Ручкина Т.В., к.с.н.

доцент

кафедра профессионального развития кадров

ССЭИ, филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова

Россия, г. Саратов

ИДЕИ КОЛЛЕКТИВНОГО БЕССОЗНАТЕЛЬНОГО У К.Г. ЮНГА

Аннотация: описываются основные идеи коллективного бессознательного в теории К.Г. Юнга, которые реально оказывают влияние на наше поведение, мотивацию, чувственную область и т.д. Юнг дает неоднозначное определение коллективного бессознательного, пытаясь раскрыть биологическую, генетическую основу данного уровня. Говорится о детерминации личности как опытом, обучением, воздействием определенной окружающей среды, так и коллективным бессознательным. Показываются отличия бессознательного от сознания, которое выражается через интуицию, сновидения, при аффектах и т.д. Дается описание структуры психического бытия человека. Говорится о том, что символический образ является

«цементом» личности, бывают символические чувства, мысли, действия и ситуации. Дается представление об архетипах и их понятие.

Ключевые слова: бессознательное, коллективное бессознательное, неосознаваемые потребности, аналитическая психология, первобытное мышление, структура психического бытия человека, «ЭГО» и «Самость», индивидуальное сознание, символический образ, «культурные» и «естественные» символы, архетип, сознание, инстинкты, Персона, Анимус, Анима, Маска, Тень.

Главной проблемой нашей работы стали идеи коллективного бессознательного К.Г. Юнга. На наш взгляд, прежде чем рассматривать понятие коллективного бессознательного, необходимо определить в общем, понятие «бессознательного». Бессознательное реально существует и оказывает влияние на наше поведение, мотивацию, чувственную область и т.д. Порой неосознаваемые потребности оказывают намного большее влияние, чем сознательные устремления и установки. Влияние бессознательного может оказываться для нас как отрицательным, так и положительным в зависимости от того, как мы относимся к тому, что приходит к нам из бессознательного, как мы понимаем тот материал, который оно нам дает и в каком качестве и куда мы употребляем его. Продукты бессознательного при определенных условиях могут внезапно вторгаться в нашу жизнь и начинать руководить ею, причем не всегда в том русле, которое необходимо нам. Для того, чтобы наша душевная жизнь была целостной и полноценной, необходимо исследовать все ее составляющие, в том числе и такую важную ее часть, как бессознательное. Понимание этой неизведанной области души приводит к тому, что мы в полной мере способны управлять собой. А также эти знания ведут к полному психическому здоровью, что является важной частью человеческого существования. Бессознательное часто служит источником и предпосылкой для творчества, научившись общаться и обращаться с которым мы можем полученные знания использовать для дальнейшего развития научно-технического прогресса. К.Г. Юнга (1875-1961 гг.) - известный швейцарский психолог, психиатр, философ. Наряду с З. Фрейдом и А.Адлером является одним из основателей глубинной психологии, которая занимается изучением глубинных уровней психики. Их составляют влечения и другие мотивационные тенденции. Среди них огромную роль играют бессознательные мотивы, которые противопоставлены психическим процессам сознания. Он во многом является продолжателем в своей теории линии З. Фрейда, с которым активно сотрудничал в 1906-1918 гг. Он разделяет и продолжает общий фрейдовский подход к психике как к энергетически противоречивой многоуровневой системе. Однако в отличие от З. Фрейда, он утверждает, что основой личности и ее конфликтов является не половое влечение, а энергия, любая потребность, не обязательно связанная с телесной сферой. К.Г. Юнг является ученым с мировым именем,

внес огромный вклад в разработку таких актуальных проблем, как проблема бессознательного, проблема развития личности и душевного здоровья.

В разработанной К. Юнгом аналитической психологии особенно большую роль занимает введение им понятия коллективного бессознательного. В ходе своей терапевтической практики К. Юнг обнаружил множество фактов, которые говорят о том, что в снах и бредовых идеях, фантазиях пациентов есть определенное сходство с мифологическими, фольклорными сюжетами, древними космологическими идеями. В этом проявляется, по его мнению, основное содержание самого глубокого уровня человеческой психики – коллективного бессознательного, то есть психических первообразов, архетипов. К. Юнг дает во многом различные неоднозначные определения коллективного бессознательного, пытаясь раскрыть биологическую, генетическую основу этого уровня как результат предшествующего филогенетического опыта, как априорные формы психики. Архетип обнаруживает себя в различного рода символах – сновидениях, психических расстройствах, научном или художественном творчестве. Сновидения, с точки зрения К. Юнга, – окно в коллективное бессознательное. Они имеют собственную структуру, которая указывает на мотивацию, подсознательную идею или намерение.

К. Юнг говорил, что личность не полностью детерминирована ее опытом, обучением и воздействием окружающей среды. Он утверждает, что каждый индивиду имеет целостный личностный эскиз и окружающая среда является лишь возможностью выявления того, что уже имеется в наличии.

Таким образом, мы можем решить проблему раскрытия идей коллективного бессознательного К.Г. Юнга с помощью следующих задач:

1. Раскрывая понимание К.Г. Юнгом идей бессознательного.
2. Раскрывая идеи коллективного бессознательного.

Опишем бессознательное. Бессознательное рассматривают как:

1. Совокупность психических процессов, актов и состояний, обусловленных явлениями действительности, во влиянии которых субъект не отдает отчета

2. Как форму психического отражения, в которой образ действительности и отношение к ней субъекта не выступают как субъект специальной рефлексии, составляя нерасчлененное целое [1, С. 31].

Бессознательное отличается от сознания тем, что отражаемая им реальность сливается с переживаниями субъекта, его отношением к миру, поэтому невозможно осуществлять произвольный контроль действий субъекта и их оценки. Реальность в бессознательном переживается как идентификация, эмоциональное заражение, эмоциональное вчувствование. Часто в бессознательном сливаются в одно будущее, прошлое и настоящее. Часто бессознательное выражает себя с помощью интуиции, при аффектах, в сновидениях, в привычных действиях, в первобытном мышлении... Тот, кто

отрицает существование бессознательного, фактически полагает, что наше нынешнее знание психики является полным [2, С. 51], говорит К.Г. Юнг.

По Юнгу первобытное мышление – это биопсихологическая константа, важнейшее измерение человеческого бытия. Человек первобытного племени еще в незначительной степени оторван от природы и не обладает, поэтому, субъект-объектной пропастью, которая создается при развитом сознании. Так как необходимо не только приспособливаться к внешнему миру, но также и сохранять гармонию во внутреннем мире и унаследованными детерминантами бессознательного порядка, касающихся поведения и мышления, то дикарь решает эту задачу с помощью мифов, магии и ритуалов, он еще не знает дифференциации внешнего и внутреннего, физического и психического, субъекта и объекта. В первобытном обществе мифы, ритуалы, инициации помогали индивиду в приспособлении внутреннему миру. Современное же человечество же пытается покорить внешний мир с помощью разума и поэтому оказывается и оказалось уже в отрыве от жизненной почвы. Для западной цивилизации характерно логическое мышление, для которого в свою очередь, характерно логическое мышление, для которого в свою очередь, характерна направленность на внешний мир. Такое мышление протекает в суждениях, оно словесно и требует усилия воли, утомительно. Требуются образование и воспитание определенной направленности, чтобы оно было сформировано. Логическое мышление является порождением и инструментом культуры. В традиционных обществах логическое мышление развито слабо, так как отсутствовала потребность в тренировке интеллекта. Интуитивное ненаправленное мышление представляет поток образом, но не понятий. Оно не утомляет. Такое мышление непродуктивно для приспособления к внешнему миру, оно необходимо для художественного творчества, мифологии, религии, внутренней гармонии. В сновидениях контроль логического мышления ослабевает, и человек может соприкасаться и соприкасается с миром, наполненным мифами. Современное человечество не так давно отказалось от предрассудков, которыми оно считает мифы. Юнг говорит, что даже если бы все было религиозно – мифологические традиции каким-либо образом были внезапно уничтожены, то они возродились бы уже на уровне следующего поколения, так как в символы религии и мифологии укорены в психике каждого индивида. Юнг говорил, что всегда массы живут мифами, избавиться от них могут лишь небольшие группы людей, однако, они так же живут мифами, создавая на месте старых мифов новые, которые на самом деле являются лишь забытым старым.

Юнг выделил структуру психического бытия человека: эктопсихическая сфера (ощущение, мышление, чувства, интуиция), эндопсихическая или ЭГО-комплекс (память, которая контролируется волей), личностное бессознательное (вещи, которые могут быть

осознанными), коллективное бессознательное, в котором ядром является сфера архетипического разума.

Юнг ввел разветвленную дифференциацию бессознательного, особенно выделив такие основные уровни:

- Психоидное коллективное бессознательное, которое имеет черты, являющиеся общими для людей и животных
- Общечеловеческое бессознательное
- Различные типы коллективного бессознательного, начиная от приближающегося к общечеловеческого и до микрогруппового
- Персональное, индивидуальное бессознательное, которое аккумулирует неосознанные или вытесненные психические феномены (в частности, комплексы).

Юнг считает, что теоретически в области сознания не может быть никаких границ, так как оно способно к неопределенному расширению. Однако эмпирически, сознание всегда находит свои границы, при этом сталкиваясь с неизвестным. Это неизвестное никак не связано с ЭГО, так как состоит из всего того, что мы не знаем. Неизвестное распадается на две группы: неизвестное во внешнем мире и неизвестное во внутреннем. Таким образом, неизвестное во внутреннем мире и не является территорией бессознательного. (ЭГО – это комплекс идей, представлений, которые представляют для К.Г. Юнга центр поля сознания и обладают высокой степенью непрерывности и тождественности, то есть идентичности с самим собой. Он различал ЭГО и Самость. ЭГО – это субъект сознания, а Самость – субъект всей психики, который включает и ее бессознательное. Самость таким образом, включает в себя ЭГО.

Бессознательное является прародительницей сознания. Сознание развивается из бессознательного в детстве, таким же образом, как оно возникало в далекие времена, когда человек стал человеком. Юнг говорил, что существуют два различных пути возникновения сознания – момент высокого эмоционального напряжения или созерцательное состояние, при котором представления движутся подобно образам сновидений, между некоторыми из них, кажущимися не взаимосвязанными, возникает ассоциация, этот момент подобен откровению. То есть, первый путь имеет внешний источник происхождения, тогда как второй – внутренний. Большинство ранних впечатлений от жизни забывается и образуется инфантильный слой личностного бессознательного. Он содержит все забытое, вытесненное или ставшее подпороговым каким-либо другим образом, все, что человек приобрел сознательно или нет. Сюда включается все, о чем человек когда-либо думал, осознавал, но забыл на данный момент, так же все, что воспринималось органами чувств, но не было зарегистрировано осознанно, все будущие вещи, которые однажды могут осознаться. Помимо этого Юнг включает в эту категорию все более или менее умышленные подавления болезненных мыслей и чувств. Эта группа

включает содержимое, которое может осознаваться. Однако тут можно найти и другие содержания, которые являются для индивида чуждыми и несут только едва различимые личностные метки. Такие материалы часто встречаются при помешательствах, а также в сновидениях нормальных, здоровых людей, этот неличностный слой Юнг называет коллективным бессознательным, он является работой наследственной стриктуры мозга, а не индивидуально приобретенным, унаследованный мозг по сути является итогом всей прошлой жизни. Он состоит из структурных осадков и эквивалентов психической деятельности предков, которые повторялись постоянно. Коллективное бессознательное является неизменным и идентичным качеством и само по себе составляет субстрат бытия.

Индивидуальное сознание – надстройка над коллективным бессознательным, о существовании которого, как правило, не подозревает. Коллективное бессознательное время от времени оказывает свое влияние, например, на сновидения и тогда во сне возникают интересные и загадочные картины, наполненные представлениями о духах, тайных магических преследованиях, демонах и ведьмах. Такие сновидения оказывают огромное влияние на личность и ее психический мир. Часто они уходят далеко за пределы его духовного горизонта, имеют силу как определенные духовные вехи, даже если человек их так до конца и не понял.

Функциональное отношение бессознательных процессов к сознанию, Юнг называет компенсационным, потому что бессознательный процесс вызывает наружу тот сублимационный материал, который констеллирован состоянием сознания, а значит все содержания, которые, если бы все было осознано, не могли бы отсутствовать в картине общей ситуации. Компенсационная функция бессознательного проявляется тем отчетливее, чем более односторонней оказывается сознательная установка.

Бессознательное для Юнга является понятием исключительно психологическим, но ни в коем случае не философским, и не метафизическим. Бессознательное он определяет как предельное психологическое понятие, покрывающее все те психические содержания или процессы, которые не осознаются, то есть которые не отнесены воспринимающим образом к ЭГО. Юнг считал, что бессознательное реально. Его активность, его энергетическая основа внутри и между нами проявляется непрерывно. Психическая реальность не может быть опознана или признана. Наш сознательный разум не является единственным управляющим, мы всегда и во всем индивидуально и коллективно находимся под влиянием той энергии, которая нами не осознается.

Именно потому, что бессознательное нами не осознается, нельзя сказать о нем ничего определенного. Но можно судить о нем по косвенным проявлениям в сознательной психике – через произведения искусства, литературы, воображения, символы. Результирующие проявления психического всегда является сплавом различных влияний, комбинации

разнообразных факторов. Прежде всего, сюда включена работа сознательного Я, то есть ЭГО, затем личностные, в основном, неосознаваемые комплексы индивида или группы, к которой принадлежит индивид. Также сюда включается комбинации архетипического воздействия, которая имеет начало в коллективной психике, но реализуется в самом индивиде (коллективное бессознательное). Из взаимодействий этих составляющих возникают поступки, идеи, произведения искусства, массовые движения и коллективные действия.

Бессознательное оказывается часто неблагоприятным и опасным для нас, потому что мы не учитываем его сигналы. Юнг пишет, что отсутствие связи с бессознательным, равнозначно лишению инстинктов и корней. Бессознательное обладает возможностями, которые недоступны для сознания, в его распоряжении находятся все подпороговые психические содержания, в том числе и опыт, который запечатлен в архетипических структурах. Давление бессознательного, вторжения его содержания в сознание могут привести не только к индивидуальным, личным психозам, но и к коллективному безумию. Этим и объяснял Юнг массовые движения, политические события нашего века.

Бессознательное занято непрерывным воспроизводством символов, которые являются психическими символами. Эти символы основаны на эмпирической реальности, но не являются знаками, которые представляют эту реальность. Понятие символа отличается в понимании Юнга от понятия простого знака. Символическое и семиотическое значения – разные вещи. Всякое понимание, которое истолковывает символическое выражение в смысле аналогии или сокращенного обозначения для какого-нибудь знакомого предмета, имеет семиотическую природу. Напротив, такое понимание, которое истолковывает символическое выражение как наилучшую и потому ясную и характерную ныне непередаваемую формулу сравнительно неизвестного предмета, имеет символическую природу. Понимание, которое истолковывает символическое выражение, как намеренное описание или иносказание какого-нибудь знакомого предмета, имеет аллегорическую природу. Выражение, поставленное на место какого-нибудь известного предмета, всегда остается простым знаком и никогда не является символом... Знак всегда меньше, нежели понятие, которое он представляет, в то время как символ всегда больше, чем его непосредственный очевидный смысл [2, С. 51.], говорит К.Г. Юнг. ... Символом мы называем термин, название и даже образ, обладающий помимо своего общеупотребительного еще и дополнительным значением несущим нечто неопределенное, неизвестное [3, С. 15], продолжает он. Каждый психический продукт, так как он является в данный момент наилучшим выражением для еще неизвестного или сравнительно неизвестного факта, может быть воспринят как символ, поскольку есть склонность принять, что это выражение стремится обозначить то, что мы

еще ясно не знаем, но предчувствуем... Следовательно, символическим является такое слово или образ, значение которого выходит за рамки прямого и не поддается точному определению или объяснению. Разум пытается объять некий символ, то неизбежно приходит к идеям, лежащим за пределами логики [3, С. 15.]. Пока символ сохраняет жизненность, он является выражением предмета, который иначе не может быть лучше обозначен. Символ сохраняет жизненность до тех пор, пока он чреват значением. Но как только его смысл родиться из него, то символ оказывается мертвым, то есть имеет еще только историческое значение. Жизненный символ формулирует некий существенный бессознательный фрагмент и чем более распространен этот фрагмент, тем шире и воздействие самого символа, так как он затрагивает родственные струны. Символ есть с одной стороны наилучшее для данной эпохи, непревзойденное выражение чего-то неизвестного, поэтому он должен возникать из самого дифференцированного и сложного явления в духовной атмосфере данного времени. Но так как живой символ должен заключать в себе то, что родственно более широкой группе людей для того, чтобы он мог воздействовать на нее, то он должен схватывать именно то, что может быть общим для более широкой группы людей. Всякий символ означает «соединение». Он соединяет в себе различные, и даже противоположные значения, которые соответствуют противоположным влечениям и направлениям психической энергии. Он является единством противоположностей, решением противоречия, иррациональным, но никак не рациональным, так как он есть образ, а не понятие. Символ обладает способностью выразить и соединить сознательное и бессознательное содержание, соединить чувственное и духовное, так как символ является чувственным образом, имеющим духовный смысл. Символ имеет освобождающую силу, ибо выражает права на существование всех частей психики. Символический образ не только означает, но и производит наиболее совершенное объединение все находящихся в индивидууме противоположностей. Он является цементом личности. Поэтому отсюда вытекает то важное значение, которое имеет религиозный символ в аналитической психологии. ... должен отметить, однако, что символы появляются не только во сне, но и в любых психологических проявлениях. Бывают символические чувства, мысли, действия и ситуации. Зачастую создается впечатление, что даже неживые объекты взаимодействуют с подсознанием, создавая повторяющиеся символические ситуации [3, С. 49.]. ... Существует, кроме того, ряд символов (в том числе и важнейшие из них), которые по своей сущности и происхождению являются не индивидуальными, а коллективными. Это главным образом религиозные символы. ... В действительности они есть ... коллективные представления, порожденные предвыборными снами и творческими фантазиями и как таковые являются спонтанно и непреднамеренно возникшими

проявлениями, никем специально не придуманными [3, С. 49]. Существуют «естественные символы и «культурные». Естественные символы происходят из бессознательных содержаний психического и представляют огромное множество вариаций основных архетипических образов. Во многих случаях они могут быть прослежены до своих истоков, идей и образов, которые встречаются в древних записях и у первобытных обществ. Культурные символы – те, которыми пользовались для выражения «вечных истин» и которые во многих религиях используются до сих пор. Эти символы прошли процесс более или менее сознательного развития и стали таким образом коллективными образами, принятыми цивилизованными обществами. Тем не менее, такие культурные символы сохраняют в себе много колдовского начала, сакральности, божественности. С ростом научного знания человек утратил «бессознательную» идентичность с природными явлениями и они постепенно теряют свою символическую причастность. Эта утрата компенсировалась символами снов. Они выносят на поверхность исходную природу – инстинкты, специфические мысли. Таким образом, мы рассмотрели понятие бессознательного в учении К.Г. Юнга для того, чтобы определить далее, что такое коллективное бессознательное; роль бессознательного для человека и степень его влияния; категорию мышления у первобытных и современных людей и отношение ее с бессознательным и сознанием; структуру психического бытия человека, которая включает по Юнгу, эктопсихическую сферу, ЭГО-комплекс, личностное бессознательное, коллективное бессознательное; понятие символа и знака в представлениях К.Г. Юнга и их различия; понятие культурных и естественных символов, их роль и проявления в бессознательном.

Опишем коллективное бессознательное и архетипы. Мы рассмотрели понятие бессознательного, как его рассматривал К.Г. Юнг. В отличие от З. Фрейда, который рассматривал идеи коллективного бессознательного, Юнг сделал их исходными и основополагающими. Фрейд формально стирает границу между коллективной и индивидуальной психикой, а фактически выводит коллективную из индивидуальной. Индивидуум является не только уникальным и обособленным, но еще и социальным существом, поэтому психика человека есть не только отдельный и вполне индивидуальный, но и коллективный феномен, таким же образом, как определенные социальные функции и потребности находятся в противоречии с интересами отдельных индивидуумов, так и у человеческого духа есть определенные функции или тенденции, которые в силу своей коллективной природы находятся в противоречии с индивидуальными потребностями. Этот факт обусловлен тем, что каждый человек от рождения имеет высокоразвитый мозг, который обеспечивает возможность богатой духовной деятельности; возможность, которую человек приобрел онтогенетически, и в той мере, в какой мере мозг у отдельных людей получил сходное развитие, в той же мере духовная функция, возможная

благодаря этому сходству, является коллективной и универсальной. Этим объясняется тот факт, что бессознательное далеких друг от друга народов и рас характеризуется соответствием, что также указывает на факт необычайного соответствия автохронных мифологических форм и мотивов. Именно в спонтанных проявлениях бессознательного открывается психическое, отнюдь не идентичная сознанию и воплощенная в первозданных (архетипических) образах, которые, по мнению Юнга, лежат в основе всех мыслительных актов и оказывают влияние на любые сознательные представления, в том числе и научные [4, С. 12-13].

Именно из универсального сходства мозга следует универсальная возможность для однотипной духовной функции. Эта функция и есть коллективная психика. Так как существуют различия, которые соответствуют роду, расе, семье, то существуют и ограниченная расой, родом, семьей коллективная психика, которая выходит за уровень... универсальной коллективной психики. Если говорить словами Жана П., то коллективная психика охватывает нижние части психических функций, прочно установившуюся и автоматически действующую, унаследованную и повсеместно наличествующую, сверхличностную или неличностную часть индивидуальной психики. Сознание и личное бессознательное охватывает верхние части психических функций, то есть онтогенетически приобретенную и развитую часть. Если человек включает бессознательно коллективную психику в состав своего приобретенного актива, то происходит неоправданное расширение объема личности и базис, который лежит в основе каждой личности, отягощает и обесценивает эту личность, что проявляется в инфляции, то есть подавлении самооощущения, вплоть до болезненной воли к власти [5, С. 204.].

При анализе бессознательного, индивидуумом осознаются те вещи, которые он уже осознавал, но пока по отношению к другим людям, благодаря познанию себя его личное бессознательное становится все более коллективным. Это околлективление имеет не только плохую сторону, но иногда и хорошую. Снятие индивидуальных вытеснений сначала переводит чисто личностные содержания в сознание, но там находятся уже прочно закрепленные коллективные элементы бессознательного, а также присутствующие всем побуждения, качества, идеи, Образы, то происходит растворение личности в ее противоположности. При неврозе явно проявляется пара противоположностей - ... мания величия – чувство неполноценности, также существует множество других пар противоположностей, из которых можно выделить специфически моральную пару... добро и зло. В коллективной психике добродетели и пороки человека, но при этом один человек засчитывает коллективную добродетель в свою персональную заслугу, а другой человек – коллективный порок – себе в вину. Но это все является на самом деле иллюзией, просто искусственно осознанными.

Коллективные психические содержания свойственны всем индивидам, причем коллективными могут быть не только мировоззрения и понятия, но и чувства. По Юнгу у культурного человека с известными коллективными понятиями связываются и коллективные чувства, например, с коллективной идеей Бога или отечества. Коллективный характер присущ не только единичным психическим элементам, но и целым функциям. Так мы говорили раньше о мышлении в качестве целой функции, которое может быть коллективным, так как является общезначимым. Так и чувство становится целостной функцией, когда соответствует общему моральному сознанию или всеобщим ожиданиям.

Юнг же объяснял коллективное бессознательное как более общее, которое лежит в основе мировых процессов и выводит, следовательно, индивидуальное бессознательное из универсального. Людей соединяют не только современные цивилизации, культура, общее сознание, но и узы бессознательного предкультурного и раннекультурного совместного существования, которые запечатлены на глубинном уровне человеческой психики. Более глубокие пласты психики постепенно теряют свое индивидуальное своеобразие, по мере приближения к автономным функциональным системам становятся все более коллективным. Коллективное бессознательное есть часть психики, которая может быть отличена от личностного бессознательного тем фактом, что оно не обязано своим существованием личному опыту, и, следовательно, не является персональным, личным приобретением. В то время, как личное бессознательное в основном составляют когда-то осознаваемые содержания, которые впоследствии исчезли из сознания, являясь подавленными или забытыми, то в отношении коллективного бессознательного можно сказать, что его содержания никогда не входили в сознание. Таким образом, они существуют благодаря наследственности. Если личностное бессознательное состоит в большинстве своем из комплексов, то содержание коллективного бессознательного в основном представлено архетипами.

Медицинская психология (имея в виду точки зрения Фрейда З. и Адлера А.), говорит Юнг, сосредотачивается на личности, причем этимологические и каузальные факторы приобретают в ней исключительно личностное значение по своей природе. Но в то же время, эта психология основывается на неких общебиологических факторах, например, на сексуальном инстинкте или влечении к самоутверждению. Такое объяснение, психология вынуждена делать, вследствие того, что она претендует на статус объяснительной науки. Ни одна из этих точек зрения не отвергает существования общих для человека и животных инстинктов и того, что они обладают определенным влиянием на психологию личности. Однако инстинкты являются безличными и универсально встречающимися наследственными факторам, которые имеют динамически – мотивирующий характер. Инстинкты по природе не расплывчаты, они являются

оформленными мотивирующими силами, они задолго до сознания преследовали присущие им цели и продолжают делать это в настоящее время, несмотря на уже достигнутый уровень сознания.

Существует разница между архетипами и инстинктами. ... Здесь я должен прояснить вопрос о связи, существующей между инстинктами и архетипами. То, что мы называем инстинктами, есть собственно, физиологические потребности, воспринимаемые органами чувств. Одновременно они проявляют себя в фантазиях, зачастую обнаруживая свое присутствие в символически-образной форме. Такие проявления я и называю архетипами [3, С. 66], - говорит Юнг. То, что мы называем инстинктами, является физиологическим побуждением и постигается органами чувств. Инстинкт в своей основе является коллективным, то есть универсально возникающим явлением, не имеющим ничего общего с индивидуальностью. ... Инстинкты – это типичные виды действий и как только мы сталкиваемся с единообразными и регулярно возникающими видами действия и реакции, мы имеем дело с инстинктами, независимо от того, связан он с сознательным мотивом или нет [3, С. 334.].

Юнг говорит, что помимо непосредственного сознания, которое имеет личностную природу, существует вторая психическая система, которая имеет коллективную и безличностную природу, которая является идентичной у всех индивидов. Коллективное бессознательное состоит из предсуществующих форм, архетипов, которые вторичным образом становятся осознаваемыми и придают определенную форму содержания психики. ... Человеческую психику Юнг уподобляет грибу, а коллективное бессознательное – грибнице. Человек напоминает точку на горизонтали (коей является окружающая его среда); вертикаль же, проходящая, - это нить сверхточной неуловимой жизни [6, С. 47.].

Коллективное бессознательное в человеке (он рождается с ним), оказывается осадком всего того, что люди пережили, начиная с самых ранних и отдаленных эпох. Понятие архетипа является неотъемлемой частью коллективного бессознательного, указывает на существование в душе определенных форм, которые, как кажется, существуют всегда и повсеместно. В исследованиях по мифологии обозначаются они в качестве... мотивов; в психологии первобытных времен существует соответствующее понятие Леви-Брюля - *representations collectives*. В области сравнительного религиоведения Юбер определяет их как категории воображения, а Адольф Бастион называет их элементарными или пирамидальными мыслями.

Юнг заметил, что в различных мифах, притчах, религиях, экзотерических доктринах, сновидениях, фантазиях душевно больных и здоровых людей, вне зависимости от эпохи и места, повторяются определенные структурные мотивы. Юнг решил, что само бессознательное задает избранные психические формы, то есть архетипы для подобных представлений. Архетипы сложились за многие тысячелетия развития

человечества и называются коллективным бессознательным. ... Архетипы представляют собой символы, которые выражают наиболее фундаментальные общечеловеческие взаимоотношения и цели [6, С. 48.]. Их можно найти в фольклоре, сказках, легендах; архетипическими являются символы смерти человека, образы моря, огня, рождения человек, символы материнского начала, сюда также включаются божественные образы, например, потерянный рай, Христос. Архетипы подобны камертону, который необходим для настройки переживаний, которые вызываются этими образами, но сам по себе не содержателен, формален. Но проникая в сознание, архетип получает содержательную характеристику и наполняется материалом из сознательного опыта. Если обобщить, то можно сказать, что архетип является возможностью оформить представления, определенный способ программирования.

Архетип уместно определить как восприятие инстинктом самого себя или как автопортрет инстинкта. Архетипы являются типичными видами понимания, и где бы мы не встретились с единообразными и регулярно возникающими формами понимания, мы имеем дело с архетипом, независимо от того, узнаваем или нет его мифологический характер [3, С. 336.]. Таким образом, Юнг предполагает, что архетипы являются по сути бессознательными образами самих инстинктов. То есть они являются образцами инстинктивного поведения. Архетипы - это корреляты инстинктов, которые вместе образуют бессознательное. Похожи на две стороны одной медали – когнитивный и поведенческий акт. Юнг сравнивал архетипы с системой осей кристаллов, которая переформирует кристалл в растворе, выступает как поле, которое распределяет частицы вещества. В психике таким веществом является внешний и внутренний опыт, который организуется согласно врожденным формам.

Как сознательное понимание придает нашим действиям форму и направление, так и бессознательное понимание через архетип определяет форму и направление инстинкта. Коллективное бессознательное состоит из суммы инстинктов и их коррелятов – архетипов. Так же как и инстинктами, любой человек обладает и запасом архетипических образов. С точки зрения Юнга невозможно сказать, что первично – понимание ситуации или импульс к действию, они являются аспектами одного и того же жизненного процесса, которые рассматриваются подобным образом для удобства понимания. Но в то же время инстинкты проявляют себя в фантазиях и часто обнаруживаются путем символических образов. Эти проявления и являются архетипами. Они не имеют определенного происхождения, воспроизводят себя в любое время и в любой точке света. Архетипы имеют собственную побудительную энергию и это позволяет им производить осмысляющую интерпретацию в собственном символическом ключе и вмешиваться в ситуацию с собственными импульсами и мыслительными образованиями. Архетипы создают мифы, религии, философии, которые оказывают влияние на народы

и исторические эпохи. Хорошо известным выражением архетипов являются мифы и сказки. Архетип – это коллективные паттерны, определенное образование архаического характера, которое включает и по форме, и по содержанию мифологические мотивы. Наиболее глубоко лежащий слой, в который мы можем проникнуть, это место, где человек уже не является отчетливо выраженной индивидуальностью, но разум его смешивается и расширяется до сферы общечеловеческого разума, не сознательного, а бессознательного, в котором мы одни и те же. В коллективном бессознательном люди имеют похожие архетипы, независимо от цвета кожи. Типичные образы и ассоциации являются архетипическими идеями. Как правило, когда активируется коллективное бессознательное в больших социальных группах, то человек перестает быть самим собой.

Юнг пытался проверить существование архетипов. Он хотел выяснить, где проявляются психические формы, которые вызываются архетипами, в материальной форме. Главным источником считал сновидения, другим источником является Активное воображение, под ним подразумевается последовательность фантазий, которые протекают при произвольной концентрации внимания. Очень интересным источником архетипического материала являются фантазии параноиков, фантазии, наблюдаемые в состояниях транса, сновидения раннего детства (2-5 лет).

Архетипы нередко выступают в спроецированном виде, причем проекции, когда они бессознательны, проявляются у лиц, принадлежащих к той или иной среде, как правило, как ненормальные пере- или недооценки. Из этого возникают современные мифологические образования, что есть подозрения, предрассудки, фантастические слухи. Юнг пишет, что архетипов ровно столько, сколько есть типичных жизненных ситуаций, при встрече с ситуацией, которая соответствует какому-либо архетипу, то происходит его активизация, появляется принудительность, которая либо приводит к действиям вопреки разуму и воле, либо приводит к патологическому конфликту или неврозу.

Юнг оперирует такими понятиями, как Персона, Анимус, которые путем сложного взаимодействия с Я образуют богатство психической жизни человека. Персона или Маска родственна фрейдовскому Сверх-Я и олицетворяет ту социальную роль, которую личность вынуждена играть не только для других, но и для себя. Понятия Тень, Анима, Анимус олицетворяют фрейдовское Оно, причем Анима и Анимус ближе к сексуальному началу, а Тень к агрессивному началу в концепции З. Фрейда. Важным понятием в учении Юнга является понятие Самости, которое выражает целостность сознательной и бессознательной психики. Развитие личности или индивидуализация состоит в том, чтобы Самость, интегрирующая неповторимое личное и сверхличное в человеке, достигла своего наиболее полного осуществления. По словам Юнга Тень – это скрытая, вытесненная, по большей части неполноценная и преступная

личность, которая своими ...последними ветвями объемлет весь исторический аспект бессознательного, достигает мира звериных предков и таким образом, объемлет весь исторический аспект бессознательного [6, С. 49.].

Юнг считает, что персона является фрагментом коллективной психики, который часто удается получить с большим трудом [5, С. 216.]. Это более или менее случайный или произвольный фрагмент коллективной психики, но она не есть нечто индивидуальное. Юнг говорит, что когда мы анализируем персону, то снимаем маску и обнаруживаем следующее: то, что казалось индивидуальным, в основе своей коллективно; иначе говоря, персона была лишь маской коллективной психики [5, С. 218.]. Персона является способом компромисса между индивидуумом и социальностью, между самим человеком и представлением по поводу того, что кто-то кем-то должен являться. Несмотря на то, что Я-сознание пока что идентично персоне, бессознательная самость все еще не может быть вытеснена таким образом, что никаким образом не давая о себе знать. Ее влияние проявляется в контрастирующих и компенсирующих содержаниях бессознательного. Когда снимаются личностные вытеснения, то всплывают спаянные друг с другом индивидуальность и коллективная психика. При снятии личностных вытеснений, спаянные друг с другом индивидуальность и коллективная психика высвобождают вытесненные ранее личностные фантазии. Явным признаком коллективных образов является «космичность». При растворении персоны в коллективной психике, следует высвобождение произвольных фантазий, которые по сути являются специфичной деятельностью коллективной психики. Таким образом, предложенная Юнгом модель личности (ее структура), описывается состоящей из множества отдельных парциальных личностей. Тень, Персона, Анима или Анимус позволяют наглядно представить себе личностную динамику как процесс взаимодействия, помощи, борьбы или антагонизма, составляющих личности, воплощающих ее мужские или женские, здоровые или больные, развивающиеся или отжившие аспекты [4, С. 14.].

«Колдун» или «демон» представляют собой качества, которые являются не личностно-человеческими, а мифологическими. Это мифологические фигуры, которые отображают то неизвестное, которое является нечеловеческим, надчеловеческим, содержанием коллективного бессознательного, потому что демоны и злые колдуны не являются личностными воспоминаниями.

Таким архетипом является тип первобытного колдуна – врачевателя, личности одаренной, которая несет магическую силу; фигура, которая несет негативный оттенок, часто представляется как человек монголоидного типа и темнокожий. Также символ животного является символом коллективного бессознательного, потому что в его содержание входят не только остатки

архаических, специфически человеческих способов функционирования, но также остатки функций ряда животных предков человека.

К.Г. Юнг рассматривал родительских духов и говорил, что они практически самые важные. Родители, как правило, самые важные, влиятельные люди для ребенка. Позже, для взрослого человека, место родителей занимает женщина или мужчина. Для мужчины в образе женщины заключено нечто сверхиндивидуальное, которое является типичным и имеет глубокие корни – это действие Анимы. Все существо мужчины предполагает в духовном и физическом плане женщину, так же как он является подготовленным к определенному окружающему миру, где есть вода, свет, воздух и т.д. Форма этого мира врожденна ему в качестве виртуального образа. Родители, жена, дети, Рождение и смерть врожденны ему таким же образом, как виртуальные образы, как психические готовности [5, С. 255.]. Эти априорные категории носят коллективный характер, мыслятся как бессодержательные, а потому бессознательные. Они приобретают свое содержание и влияние при стыковке с реальными эмпирическими фактами, которые пробуждают к жизни бессознательную готовность. Таким образом, в бессознательном мужчины существует унаследованный образ женщины, с помощью которого он постигает природу женщины. Этот образ является важным источником женственности души.

По Юнгу человек – существо двуполое, поэтому бессознательное как бы восполняет через Аниму и Анимус недостающие характеристики противоположенного пола. Анима и Анимус являются воплощением женского начала в мужском бессознательном и мужско в женском бессознательном. Анима и Анимус проявляют себя наиболее типично, воплощаясь в снах и фантазиях, обычно в образе девушки или любовнике, или в иррациональности мужского чувства и женского рассуждения. Как регуляторы поведения, они являются наиболее значимыми архетипами. Каждый мужчина несет в себе вечный образ женщины, которые бессознательны и он всегда бессознательно проектируется на предмет любви, другого человека, это является причиной либо страстного увлечения, либо ненависти. Естественная функция Анимуса и Анимы проявляется в пребывании между знанием и коллективным бессознательным.

Анима является женским архетипическим образом, источник ласки и влечений. Анима – олицетворение всех проявлений женственного в психике мужчины: таи как смутные чувства и настроение озарения, восприимчивость к иррациональному, способность любить, тяга к природе и – последнее по порядку, но не по значению – способность контакта с подсознанием [3, С. 175.]. Анима сообщает мужчине дополняющее его женственное начало, а Аниму, который является мужским архетипическим образом, основой непререкаемых суждений, придает женщине дополняющее ее мужское начало. Эти образы сообщают определенную направленность, в том числе и сексуальную по отношению к существам другого пола.

Анима в форме материнского образа переносится на женщину. Существует различие между Анимой и Анимусом, Анимус производит мнения, в то время как Анима – производит настроения. Мнения Анимуса часто имеют характер солидных убеждений, которые нелегко поколебать, потому что ни якобы общеобязательны. Анимус подобно Аниме персонифицируется в облике однако мужчины. Это верно только отчасти, потому что Анимус является не как одна персона, а как множество. Анимус проецируется подобно Аниме. Анимус проходит 4 стадии развития. На первой он знаменует простую физиологическую силу, например, как чемпион по легкой атлетике или мужчина с горой мышц. На следующей стадии он олицетворяет инициативу и способность планировать свои действия. На третьей – Анимус представляет слово, зачастую реализуясь в качестве профессора или религиозного деятеля. Наконец, в четвертой – Анимус становится воплощением смысла. На этом высшем уровне он опосредует, подобно Аниме, религиозный опыт, через который жизнь приобретает новый смысл. Он придает женщине духовную твердость, невидимую внутреннюю поддержку, что компенсирует ей внешнюю мягкость. Анимус в его наиболее развитой форме, способен устранить разъединенность разума женщины и ее духовности, приходящую с возрастом, что усиливает ее восприимчивость к новым творческим идеям в противовес мужчинам [3, С. 191].

Годные для проекции мужчины – это копии Бога, который знает ответы на все вопросы, либо реформаторы. Мнения Анимуса всегда коллективны, стоят над индивидуальными суждениями и индивидуумами. Анимус – это осадок суммы опыта, который получен предками женщины по поводу мужчины. Охваченной Анимусом женщине всегда грозит опасность потерять женственность, то есть женскую персону, в то же время мужчина, при подобном положении, рискует феминизироваться. Такие психические изменения пола основаны исключительно на том, что функция, которая относится к внутреннему миру, оборачивается наружу. Причина перевернутости состоит в недостаточном признании внутреннего мира, который противостоит внешнему и предъявляет свои собственные требования к вопросам адаптации. Множественность Анимуса в противовес единичности Анимы является коррелятом сознательной установки. Сознательная установка женщины более замкнута в личностном отношении, чем у мужчины. Миром же мужчины является народ, государство, объединения и ассоциации. Мужчине преподносится образ Цирцеи или Калипсо, а Анимус выражается прежде всего в летучих голландцах, пришельцах, в реальном физическом мире это могут быть чемпионы по боксу, различные выдающиеся и знаменитые мужчины.

Таким образом, мы рассмотрели понятие бессознательного, как его рассматривал К.Г. Юнг; взаимозависимость коллективного бессознательного и структуры мозга человека; представления о коллективности чувств,

представлений, мировоззрений. Он считает, что бессознательное является прародительницей сознания и сознание развивается из бессознательного в детстве. Он говорил, что существует два пути возникновения сознания – внешний как момент высокого эмоционального напряжения или состояние созерцания, и внутренний, как откровение. Он говорит, что индивидуальное сознание – надстройка над коллективным бессознательным. Как правило, сознание не осознает существование бессознательного и его влияние на него. Коллективное бессознательное проявляется наиболее ярко в снах, складывающееся в определенные сочетания символов, которые пытаются донести до сознания тот или иной материал. Также его продукты можно отследить в произведениях искусства, литературы, в представлениях воображения и т.д. Символы могут иметь как индивидуальный, личностный характер, так и коллективный. Также была раскрыта также структура психического бытия, которая включает эктопсихическую сферу, эндопсихическую сферу, личностное бессознательное и коллективное бессознательное. Далее было раскрыто понятие коллективного бессознательного, которое исходит из универсального сходства мозга. К.Г. Юнг говорит, что коллективное бессознательное лежит в основе мировых процессов и выводит индивидуальное бессознательное из универсального. Людей объединяют не только цивилизация, культура, общее сознание, но и узы бессознательного предкультурного и раннекультурного совместного существования, которые запечатлены на глубинном уровне человеческой психики. Коллективное бессознательное отличается от личностного тем, что не обязано своим существованием личному опыту. Содержания коллективного бессознательного никогда не входили в сознание, они существуют благодаря наследственности. Коллективное бессознательное является осадком всего того, что люди пережили, начиная с самых отдаленных эпох. Юнг заметил, что в различных мифах, притчах и религиях, сновидениях и фантазиях душевно больных людей, проявляются общие структурные мотивы. Юнг решил, что само бессознательное задает избранные психические формы, которые являются архетипами, то есть символами, которые являются выражением наиболее базисных человеческих взаимоотношений и целей. Юнг определяет архетипы как образцы инстинктивного поведения, как корреляты инстинктов. Архетипы воспроизводят себя в любое время и в любом месте, они создают мифы, религии, философии, которые оказывают влияние на целые народы и исторические эпохи.

Юнг выделяет такие архетипы, как Персона, Анима, Анимус, Тень, Колдун, родительские духи. Таким образом, были рассмотрены основные понятия бессознательного и коллективного бессознательного, а также понятие архетипов и их некоторых видов, а также взаимосвязь архетипов с инстинктами, то есть раскрыта биологическая основа коллективного бессознательного.

Использованные источники:

1. Краткий психологический словарь. М.: Политиздат. 1985.
2. Юнг К.Г. Архетип и символ. М.: Ренессанс. 1991. С. 51.
3. Юнг К.Г., фон Франц М.-Л., Хендерсон Дж. Л., Якоби И.А. Человек и его символы. М.: Серебряные нити. 1997. . С. 15.
4. Юнг К.Г. Психология и алхимия. М.: «Ref1-book». К. «Ваклер». 1997. С. 12-13.
5. Юнг К.Г. Собрание сочинений. Психология бессознательного. М.: Канон. 1994. С. 204.
6. Воскобойников А.Э. Бессознательное в человеке. М.: Институт молодежи. 1997., С. 47.

Ручкина Т.В., к.с.н.

доцент

кафедра профессионального развития кадров

ССЭИ, филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова

Россия, г. Саратов

ОСОБЕННОСТИ ВЫБОРА АДАПТАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СФЕРЕ

Аннотация: рассматривается проблема профессиональной адаптации специалиста в современных социокультурных условиях; процесс становления профессионалов в зависимости от внешних и внутренних факторов; описываются различные психические и физические нарушения, которые могут возникать в связи с этим процессом; анализируются особенности адаптации к экстремальным условиям профессиональной деятельности, особенности повышения психознергетического потенциала личности, формирование ее безопасности в различных аспектах; рассматриваются особенности формирования оптимальных и результативных тактик адаптивного поведения, которые тесно оказываются связанными с процессом самореализации, одним из основных и главных факторов которого оказывается процесс мотивации как процесс грамотной адаптации к стрессу; описывается стратегический стиль поведения, а также другие при взаимодействии с внешней средой, их особенности.

Ключевые слова: психология, профессиональная деятельность, профессиональная адаптация, психическая устойчивость, профессионализм, профессиональная среда, адаптационное поведение, личностные факторы, мотивация успеха, мотивация достижения, успешность деятельности, задача, жизненная цель, иерархия ценностей, стиль поведения, профессиональная дисквалификация, мобилизация внутренних резервов, потенциал, смысл, самореализация, конструктивный стиль поведения, волевая саморегуляция, резервные ресурсы организма.

Проблема профессиональной адаптации специалистов современных экстремальных производств в интеллектуальной, управленческой,

предпринимательской сферах относительно остро проявляет себя в отношении здоровья и психической устойчивости. Процесс становления профессионалов занимает долгие годы и сопровождается массированным воздействием экстремальных факторов. В результате возникают психические нарушения и физические расстройства. Осуществление подробного анализа проблемы профессиональной адаптации к экстремальным условиям профессиональной деятельности как общественного и индивидуального феномена современной социальной жизни позволяет готовить специалистов к практической деятельности для повышения психоэнергетического потенциала и защищенности, формирования безопасности человека вследствие отрицательных воздействий профессиональной среды. Также необходимо сформировать оптимальные и результативные тактики адаптивного поведения как в социальной, так и в профессиональной сферах, которые влияют на глубинные уровни структур личности для своевременной актуализации человека, его творческих способностей и возможностей, и как следствие, самореализации в ее конечном проявлении.

В структуре личностных факторов особенно можно выделить мотивацию как один из факторов психической адаптации к стрессу. Ф.Б. Березин [1] говорит о мотивации успеха. По его мнению, высокий энергетический потенциал становится более важным в деятельности, которая требует мобильности, быстрого освоения в новой ситуации, приобретения новых навыков, действий в условиях, в которых успех или неудача еще не определены и тесно взаимосвязаны с индивидуальной активностью. Энергетический потенциал определяется выраженностью и структурой мотивации достижения. Преобладание мотивации достижения успеха над мотивацией ухода от неудач способствует эффективной психической адаптации и достижения успешности деятельности.

Человекоберегающие технологии подразумевают два основных аспекта: рациональное использование энергетического ресурса и его своевременное и максимально эффективное восполнение. Исследования последних лет опровергают гипотезу о доминирующей роли психического напряжения из-за информационных перегрузок. По данным Г.К. Ушакова [2,3], неврастения, которая возникает от переутомления, представляет собой довольно редкое явление. Состояние напряжения во многом определяется для человека жизненным значением решаемой им задачи, поэтому, когда личность сталкивается с препятствием, которое затрудняет ее реализацию, у нее развивается устойчивое состояние фрустрации. Нейтрализация данного негативного состояния возможна путем адекватной переоценки важности решаемой задачи, когда происходит использование интрапсихических механизмов регуляции, что реализуется посредством целенаправленного изменения отношения к происходящему или путем устранения существующего препятствия. Психотравмирующими оказываются те

ситуации, которые могут такими и не быть, важно, какое значение им придается. Способом управления процессом интрапсихической адаптации является осмысленное формирование личностного индивидуального набора ценностей с заложенными в нем критериями значимости воздействующих факторов. Для его составления необходимо сформулировать для себя факторы, которые регулярно оказывают влияние на состояние в процессе жизнедеятельности и оценить степень их влияния. Каждый фактор, включаемый в список, должен многократно переоцениваться в соответствии с основным целесообразным вектором-степенью его значимости для главной жизненной цели. Поэтому необходима диагностика трат энергии и выработка стратегии ее соответствующего сохранения. С этими данными человек может выбирать среды повседневных действий. Определение списка трат позволяет определить траты на внешние или на внутренние действия. Так можно достичь относительной самостоятельности по отношению к обстоятельствам, способности противостоять изменениям ситуации. При этом возникает стратегический тип регулирования взаимодействия со средой – относительная свобода от частного. Данный тип поведения позволяет выделять из многих потребностей и целей наиболее значимые, возможность распределения энергии по отдельным направлениям мотивированного поведения в соответствии с соответствующей иерархией ценностей.

По результатам многочисленных экспериментов выделяется три типа индивидуальных стилей поведения: рефлексивный, экстенсивный, конструктивный.

Феноменологическим критерием экстенсивного стиля поведения является чувство усилия. Обостренное реагирование на успех или неудачу, как на результат в испытании своего «Я». Данный тип поведения может быть позитивным в случае его стратегического значения, наличия иерархизированной системы смыслов, адекватной динамики соотношения реальных и идеальных целей. В случае неспособности разделить понятия «хочу» и «могу», принятый стиль поведения оказывается ситуативным, что приводит к быстрому «изнашиванию» организма, невозможным профессиональным и личностным потерям, профессиональной деградации по состоянию здоровья и в результате, к социально-психологической дезадаптации. Организация жизнедеятельности в экстремальных условиях по экстенсивному типу поведения наиболее расточительна, поскольку направлена на преодоление препятствий только путем мобилизации внутренних резервов и волевого усилия. «Биосоциальная плата» очень высока, потому что даже при изначально высоком уровне потенциала и резервов развития, рано или поздно, они исчерпают себя.

Рефлексивный стиль предполагает способность к управлению поведением не столько с помощью волевого усилия, а посредством гармонизации мотивационной сферы, путем устранения в ней конфликтов целенаправленной перестройки значимых смыслов. В основе рефлексивного

поведения лежат личностные механизмы преодоления: рационализация, отрицание, вытеснение, переоценка ценностей, переключение на другую форму активности, изменение направления аффекта с целью его нейтрализации. Они обеспечивают уменьшение значимости и тяжести переживания. Такой тип поведения доступен лицам, обладающим возможностью рефлексии, что позволяет разделять личностный смысл ситуации и ее объективное значение, отчуждение негативного смысла, лишение его патогенной аффективности, появление возможности сформировать новый смысл путем его эмоционального насыщения. В отличие от волевой саморегуляции, рефлексивный тип поведения сопровождается чувством облегчения, а не напряжения, у человека появляется возможность сохранения себя в сложнейших социально-профессиональных, экстремальных условиях. Процесс психосоматизации при данном типе реагирования наименее ярко выражен. Рефлексивный стиль поведения направлен на гармонизацию мотивационной сферы, устранение конфликтов путем сознательной перестройки значимых смыслов. Он оказывается наиболее экономичным, меньшая «цена адаптации» к экстремальным условиям жизнедеятельности гарантирует большее профессиональное долголетие.

Возможен аллопсихический способ адаптации, при котором происходит овладение ситуацией путем активной реорганизации формирующих ее обстоятельств. Она соответствует конструктивному типу преодолевающего поведения, который характеризуется активным формированием микросоциальных отношений, целесообразной и эффективной организацией взаимодействия с окружающими путем обеспечения социальной поддержки и поиска союзников при достижении цели. Индивиды, владеющие данным поведенческим стилем, обладают широким набором социально одобряемых форм поведения, искусством общения, в том числе и делового. Они быстро располагают к себе окружающих, вызывают чувство доверия и возможности поддержки. При данном типе адаптивного поведения наиболее эффективно сохраняются психоэнергетические ресурсы и психоэмоциональный статус достаточно устойчив, причем более высокий уровень результативности в действительности достигался при наименьшем уровне психоэнергетических затрат.

Конструктивный стиль поведения наиболее энергосберегающий и результативный. При этом наиболее полно реализуются возможности в профессиональной деятельности при сохранении отличного здоровья, при долгосрочной перспективе на будущее. Этим же качеством отличается конструктивный тип поведения, в основе которого лежат аллопсихические механизмы регуляции, которые обеспечивают максимальную эффективность жизнедеятельности при сохранении функциональных резервов организма за счет рационального преобразования социальной среды и организации

устойчивой социальной поддержки. Аллопсихический тип адаптации обеспечивает стремление к эффективному овладению ситуацией путем активного воздействия на окружающую социальную среду и ее целенаправленную реорганизацию. Наиболее значимо это проявляется в сфере межличностных отношений.

Исключительно волевая саморегуляция без развитой рефлексии в сложных условиях жизнедеятельности оказывает дисгармонизирующее влияние на личность, приводит к развитию различных форм психосоматических и социально-психологических дезадаптаций и заболеваний. Достижение одного и того же результата в случае конструктивного и рефлексивного стилей обходится меньшими психоэнергетическими затратами и обеспечивает большую сохранность жизненных сил организма, а реализация экстенсивного стиля сопряжена с большими затратами психоэнергетических ресурсов человека. Волевой и рефлексивный типы поведения относятся к интрапсихическому способу адаптации, который обеспечивает гармонизацию и уравнивание окружающей социальной среды с личностью, главным образом, благодаря собственным возможностям. Таким образом, человекоберегающими являются рефлексивный и конструктивный типы поведения, основными признаками которых являются рефлексивность и коммуникативность как свойства личности, которые можно формировать путем специального обучения.

Таким образом, можно сделать вывод, что в современных социокультурных условиях профессиональная среда предъявляет высокие требования к профессиональным и личностным особенностям специалиста. Вследствие этого возникает проблема адаптации индивида с учетом специфики жизненных и профессиональных условий занятости. Правильная организация энергетического и личностного потенциала позволяет правильно корректировать внешние и внутренние социально-психологические воздействия и вырабатывать эффективную поведенческую линию, соответствующую социальным, культурным и личностным запросам. Это происходит с учетом глубинных личностных структур, перспективы жизненного пути, правильного и эффективного использования мыслительных и смысловых блоков при сохранении резервных ресурсов организма.

Использованные источники:

1. Березин Ф.Б., Мирошников М.П., Рожанец Р.В. Методика многостороннего исследования личности. М.: Медицина, 1971.
2. Жданов О.И. Практическая психология и аутопсихотерапия. Лекции по курсу «Акмеология профессионального здоровья государственных служащих». М.: Изд-во РАГС. 1999. С. 7, 25.

3. Ушакова Э.И., Ушаков Г.К., Илипаев И.И. Об уровнях формирования стрессоров и стрессов / Эмоциональный стресс и нервно-психические расстройства. Л.: Медицина. 1977.

*Сабиров А.Г., доктор философских наук
профессор, заведующий кафедрой философии и социологии
Елабужский институт Казанского федерального университета
Россия, г. Елабуга*

СУБЪЕКТЫ ВЛИЯНИЯ НАУКИ НА СОВРЕМЕННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Аннотация. В статье рассматривается влияние науки на современное образование посредством субъектов влияния: ученого-преподавателя, преподавателя-исследователя и обучаемого-исследователя.

Ключевые слова: наука, образование, субъект влияния, ученый, преподаватель, обучаемый.

Наука и образование являются важными социальными институтами. Они оказывают взаимное воздействие друг на друга. Причем наука оказывает более активное влияние на современную систему образования. Обусловлено это тем, что, как отметил А.И. Кравченко, «цель научной деятельности – получение нового знания. Цель образования – передача нового знания новым поколениям людей, т.е. молодежи. В этом смысле наука важнее образования» [1, с. 128].

Наука оказывает свое непосредственное влияние на образование в основном с помощью трех субъектов:

- ученого, занимающегося преподавательской деятельностью,
- преподавателя, занимающегося научными исследованиями,
- обучаемого, занимающегося некоторыми научными исследованиями.

Ученый, как основной субъект науки, является в первую очередь ученым-исследователем (он решает актуальные научные проблемы). Некоторые представители науки считают, что ученый должен выполнять только данную функцию, не растрачивать свои способности и время на несвойственные для ученого функции. Однако в настоящее время все более общепринятой становится другая точка зрения: ученый должен выполнять и другие функции:

- консультанта (давать советы для решения социально значимых проблем),
- преподавателя (готовить кадры для науки),
- администратора (управлять научным учреждением),
- гражданина (служить своей Родине) и т.д. (подробнее об этих точках зрения, см., [2]).

Среди указанных функций наиболее важной признается функция преподавателя. Данная функция реализуется, прежде всего, в том, что ученый:

- преподает в различных учебных заведениях предметы, в рамках которых он занимается научными исследованиями,
- обучает своих аспирантов, готовит себе смену.

Важно, что ученый-преподаватель передает обучаемым знания с «переднего края» науки, которые в основном присутствуют в его уме, в представлениях и предположениях. Кроме того, он личным примером доказывает, что ученый должен совмещать как научно-исследовательские работы, так и преподавательскую деятельность.

Преподаватель, как основной субъект образования, является в первую очередь учителем и воспитателем (он решает актуальные образовательные задачи). Многие представители образования считают, что преподаватель должен выполнять только данные функции, не растрчивать свои способности и время на несвойственные для преподавателя функции. Однако в настоящее время появилась и другая точка зрения: преподаватель должен выполнять и другие функции:

- консультанта (давать советы для решения практически значимых проблем),
- исследователя (решать актуальные научные проблемы, особенно педагогики),
- гражданина (служить своей Родине) и т.д.

Среди указанных функций наиболее важной признается функция исследователя. Данная функция реализуется, прежде всего, в том, что преподаватель:

- осуществляет разработку некоторых научных проблем, касающихся своего предмета (математики, физики, химии, биологии, филологии, истории, обществознания),
- ведет исследования в области педагогической науки (обобщает свой педагогический и методический опыт),
- привлекает наиболее способных обучаемых к разработке некоторых научных проблем.

Важно, что преподаватель-исследователь получает знания, которые отражают последние достижения науки в конкретной области.

Обучаемый, как важный субъект образования, является в первую очередь человеком, получающим определенные, уже известные знания. Некоторые из обучаемых проявляют интерес к исследовательской деятельности. Совместно с преподавателем они занимаются определенными научными исследованиями в рамках предмета, который они изучают. Важно, что они в последующем выбирают профессию ученого и пополняют ряды представителей науки.

Указанные субъекты позволяют обеспечить системное воздействие науки на современное образование. Она воздействует на все основные структурные компоненты образовательного процесса:

- на субъект образования (она определяет совокупность научных знаний, которой должен обладать обучающий, осуществляющий преподавание того или иного предмета),
- на объект образования (она выявляет личностные характеристики обучаемого с целью оптимизации влияния на него обучающего),
- на содержание образовательного процесса (она определяет перечень дисциплин, которые изучаются в образовательном учреждении, их информационную наполненность),
- на образовательные технологии (она рекомендует внедрить в учебно-воспитательный процесс определенные методы, формы его оптимизации),
- на ценностно-целевые установки образования (она определяет основные образцы, ориентиры в личностном развитии обучаемых).

Субъекты влияния науки на современное образование, прежде всего, знакомят обучаемых с современной научной картиной мира. С ее помощью обучаемые могут понять основные законы возникновения и существования окружающей действительности и систематизировать знания, полученные ими в различных областях науки. Они также формируют у обучаемых многие важные личностные качества. Как отметил В.С. Степин, «наука оказывает огромное влияние на формирование личности. Через систему образования, которое ориентировано, прежде всего, на усвоение научных знаний, она создает особый тип человеческого сознания» [3, с. 5]. Такому сознанию присущи, например, такие качества, как рациональность, объективность, диалектичность, критичность, перспективность, системность и т.д.

Особое значение для развития современного образования имеет такая наука, как педагогика. Она выявляет законы и механизмы обучения и воспитания обучаемого. Ее последние достижения обусловили переход современного образования:

- от фактологического образования к методологическому,
- от всеобщего образования к фундаментальному,
- от поддерживающего образования к инновационному,
- от линейного образования к концентрическому,
- от предметно-ориентированного образования к личностно-ориентированному,
- от технократического образования к гуманистическому, гуманитарному,
- от прерывного образования к непрерывному,
- от технически слабо вооруженного образования к компьютеризированному, информационному,
- от массового к индивидуальному.

Таким образом, во-первых, наука играет важную роль в развитии современного образования, во-вторых, ее основными субъектами влияния являются ученые-преподаватели, преподаватели-ученые и обучаемые, интересующиеся наукой, в-третьих, наука способствует изменению содержания и технологии современного образования, формирует научную картину мира, развивает личностные качества обучаемых.

Использованные источники:

1. Кравченко А.И. Общество: статика и динамика. – М.: Академический проект, Альма Матер, 2006. – 407 с.
2. Сабиров А.Г. Философия науки. – Елабуга, Изд-во ЕГПУ. – 2006. – 62 с., Сабиров А.Г. Философия социально-гуманитарных наук. – Елабуга, Изд-во ЕГПУ. – 2006. – 55 с.
3. Степин В.С. Философия науки. Общие проблемы. – М.: Гардарики, 2006. – 384 с.

*Сазонова В.В., доктор ветеринарных наук
профессор*

*ФГБОУ ВПО «Орловский государственный аграрный университет»
Россия, г. Орел*

ПРОБЛЕМНАЯ ЛЕКЦИЯ В АГРАРНОМ ВУЗЕ

Профессиональная компетенция современного преподавателя невозможна без специальных знаний и умений, связанных с результативной речью. Однако его задача в том, чтобы будущий специалист, обучаясь и участвуя в практических занятиях, получил достаточно полное представление о возможностях проблемного обучения.

Это обусловлено следующими факторами – один из ведущих принципов эффективного обучения – принцип сознательной и творческой активности. Проблемное обучение требует от обучающихся активной мыслительной деятельности. Постановка интригующей проблемы, выдвижение гипотезы, поиск путей её обоснования, опровержения, сбор доказательств – всё это делает процесс познания творческим.

Также, следует отметить лекционную форму в контексте проблемного обучения, которая заслуживает особого внимания. Несмотря на то, что сегодня существует возможность выбирать различные методы и приёмы обучения, разнообразные дидактические средства (в том числе технические), предпочтение отдаётся сообщающим методам, и лекция широко распространена в профессиональной педагогической практике.

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем (лектором) учебного материала, как правило, теоретического характера; главное звено дидактического цикла обучения. Является традиционной формой для высшей школы, где на её основе формируются курсы по многочисленным предметам учебного плана. Её основная цель – формирование ориентировочной основы для последующего

усвоения студентами учебного материала.

К функциям лекции относятся: информационная (излагает необходимые сведения), стимулирующая (пробуждает интерес к теме), развивающая (дает оценку явлениям, развивает мышление), ориентирующая (в проблеме, в литературе), разъясняющая (направленная прежде всего на формирование основных понятий), убеждающая (с акцентом на системе доказательств), воспитывающая.

Проблемное обучение – обучение, при котором преподаватель, систематически создавая проблемные ситуации и организуя деятельность учащихся по решению проблем, обеспечивает оптимальное сочетание их самостоятельной, поисковой деятельности с усвоением готовых выводов науки.

Проблемное обучение направлено на формирование познавательной самостоятельности учащихся, развитие их логического, рационального и критического мышления, а также предполагает не только усвоение результатов научного познания, но и самого пути познания, способов творческой деятельности. В основе организации проблемного обучения лежит личностно-деятельностный принцип, т.е. открытие обучающимися под руководством обучающего выводов науки, способов действия, изобретение новых предметов или способов приложения знаний к практике.

Постановка обучающегося в проблемную ситуацию рассматривается не как состояние интеллектуального напряжения, связанного с неожиданным «препятствием» для хода мысли, а как состояние умственного затруднения, вызванного объективной недостаточностью ранее усвоенных учащимися знаний и способов умственной или практической деятельности для решения возникшей задачи. Неожиданное затруднение всегда удивляет, озадачивает и стимулирует умственный поиск.

Содержание проблемной ситуации – учебная проблема, которая создаёт потребность решения интеллектуальной задачи, желания мыслить и оперирует такими понятиями, как проблемная задача, проблемный вопрос, проблемное задание, проблемность как принцип обучения.

Проблемная задача – обозначает учебную проблему с четкими условиями, задаваемыми преподавателем или кем-либо из обучаемых, и в силу этого получившую ограниченное поле поиска. Здесь, содержанием выступает противоречие между известным знанием и неизвестным и ставит обучающегося в проблемную ситуацию, лишая его возможности получить готовый ответ. Его он должен найти путем мыслительных действий, используя в качестве средств ранее приобретенные знания.

Проблемный вопрос – входит в состав проблемной или отдельно взятой учебной задачи (вопрос-проблема), требующей ответа на него посредством мышления. Вопросы, стимулирующие мышление, начинаются с таких вопросительных слов и словосочетаний, как «почему», «отчего», «как это объяснить», «как это понимать», «как доказать», «что из этого

следует» и т. п.

Проблемное задание – это учебное задание, составляемое в форме проблемной задачи или проблемного вопроса (вопроса-проблемы) в целях постановки обучаемых в проблемную ситуацию. Они по своему содержанию могут быть разные: одни построены на противоречиях реальной жизни или противоречивых высказываниях известных авторов, другие – на противоречиях в развитии самой психологической науки, связанных с еще не решенными проблемами и различными точками зрения ученых на них.

Проблемность как принцип обучения – это дидактический принцип. Суть его такова: при организации процесса обучения содержание учебного материала не преподносится в готовом виде, а дается в составе проблемной задачи как неизвестное искомое. Оно может становиться известным и усваиваться только в результате их собственной поисковой мыслительной деятельности по решению проблемной задачи. Таким образом, проблемность как принцип обучения не только требует особым образом организовать содержание усваиваемых знаний, но и диктует особую методику его усвоения – через мыслительные действия обучаемого по поиску этого содержания.

Итак, выход из проблемной ситуации всегда связан с осознанием проблемы (того, что неизвестно), её формулировкой и решением. Такое обучение предполагает структуру, состоящую из трёх компонентов (являющихся одновременно и его этапами): актуализация опорных знаний и способов действия, усвоение новых понятий и способов действия, применение их (формирование умений и навыков). Это обеспечивает реализацию познавательной, развивающей и воспитывающей функций.

Проблемное обучение не поглощает всего учебного процесса: не всякий учебный материал содержит проблемное знание и не всякое проблемное знание можно представить в форме познавательной задачи.

При постановке учебных проблем, вызывающие интеллектуальную активность, необходимо руководствоваться принципом целесообразности и соблюдать ряд условий.

Первое. Преподаватель дает обучаемым практическое или теоретическое задание, выполняя которое, они должны получить новые знания или способы действий, которые надлежит усвоить по данной теме. Задание должно, во-первых, основываться на имеющихся знаниях, во-вторых, знание, подлежащее усвоению, должно составлять тот, пока неизвестный способ действия, без нахождения которого выполнение задания оказывается невозможным, в-третьих, выполнение задания должно вызвать потребность в получении недостающего знания, т. е. должен появиться интерес как мотив действий.

Второе. Предлагаемое проблемное задание должно соответствовать интеллектуальным возможностям: быть достаточно трудным, но разрешимым благодаря имеющимся навыкам мышления, владения

обобщенным способом действия и достаточным уровнем знаний.

Третье. При предъявлении проблемного задания должен учитываться реальный уровень знаний. Если нет знаний, достаточных для выполнения задания, то необходимо дать разъяснения для восполнения имеющегося пробела.

Четвертое. Вопрос задания будет для учащегося проблемным только в том случае, когда он совпадает с вопросом, возникшим у него самого при получении условий задания.

Пятое. Проблемная ситуация по одному и тому же вопросу, подлежащему усвоению, может создаваться разными типами заданий: или учащиеся объясняют известные факты (учатся применять теорию к жизни), или испытывают потребность в получении новых знаний (создается действенный мотив учебной деятельности – интерес).

Шестое. Если учащиеся, попав в проблемную ситуацию, оказались не в состоянии из нее выйти (не сумели теоретически объяснить факты или не осознали потребность в новом знании или способе действий), то преподаватель должен сформулировать возникшую проблему и тем самым как бы зафиксировать её, указать причины невыполнения задания и приступить к объяснению учебного материала, необходимого для его решения.

Таким образом, проблемная ситуация подготовила благоприятную почву для усвоения знаний, так как обучаемые поняли, что старые знания не позволяют выполнить задание, осознали потребность в новых и заинтересованы в их получении. С этого момента деятельность переходит от стадии создания проблемной ситуации к стадии управления процессом усвоения знаний через организацию мыслительной деятельности. Соблюдение определенных условий необходимо и здесь.

Первое. Объяснение учебного материала должно следовать за вопросами обучающихся, возникшими у них в проблемной ситуации, и тем самым удовлетворять вызванную этими вопросами потребность в новом знании, отвечать познавательному интересу, ставшему мотивом их учебной деятельности.

Второе. При изложении учебного материала должен учитываться уровень знаний обучаемых. Если студенты силой собственного мышления сумели решить проблему, то нет необходимости раскрывать то, что они усвоили. Но, если решить проблему не удалось, и проблемная ситуация вызвала потребность в знаниях и готовность слушать объяснение преподавателя, тут, конечно, изложение материала должно содержать не только логические аргументы, но и демонстрацию новой закономерности или нового способа действия на конкретных жизненных фактах, процессах, событиях.

Третье. Если обучение проходит в форме лабораторного или практического занятия, семинара-дискуссии или семинара-практикума, то

обучаемые вначале должны получить, а затем использовать необходимые сведения или способы действия для выполнения проблемного задания.

Четвертое. Если проблемное задание окажется чересчур трудным, то оно может быть расчленено на ряд частных проблемных заданий, чтобы решение каждого из них стало доступным.

Таким образом, из условий, относящихся как к созданию проблемных ситуаций, так и к процессу, составляющему содержание проблемных заданий можно выделить критерии их эффективности – повышение уровня познавательной самостоятельности учащихся, глубина и прочность усвоения знаний, повышение уровня сложности решаемых задач, направленность развития личности и т. д.

В современной теории проблемного обучения различают два вида проблемных ситуаций: *психологическую* и *педагогическую*. Первая касается деятельности обучающихся, вторая представляет организацию учебного процесса.

Проблемная ситуация создается с помощью активизирующих действий, вопросов преподавателя, подчеркивающих новизну, важность, красоту и другие отличительные качества объекта познания. Создание психологической проблемной ситуации сугубо индивидуально. Проблемные ситуации могут создаваться на всех этапах процесса обучения: при объяснении, закреплении, контроле.

Технологическая схема проблемного обучения (постановка и разрешение проблемной ситуации) такова – преподаватель, обладающий информацией и способный помочь, создаёт проблемную ситуацию, направляет обучающихся на её решение. Студент, анализирует проблему и находится в поиске её решения. Если он сумел решить проблему, то создаётся новая проблемная ситуация. Если решить проблему не удалось (проблемная ситуация вызвала потребность в получении новых знаний, умений, навыков), преподаватель раскрывает содержание.

Таким образом, обучающийся ставится в позицию субъекта своего обучения и как результат у него образуются новые знания, он овладевает новыми способами действия. Трудность управления проблемным обучением в том, что возникновение проблемной ситуации – акт индивидуальный, поэтому от преподавателя требуется использование дифференцированного и индивидуального подхода.

Среди методических приемов создания проблемных ситуаций следует выделить следующие:

- ✓ преподаватель подводит обучающихся к противоречию и предлагает им самим найти способ его разрешения;
- ✓ сталкивает противоречия практической деятельности;
- ✓ излагает различные точки зрения на один и тот же вопрос;
- ✓ предлагает рассмотреть явление с различных позиций (например, командира, юриста, финансиста, педагога);

- ✓ побуждает обучаемых делать сравнения, обобщения, выводы из ситуации, сопоставлять факты;
- ✓ ставит конкретные вопросы (на обобщение, обоснование, конкретизацию, логику рассуждения);
- ✓ определяет проблемные теоретические и практические задания (например – исследовательские);
- ✓ ставит проблемные задачи (с недостаточными или избыточными исходными данными, с неопределенностью в постановке вопроса, с противоречивыми данными, с заведомо допущенными ошибками, с ограниченным временем решения и др.).

Реализация реального проблемного обучения, поднимает очень важный вопрос, который сам по себе является проблемой: «Какую подготовку должны пройти учителя, чтобы успешно справиться с такого рода обучением?»

Итак, преподаватель должен владеть как объяснительным, так и исследовательскими методами обучения. Выступая в роли организатора обучения на проблемной основе, он призван действовать скорее как руководитель и партнер, чем как источник готовых знаний.

Освоение процесса проблемного обучения становится самостоятельной дидактической целью. Основное содержание здесь – учебная проблема, процесс поисковой учебной деятельности, а методы – активная познавательная деятельность учащихся, состоящая в поиске и решении сложных проблемных ситуаций.

Проблемно ориентированная учебная лекция – представляет собой устный научно-популярный дискуссионный (полемический) монолог на учебную тему и имеет специфические признаки: реализует одновременно комплекс коммуникативных задач, направленных на активизацию интеллектуальной деятельности (например: вызвать интеллектуальное затруднение, побудить к совместному размышлению и поиску ответа на спорный вопрос); предполагает особый коллегиальный (партнёрский) характер коммуникации; содержит особым образом организованную учебно-научную информацию, вызывающую познавательное затруднение (проблемную ситуацию) и требующую критической оценки; может быть монокодовым, но чаще всего является поликодовым текстом, т.е. сопровождается разноплановыми дидактическими материалами (например, записью на доске главной ключевой информации, составлением схем, таблиц и пр.).

Для обучения приёмам создания проблемной лекции необходимо опираться на профессиональные фоновые знания (по педагогике, психологии и др.), на сведения о признаках учебной проблемной лекции как педагогической разновидности, её структурные особенности, дидактические функции.

Обучение приёмам создания проблемной лекции может быть

эффективным, если: преподаватель имеет специальную подготовку, связанную с освоением теоретических сведений о проблемной лекции как методе, приёме и средстве обучения; оно осуществляется с учётом особенностей данной педагогической разновидности и включает сведения о лекционном взаимодействии преподавателя с учащимися в условиях возникновения проблемной ситуации, приёмах активизации познавательной деятельности и др.

Современное вузовское обучение педагога включения специальной коммуникативной подготовки, учитывающей его будущую профессиональную речевую деятельность.

*Сафонов В.И., кандидат физико-математических наук
доцент
кафедра информатики и ВТ
ФГБОУ ВПО «Мордовский государственный педагогический
институт имени М.Е. Евсевьева»
Российская Федерация, г. Саранск*

РАЗВИТИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ШКОЛЬНИКОВ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ МАТЕМАТИКЕ

В настоящее время в условиях постоянного роста возможности доступа к огромным массивам информации, актуальным является формирование способности школьника к самостоятельному поиску и обработке данных, необходимых ему для решения каких-либо задач [1]. В этой связи можно констатировать рост требований к информационной культуре личности. Культура человека определяется рядом особенностей (национальных, возрастных и т.д.), в контексте его деятельности (профессиональной, личной), а также, в контексте информационных процессов и отношений.

Профессиональная информационная культура определяется спецификой деятельности человека и, соответственно, задач, решаемых им в ходе ее осуществления. В этом случае, информационную культуру личности можно определить, как умение решать профессиональные и повседневные задачи с использованием современных технологий. Исходя из такой трактовки, можно сказать, что формирование информационной культуры не является чем-то оформленным, идеальным – это процесс динамичный, как и само развитие информатики, вычислительной техники и информационных технологий.

Определений как общей, так и профессиональной информационной культуры существует достаточно много. Один из первых подходов был предложен Ершовым А.П., который определял, что для становления информационной культуры у учащихся, необходимо формирование: навыков грамотной постановки задач, возникающих в практической деятельности, для их решения с помощью ЭВМ; навыков формализованного описания

поставленных задач, элементарных знаний о методах математического моделирования и умения строить простые математические модели поставленных задач; знания основных алгоритмических структур и умения применять их для построения алгоритмов решения задач по их математическим моделям; понимания устройства и функционирования ЭВМ и элементарных навыков составления программ для ЭВМ по построенному алгоритму на одном из языков программирования высокого уровня; навыков использования основных типов информационных систем и прикладных программ общего назначения для решения с их помощью практических задач и понимания основных принципов, лежащих в основе функционирования этих систем; умения грамотно интерпретировать результаты решения практических задач с помощью ЭВМ и применять их в практической деятельности.

Эти требования, взятые в их минимальном объеме, составляют задачу достижения первого уровня компьютерной грамотности, а в максимальном объеме – воспитание информационной культуры.

Успешную подготовку школьников, обладающих необходимыми математическими знаниями и определенной информационной культурой, можно успешно осуществить только при комплексном подходе. Сфера образования при этом играет главную роль. Умение обрабатывать различные виды информации с помощью компьютера и потребность в использовании новых информационных технологий (НИТ) в своей деятельности должны стать важными и для ученика (для его дальнейшего самоопределения и успешной социализации), и для современного учителя (для его профессионального становления и развития).

Информатизация образования – это сложный процесс, подразумевающий проведение большого количества мероприятий, среди которых можно выделить следующие: создание методологии внедрения информационных технологий в учебный процесс; обеспечение процесса информатизации: техническое, методическое; программное (для персонального компьютера); формирование и совершенствование информационной культуры всех участников учебного процесса. Современность предъявляет новые требования к подготовке специалистов для работы в условиях информационного общества. Отставание нашей страны в этом плане от ряда развитых стран констатируется в федеральной программе «Электронная Россия 2002–2010». В связи с этим, актуальным представляется скорейшая организация и проведение мероприятий, указанных выше. В этом направлении ведется большая работа. Это создание новой и модернизация уже существующей материальной базы учебных заведений; издание научной и методической литературы; организация дистанционного обучения; публикация статей, проведение конференций и семинаров, посвященных данной тематике; создание специализированных электронных программных комплексов и др.

Перед тем, как определять в конкретной школе или классе стратегию информатизации обучения, необходимо определить ее имеющийся уровень. Можно говорить о разных уровнях информатизации учебного процесса в общеобразовательных учреждениях, взяв за основу, например, востребованность компьютерной техники в учебном процессе (ВКТ) [2].

0. Безмашинный вариант изучения предмета «Информатика и информационные технологии».

1. Наличие класса учебной вычислительной техники (КУВТ) и использование его на занятиях по предмету «Информатика и информационные технологии».

2. Использование КУВТ для проведения кружковой и другой внеклассной деятельности по различным предметам.

3. Использование КУВТ на занятиях по различным дисциплинам в качестве средства демонстрации, поиска и обработки информации, а также контроля уровня усвоения полученных знаний и умений.

4. Использование персонального компьютера в качестве средства изучения учебного материала по различным предметам.

5. Профильная подготовка специалистов и повышение квалификации.

В приведенной классификации нет строгой иерархии: наличие, например, четвертого уровня не гарантирует обязательное наличие второго и третьего. Эти уровни являются качественными показателями ВКТ в учебном процессе школы и определенными характеристиками уровня информационной культуры участников учебного процесса. На основе выявленного уровня можно наметить мероприятия по переходу на следующий. Например, можно организовать поэтапное продвижение от первого уровня к высшим (что, вообще говоря, не является обязательным). В этом случае будет формироваться собственный опыт учителя, возникнут обоснованные предпосылки дальнейшего его профессионального развития. Теперь адаптируем уровни ВКТ на обучение школьников математическим дисциплинам. Имеется ряд предпосылок этому процессу. Одна из них: уже ведется предметный разговор о преподавании информатики начиная с начальной школы, а также имеется определенный опыт. Но в среднем звена школы информатика не изучается – базовый курс предмета «Информатика и информационные технологии» начинается с седьмого класса. Однако планируется сделать изучение этого курса непрерывным за счет рассмотрения некоторых тем информатики при изучении предмета «Технология» в 5-6 классах. Таким образом, обеспечивается непрерывное изучение информатики в течение всего обучения в школе.

Другая предпосылка – решение проблемы разработки программного обеспечения, за которую также часто пряталось нежелание использовать КТО. В настоящее время уже появилось достаточно большое количество качественных программных продуктов, предназначенных для компьютерной поддержки изучения математических дисциплин. Для работы с данными

пакетами не требуется глубокого знания компьютера, нужны лишь начальные навыки работы с манипулятором и клавиатурой.

Следующей предпосылкой является возможность использования компьютера в качестве инструмента организации и проведения вычислений. Для этого могут быть привлечены следующие программные средства: виртуальные математические лаборатории, табличные процессоры, языки программирования, пакеты символьной математики, пакеты статистической обработки данных. В старших классах ученики уже владеют, или способны овладеть этим программным обеспечением. Особенно важно их использование в классах физико-математического профиля, так как они позволяют глубже понять различные вычислительные методы; реализовать свои вычислительные алгоритмы; создать математическую модель и исследовать ее путем проведения вычислительного эксперимента; проверить результаты устных вычислений; визуализировать полученные численные результаты и многое другое. Здесь уже недостаточно владение компьютерной грамотностью. Как можно видеть, здесь и от учителя, и от учеников, требуется обладание достаточно высоким уровнем информационной культуры.

Подводя итог, следует отметить, что информатизации математического образования имеются хорошие предпосылки, так как математика и информатика имеют большое количество точек соприкосновения. Межпредметные связи должны стать подспорьем при внедрении информационных технологий в обучение математическим дисциплинам. Комплексное решение проблемы информатизации математического образования может позволить повысить эффективность обучения математике, применить инновационные подходы, соответствующие реалиям современности. При этом важно не забыть о субъекте обучения, учесть его индивидуальные особенности, способствовать его плодотворному учению и творческому развитию. С учетом этого, процесс обучения математике будет более продуктивным, а формирование информационной культуры школьника – более успешным.

Использованные источники:

1. Сафонов В.И. Организация информационного взаимодействия в информационно-образовательном пространстве педагогического вуза. – Педагогическое образование в России, 2013. – № 1. – С. 48-52.
2. Сафонов В.И. Пути использования компьютерных программных средств при изучении математики в средней школе. – Наука и школа, 2009. – № 1. – С. 55-58.

Сафонова Л.А., к.п.н.

доцент

кафедра информатики и ВТ

ФГБОУ ВПО «Мордовский государственный педагогический

институт имени М.Е. Евсевьева»

Российская Федерация, г. Саранск

ВОЗМОЖНОСТИ ВИРТУАЛЬНЫХ РЕСУРСОВ СЕТИ ИНТЕРНЕТ В ОБРАЗОВАНИИ

Сегодня в российском образовании большое внимание уделяется разработке и использованию в учебном процессе электронных образовательных ресурсов (ЭОР). Учителю предоставляется широкий выбор готовых обучающих программ. Исследователи применения информационных технологий в образовании обращают внимание на использование готовых ЭОР [1] или на процесс их создания [2], [3]. На наш взгляд, следует рассмотреть и сетевые ресурсы, поскольку они постоянно дополняются и обновляются, не требуют финансовых вложений, многие из них обладают высокими эргономическими и необходимыми дидактическими качествами.

Примером сетевых ресурсов, которые могут широко применяться в учебном процессе, являются виртуальные экскурсии, виртуальные лаборатории, электронные библиотеки. Рассмотрим их подробнее.

Виртуальная экскурсия – это 3-х мерная сцена, размещенная в сети Интернет, которая позволяет пользователю получить представление о каком-либо реальном объекте. При этом имеется возможность перемещения по виртуальному объекту, вращение объекта, размещение интерактивных элементов.

В учебном процессе можно использовать путешествия в города и страны, изучаемые на уроке, посещение экспозиций научного содержания, музеев ученых или великих изобретений, а также предприятий, чья производственная технология может иллюстрировать какой-то теоретический факт и т.д.

Другой вид виртуальной экскурсии – это гипертекстовый материал, содержащий текст, иллюстрации, анимацию, систему навигации и поиска. Такого рода экскурсии могут быть любого содержания, и посвящены как существующим объектам (музеям, городам и т.п.) так и не существующим. Подобные экскурсии не дают ощущения присутствия, но, зачастую, имеют большее практическое значение, продуманный текстовый и иллюстративный материал, ссылки на первоисточники. Такие ресурсы можно применять для самообучения, организации проектного метода, поиска дополнительных сведений и как средство мотивации учебной деятельности.

Рассмотрим виртуальные лабораторные работы. Они часто являются аналогами настоящих лабораторных работ и позволяют моделировать объекты и процессы окружающего мира. Использование виртуальных

лабораторий в учебном процессе имеет ряд преимуществ: обучающемуся предоставляется возможность провести эксперименты с оборудованием и материалом, отсутствующими в реальной школьной лаборатории, получить практические навыки проведения экспериментов, ознакомиться детально с компьютерной моделью уникального дорогостоящего объекта, исследовать опасные или слишком быстро происходящие процессы и явления. К тому же, подключение имеющегося лабораторного оборудования к компьютеру в рамках виртуальной лаборатории позволяет перевести традиционную школьную физическую или химическую лабораторию на новый уровень технологий, соответствующий сегодняшнему уровню развития науки и техники.

Можно выделить несколько уровней виртуальных лабораторных работ. Первый – это просто тексты с описанием проведения лабораторных работ, чаще сканированы и не очень высокого качества графики. Второй уровень – это сайты, содержащие гипертекстовые документы с текстом – описанием работы и инструментов, рисунками оборудования и инструментов, таблицы с результатами и, может быть видеофрагменты реальных лабораторных работ. Описанные два вида ресурсов могут дать богатый теоретический материал, подробно описывают этапы проведения работы, однако не имеют возможности обратной связи. Поэтому, наиболее эффективным можно считать третий уровень – интерактивные лабораторные работы.

Составной частью интерактивных лабораторий является виртуальный инструмент – эффективный графический интерфейс пользователя, обеспечивающий удобный режим взаимодействия с компьютером в виде наглядных графических образов предметной области. Работая с виртуальным инструментом через графический интерфейс, пользователь на экране монитора видит привычную переднюю панель, имитирующую реальную панель управления нужного прибора. С помощью «мыши» можно имитировать воздействия на понятные «органы управления» – кнопки, переключатели, регуляторы и т.д., «нарисованные» на экране монитора в виде передней панели имитируемого прибора.

Второй особенностью, отличающей интерактивную лабораторную работу, является динамическая иллюстрация происходящего процесса. Причем параметры этого процесса вводятся самим пользователем. Иллюстрация, как правило, является небольшим флеш-роликом. Именно эта особенность является наиболее привлекательной для обучающихся.

Третья особенность – возможность получения и обработки экспериментальных данных – количественных характеристик реальных физических величин, определяющих поведение исследуемого объекта, процесса или явления, подтверждающих или опровергающих сформулированные цели проведения эксперимента. Как правило, в интерактивных лабораториях есть поля для ввода полученных результатов,

осуществляется проверка решения, возможность исправления ошибок. Примером ресурса, содержащего качественные интерактивные виртуальные лабораторные работы, служит Виртуальная лаборатория ВиртуЛаб [4].

Рассмотрим электронные библиотеки, которые являются одной из главных и наиболее ценных составляющих научного потенциала Интернета. Электронная библиотека – информационная система, позволяющая надежно сохранять и эффективно использовать разнообразные коллекции электронных документов, локализованных в самой системе, а также доступных ей через телекоммуникационные сети.

Основное различие электронной библиотеки от традиционной заключается в том, что пользователь обращается за необходимой информацией к сервисам последней, а не к самому документу. К тому же в электронной библиотеке есть возможность параллельно использовать различные поисковые механизмы и средства доступа к разнообразным коллекциям электронных данных: наименование источника, ФИО автора, тематика публикации, ключевые слова и т.д.

Электронные библиотеки делятся на общие и тематические. Последние предоставляют материал, связанный с определенной сферой человеческой деятельности.

Ресурсы с электронными библиотеками можно также разделить по назначению:

1. Интернет-магазин, где можно купить заинтересовавшую вас книгу.

Такие ресурсы интересны учащимся и родителям, преподавателям и администрации образовательных организаций, библиотечным работникам.

2. Сайты для чтения или скачивания книг в электронной форме. Будут интересны всем участникам образовательного процесса, так как позволяют воспользоваться готовыми работами. К этой категории можно также отнести персональные и школьные сайты, сетевые сообщества учителей. Эти ресурсы богаты методическими разработками, презентациями, видеоуроками и другим полезным материалом, предоставляемым, как правило, бесплатно и содержащим отзывы тех, кто им уже воспользовался.

3. Научные библиотеки, которые предназначены, в основном для научных работников, преподавателей вузов, студентов. Эти ресурсы содержат информацию о публикациях и авторах, имеют различные способы навигации и поиска, возможность добавления публикаций в центральных журналах, автоматически вычисляют официальные показатели, например, индекс цитирования. Примером такого ресурса служит *Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU* [5]. Перечисленные функции делают такие библиотеки незаменимым помощником научных работников, преподавателей вузов, студентов, выполняющих исследовательскую деятельность.

Использованные источники:

1. Сафонов В.И. УМК «Планиметрия 7-9» // Математика в школе. – 2008. – №5. – с. 61-70.
2. Морозова И.В. Конструирование электронных образовательных ресурсов как средство развития универсальных учебных действий в процессе подготовки будущих учителей информатики // Образовательные технологии и общество. – 2013. – №3. – Т. 16. – с. 346-364.
3. Гусева А.И., Лебедева А.В., Шеина Е.А. Результаты использования программных тренажеров в формате SCORM 2004 по дисциплине «информатика» в национальном исследовательском университете // Фундаментальные исследования. – 2013. – №4, 5. – с. 1059-1064.
4. Виртуальная лаборатория ВиртуЛаб Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://www.virtulab.net>.
5. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU. Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>.

**Саханский Ю.В., к.т.н.
доцент**

**Северо-Осетинский государственный
педагогический институт
Россия, г. Владикавказ**

ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ СОЗДАНИЯ СИСТЕМЫ БЕЗОПАСНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЕЁ РАБОТЫ

Рассмотрена система безопасности образовательного учреждения. Выделены основные этапы её построения и определены качественные критерии её функционирования.

Ключевые слова: система безопасности, образовательное учреждение, чрезвычайная ситуация.

Школы, институты и прочие образовательные учреждения (ОУ) с точки зрения чрезвычайных ситуаций можно отнести к числу наиболее уязвимых структур. Последствия в них носят более тяжёлый социальный характер, имеют более резонансные последствия. В этой связи задачи предупреждения и предотвращения чрезвычайных ситуаций в ОУ приобретают особую актуальность.

В связи с этим построение системы безопасности ОУ должно проходить с учётом специфики работы учреждения и особой ответственности, которая сопутствует обеспечению безопасности учебного процесса.

В процессе построения такой системы можно условно выделить следующие этапы:

1. Анализ современного состояния безопасности в ОУ.
2. Анализ внешней и внутренней среды.

3. Выявление и ранжирование вероятных рисков для ОУ.
4. Определение критериев и показателей уровня безопасности.
5. Выявление возможностей ОУ по адекватному противодействию вероятным рискам.
6. Прогнозирование изменений во внешней и внутренней среде образовательного процесса и соответствующая корректировка мероприятий по обеспечению безопасности ОУ.
7. Составление плана работы по предупреждению вероятных опасностей во время образовательного процесса.

Результатом проведения данной работы должен стать «Паспорт безопасности образовательного учреждения» - основной нормативный документ, регламентирующий работу в области обеспечения безопасности в ОУ.

1. Первый шаг в данном направлении заключается в анализе существующей правовой и материально-технической базы безопасности ОУ, организационные особенности безопасного функционирования учреждения, процесс обучения детей и безопасности персонала.

Результат этого анализа, как правило - выявление несоответствия современным угрозам безопасности и определение мер по устранению выявленных недостатков.

2. Второй шаг – это анализ внешней среды, включающий в себя изучение социальной, экономической, экологической, географической и других условий жизни ОУ. Внешние факторы, как правило, оказывают значительное влияние на внутреннюю социальную среду в учреждении.

Например, социально-экономическая ситуация в районе расположения ОУ существенно влияет на контингент обучаемых, и, следовательно, на порядке и организацию в нем.

При выявлении особенностей внешней и внутренней среды, можно использовать технологию социального мониторинга. Наиболее эффективными являются:

- Метод экспертных оценок (в качестве экспертов могут привлекаться эксперты по вопросам безопасности, представители администрации местного самоуправления и т.п.

- Анализ социально-демографических характеристик студентов и сотрудников.

Третий шаг – это расчёт рисков. Методика расчёта подобного риска достаточно подробно описана в специальной литературе [1].

Шаг четвёртый – это введение в действие алгоритма безопасности [2].

Алгоритм работает следующим образом:

- 1) Определение критериев безопасности.
- 2) Оценка эффективности управления ОУ.
- 3) Построение системы безопасности ОУ, состоящей из двух подсистем:

Подсистема образовательного процесса - обучение мерам безопасности (курс ОБЖ + обучение в системе переподготовки и повышения квалификации кадров;

Подсистема безопасного функционирования ОУ.

При введении в действие данной системы о качественной её работе можно судить по следующим критериям:

1. Уровень участия студентов и персонала ОУ в обеспечении безопасности в безопасной жизни.

2 Показатели безопасности образовательного процесса:

а) Наличие нормативно-правовой базы и инструкций;

б) наличие средств индивидуальной защиты в ОУ

в) Наличие в ОУ ответственного лица, уполномоченного на решение задач в области ГО и ЧС

Данный перечень критериев является неполным и окончательный перечень критериев займет не одну страницу.

В настоящее время мы живем, когда каждый из нас может оказаться в ситуации прямой угрозы. Не только взрослые, но и дети все чаще попадают в различные экстремальные ситуации, теряются и зачастую не находят в этих случаях правильного решения.

Формированием безопасного поведения сегодня занимаются педагоги с дошкольного периода, школьные учебники, рекомендованные к использованию в образовательном процессе, развивают навыки безопасной жизнедеятельности.

Именно поэтому наглядное формирование системы безопасности в самом образовательном учреждении лучшим образом должно показывать обучающимся направление их личного развития в вопросах предупреждения возникновения опасных ситуаций и минимизации их последствий.

Использованные источники:

1) Михайлов Л.А. Безопасность жизнедеятельности. Учебник для ВУЗов, 2-ое издание, СПб, 2008. с-31.

2) Петров С.В. Обеспечение безопасности образовательного учреждения. Издательство: НЦ ЭНАС, М., 2006. с. 15-21.

Саханский Ю.В., к.т.н.

доцент

Северо-Осетинский государственный

педагогический институт

Россия, г. Владикавказ

АНАЛИЗ УГРОЗ БЕЗОПАСНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ И КОМПЛЕКСНАЯ СИСТЕМА ИХ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ

Проанализированы возможные угрозы безопасности образовательного учреждения, определены основные факторы их

реализации. Предложены составные элементы комплексной системы безопасности образовательного учреждения и определены их функции.

ключевые слова: безопасность, образовательное учреждение, система оповещения, чрезвычайная ситуация.

В окружающем нас реальном мире чрезвычайные ситуации (ЧС) стали реальностью каждого дня: аварии, ДТП, наводнения, землетрясения и т.п. встречаются в жизнедеятельности каждого человека. Все они наносят колоссальный материальный ущерб, наносят ущерб окружающей среде, обществу и человеку. В этой связи вопросы обеспечения безопасности и защиты от ЧС стали приоритетным направлением развития каждого человека, общества и государства в целом.

Анализ последствий различных ЧС за последние пять лет, проведённый в МЧС России [1], показал, что в 80% случаев причиной возникновения ЧС и гибели людей в них является «человеческий фактор». Исходя из этого, можно предположить, что ключевым моментом обеспечения безопасности личной для человека и общей для государства является подготовка человека к предупреждению возникновения ЧС и действиям в случае реализации угрозы.

В этой связи одной из важнейших задач общего и профессионального образования стали вопросы формирования культуры безопасности жизнедеятельности.

Школы, институты и прочие образовательные учреждения (ОУ) с точки зрения чрезвычайных ситуаций можно отнести к числу наиболее уязвимых структур. Последствия в них носят более тяжёлый социальный характер, имеют более резонансные последствия. В этой связи задачи предупреждения и предотвращения чрезвычайных ситуаций в ОУ приобретают особую актуальность. В соответствии с пунктом 19.7 образовательного стандарта: «программа формирования культуры здорового и безопасного образа жизни» должна представлять собой комплексную программу формирования знаний, установок, личностных ориентиров и норм поведения, обеспечивающих сохранение и укрепление физического, психологического и социального здоровья обучающихся на ступени начального общего образования, как одной из ценностных составляющих, способствующих познавательному и эмоциональному развитию ребенка, достижению планируемых результатов освоения основной образовательной программы начального общего образования» [2, с.4].

В статье 51 Закона РФ «Об образовании» предписана обязанность образовательного учреждения по созданию условий, гарантирующих охрану и укрепление здоровья обучающихся. В письме Министерства образования и науки РФ «Об обеспечении безопасности в образовательных учреждениях» указывается, что решение проблем безопасности возможно только путем применения комплексного подхода, сочетающего в себе меры по развитию общей культуры обучающихся в области безопасности жизнедеятельности,

обучение безопасному поведению в опасных и чрезвычайных ситуациях различного характера [3, с.8]. Однако практика показала, что многочисленные нормативно-правовые документы, планы работы и т.п. не снижают тяжести последствий ЧС, если обучающиеся, педагоги и технический персонал образовательного учреждения не готов к правильным действиям в случае ЧС.

В настоящее время безопасность стала обязательным критерием и условием эффективной деятельности образовательного учреждения.

Можно выделить основные факторы, вносящие максимальный вклад в печальную статистику происшествий в образовательном учреждении (ОУ). В списке по убыванию по степени значимости это [1]:

- слабый контроль за дисциплиной учащихся в большинстве ОУ;
- не адекватное представление администрацией ОУ и учащимися последствий тех или иных действий;
- сокрытие фактов правонарушений и слабая организация досуга и дополнительного образования учащихся;
- не развитая система собственной безопасности ОУ и прямое внешнее преступное вмешательство;
- недостаточное знание правовой информации в области безопасности и невнимание педагогов к реальной жизни учащихся, их проблемам и интересам.

Проанализировав данный список причин происшествий в ОУ, можно сделать вывод о том, что все опасности ОУ обусловлены комплексом причин и поэтому не может быть решён действиями только в одном направлении: правовом, социальном, экономическом или ином.

Однако основным фактором, присутствующим почти в каждом пункте вышеприведённого списка остаётся уже вышеупомянутый человеческий фактор. Таким образом, комплексная система безопасности ОУ должна состоять из следующих элементов:

1) Изучение обучающимися, руководством и техническим персоналом ОУ возможных ЧС и освоение методов по преодолению их последствий.

2) Развитие личных, духовных и физических качеств, обеспечивающих безопасное поведение в различных опасных и чрезвычайных ситуациях природного, техногенного и социального характера;

3) Формирование осознанной потребности выполнять необходимые требования, предъявляемые к гражданину Российской Федерации в области безопасности жизнедеятельности;

4) Развитие необходимых навыков по прогнозированию возникновения опасных ситуаций по характерным признакам их появления.

5) Защита обучающихся, педагогов, их прав и интересов, имущества от опасных воздействий;

6) Создание условий для обеспечения нормального функционирования

и развития школы;

Однако комплексная безопасность школы будет неполной без системы мер правового, организационного, технического, психолого-педагогического, кадрового, финансового обеспечения.

Впервые алгоритм построения системы безопасности ОУ был предложен американским социологом Т. Парсонсом. Основные элементы данной системы можно представить в виде таблицы (табл. 1):

Таблица № 1. Элементы системы безопасности образовательного учреждения

Функции	Система безопасности ОУ	Структура паспорта безопасности ОУ
Адаптация	Система финансового и материального обеспечения безопасности в ОУ.	Материально-техническое обеспечение безопасности в ОУ.
Целеполагание	Система нормативно – правового обеспечения безопасности в ОУ.	Нормативно - правовое и организационное обеспечение безопасности в ОУ.
Интеграция	Система управления безопасностью ОУ.	Распределение функций в системе безопасности ОУ, система делегирования полномочий, планирование работы ОУ по безопасности.
Поддержание образца	Система образовательного процесса по безопасности.	Планирование и проведение занятий по ОБЖ. переподготовка и повышение квалификации специалистов в области безопасности. Обучение персонала в системе ГО.

Подводя итог, можно отметить что в настоящее время ситуация медленно, но верно выправляется в ОУ проводится системная работа по предотвращению чрезвычайных ситуаций и созданию безопасных условий для обучающихся и сотрудников ОУ.

Однако в связи с сохранением в обществе социальной напряжённости, ростом количества техногенных катастроф, возрастающей угрозой терроризма и неустроенностью жизни российского общества в переходный период приоритетом в работе должно стать обучение подрастающего поколения методам предотвращения ЧС в образовательном учреждении и методам обеспечения личной безопасности.

Использованные источники:

- 1) Закон РФ «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ от 29.12.2012 в ред. Федеральных законов от 07.05.2013 N 99-ФЗ, от 07.06.2013 N 120-ФЗ, от 02.07.2013 N 170-ФЗ, от 23.07.2013 N 203-ФЗ, от 5.11.2013 N 317-ФЗ, от 03.02.2014 N 11-ФЗ)
- 2) Кокаева И.Ю. Формирование здорового образа жизни младших школьников и безопасности жизнедеятельности в процессе изучения «Окружающего мира» // Материалы межрег. научно-практ. конф.

«Актуальные проблемы безопасности жизнедеятельности: интеграция науки и практики». Ставрополь. -2005.

3) «Об обеспечении безопасности в образовательном учреждении» Письмо Минобрнауки РФ от 30.08.2005, №03-1572

4) Официальный сайт МЧС России www.mchs.gov.ru

**Саханский Ю.В., к.т.н.
доцент**

**Северо-Осетинский государственный педагогический институт
Россия, г. Владикавказ**

ОСНОВЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Проанализировано состояние обеспечения безопасности и защищенности образовательных учреждений от чрезвычайных ситуаций. Определены основные элементы, обеспечивающие безопасность обучающихся и сотрудников образовательных учреждений.

Ключевые слова: безопасность, МЧС, чрезвычайная ситуация, педагогический процесс, образовательное учреждение.

В последние годы в России на самом высоком уровне пристальное внимание уделяется вопросу обеспечения безопасности образовательных учреждений (ОУ). Это связано с печальной статистикой возникновения происшествий и чрезвычайных ситуаций в ОУ: пожаров, наркомании, терроризма и захвата заложников, травматизма и прочих происшествий.

По статистике, количество данных происшествий в ОУ растёт год от года [1]. Всё это приводит к необходимости формирования специальной психолого-педагогической подготовки работников системы образования к действиям в случае возникновения чрезвычайной ситуации (ЧС).

Планы эвакуации, охрана, металлоискатели, системы видеонаблюдения и прочие нормативно-правовые и технические средства безопасности оказываются полностью неэффективными, если не готовы к действиям при ЧС сами обучающиеся и сотрудники ОУ.

В России насчитывается около 25 млн. обучающихся и работающих в садах, школах, колледжах, ВУЗах и т.д. Вместе с членами их семей эта цифра увеличится в разы и почти вплотную подберётся к половине населения страны. Именно этим определяется место и роль обеспечения безопасности ОУ в системе национальной безопасности России.

Согласно положениям Закона РФ «Об образовании» (ст. 51, п. 1.7) «Образовательное учреждение создает условия, гарантирующие охрану и укрепление здоровья обучающихся и воспитанников. Ответственность за создание необходимых условий для учебы, труда и отдыха обучающихся, воспитанников образовательного учреждения несут должностные лица образовательного учреждения в соответствии с законодательством РФ и Уставом данного образовательного учреждения».

В настоящее время среди основных элементов обеспечения комплексной безопасности ОУ можно выделить следующие [2]:

1) Непрерывность. Обеспечение безопасности ОУ эффективно только тогда, когда это не разовая «показательная» акция, а системная и каждодневная работа.

2) Предупреждение. Гораздо легче предотвратить ЧС, чем ликвидировать её последствия.

3) Системность. Безопасность ОУ, стоящая только на материальном или техническом или нормативном обеспечении обречена на провал. Только комплексный и системный подход с учётом всех структурных элементов способен обеспечить безопасное функционирование ОУ.

4) Научный подход. Использование современных технических решений позволит на порядок повысить эффективность предпринимаемых мер по обеспечению безопасности и снизить затраты на проведение данных мероприятий.

5) Законность: «Права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства» (Конституция РФ, ч. 3 ст. 55).

Практика показала, что в российских экономических реалиях решение этих всех задач невозможно силами только ОУ. Необходимо привлечение государственных организаций (МЧС, МВД), муниципальных органов власти, а так же частично – привлечение материальных средств спонсоров и родителей обучающихся.

Кроме того, существуют «три кита» безопасности:

- Знания и навыки поведения в ЧС. Как показала практика, если население умеет вести себя при той или иной чрезвычайной ситуации – потери населения уменьшаются в 10 раз. Знания о возможных угрозах в ОУ, способах раннего выявления опасностей; знания способов правильного противодействия опасностям.

- Оповещение. Если население своевременно оповещено о надвигающейся угрозе это так же снижает потери в 10 раз.

- Правильное отношение к проблеме безопасности. Позволит заблаговременно подготовить все основные элементы системы безопасности и ввести их в эксплуатацию.

Задача реализация этих и других элементов системы обеспечения безопасности ОУ зависит от руководителя ОУ, его коллектива, чуть в меньшей степени - от обучающихся и их родителей.

Использованные источники:

- 1) Петров С. В. Обеспечение безопасности образовательного учреждения. Практическое пособие для руководителей. Изд. НЦ ЭНАС, 2006.
- 2) Официальный сайт МЧС России www.mchs.gov.ru

*Саханский Ю.В., к.т.н.
доцент*

*Северо-Осетинский государственный педагогический институт
Россия, г. Владикавказ*

ПРИНЦИПЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Рассмотрены вопросы безопасности труда в образовательном учреждении, приведено их нормативно-правовое обеспечение.

Ключевые слова: безопасность труда, образовательное учреждение, чрезвычайная ситуация.

Вопросы безопасности и охраны труда работников ОУ подробно прописаны в достаточно большом количестве нормативно-правовой документации, однако основными документами, регулирующие данные вопросы являются главы 33–36 и 52 ТК РФ,

Основным документом, на основании которого возможно применение данных правовых норм и правил является трудовой договор – соглашение между работодателем (ОУ) и работником.

Если с выполнением работ по определенным должностям связано предоставление льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, специальностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых хранится у работодателя, а другой – у работника.

Школы, институты и прочие образовательные учреждения (ОУ) с точки зрения чрезвычайных ситуаций можно отнести к числу наиболее уязвимых структур. Последствия в них носят более тяжёлый социальный характер, имеют более резонансные последствия. В этой связи задачи предупреждения и предотвращения чрезвычайных ситуаций в ОУ приобретают особую актуальность. Безопасность образовательного учреждения – многоуровневая и комплексная система, включающая в себя многочисленные элементы безопасности [1]. Умение работать в этой системе необходимо для работников ОУ как для обеспечения личной безопасности, так и для обеспечения безопасности обучающихся. В связи с этим инструктаж по технике безопасности и обучение работников ОУ должен проводиться системно и непрерывно, с привлечением профессионалов учебных центров

МЧС, МВД и т.д. Данный процесс обычно организует руководитель организации или руководитель структурного подразделения организации, а результаты обучения – контролирует отдел охраны труда или отдельный сотрудник организации, назначенный на эту должность соответствующим приказом руководителя.

Статья 95 ТК РФ устанавливает нормы интенсивности и продолжительности труда работников ОУ. Превышение данных норм приводит к психоневрологическому перенапряжению и опасно для здоровья и психики большинства обычных людей.

Труд работников образовательных учреждений не является потенциально опасным, однако занятие педагогической деятельностью накладывает на работника ряд дополнительных требований [2]:

- наличие диплома о соответствующем образовании;
- прохождение регулярного медицинского осмотра;
- проведение регулярного планового инструктажа по охране труда и здоровья обучаемых;
- прохождение подготовки по противопожарной безопасности, основам первой медицинской помощи, электробезопасности и т.п.

Одновременно с этим труду педагогических работников сопутствуют такие профессиональные опасности, как

- длительная статичная нагрузка на организм,
- значительные нагрузки на зрение и речевой аппарат,
- постоянное напряжение психоневрологических и физиологических функций организма.

Обеспечение безопасности труда в сфере образования должна быть направлена на предупреждении возникновения негативных факторов, на снижение рисков их проявления или на их полное устранение.

Любой работник образовательного учреждения должен быть обеспечен достаточным техническим обеспечением рабочего процесса с соблюдением всех санитарно-гигиенических норм.

Выполнение работником ОУ норм и правил безопасности и охраны труда крайне необходимо ещё и потому, что от их неукоснительного соблюдения зависит не только здоровье и жизнь самого работника, но и жизнь и здоровье обучаемых детей.

Использованные источники:

1. Гринин А. С., Новиков В. Н. Безопасность жизнедеятельности: Учебное пособие / А. С. Гринин, В. Н. Новиков. -- М.: ФАИР-ПРЕСС, 2003. -- 288 с.
2. Зазулинский, В.Д. Безопасность жизнедеятельности в чрезвычайных ситуациях: учебное пособие для студентов гуманитарных вузов / В.Д. Зазулинский. -- М.: Издательство «Экзамен», 2006. - 254, с.

*Сергеев В.К.
ассистент
Нейфельд Е.С.
студент
Сергеев А.В.
студент*

*Национальный исследовательский
Томский политехнический университет
РФ, г. Томск*

СОЦИАЛЬНЫЙ РЕАЛИЗМ И СОЦИАЛЬНЫЙ НОМИНАЛИЗМ КАК ФИЛОСОФСКИЕ ОСНОВАНИЯ ПОНИМАНИЯ ГУМАНИЗМА

Проблематика гуманистического мировоззрения относится к проблематике вечных вопросов. Наше время не является исключением: и сегодня есть многочисленный ряд исследователей, которые пытаются раскрыть современное содержание гуманизма. Возможно, именно в наше беспокойное время эта работа обретает особую актуальность. Мы придерживаемся той точки зрения, что без обращения к истории возникновения и развития гуманистических идей довольно затруднительно приблизиться к сегодняшнему осмыслению названного мировоззрения. В этой связи некоторые наши предыдущие статьи были посвящены именно истории возникновения и развития гуманистических идей.

Время возникновения начальных гуманистических представлений относится к глубокой древности. На примерах философских памятников Древних Индии (сер. II тыс. до н.э. – сер. I тыс. до н.э.) и Китая (втор. пол. I тыс. до н.э.) видны первые попытки человечества осознать самоё себя [3]. Миропонимание того времени основывалось на том, что человек является частью Космоса, нераздельной частью макрокосма. Одним из предметов дискуссий философов было место, которое может или которое должен занимать человек в обществе. В то же время западно-античная философия инициировала интерес к собственно человеку [2, 4].

Постепенно, хотя и под флагом религиозности, антропологическая тематика становится преобладающей в гуманистических поисках. Данный процесс философско-антропологического поворота шёл не только в средневековой Европе, но и на средневековом Востоке.

Логическим продолжением этой тенденции предстало обоснование мыслителями эпохи Возрождения антропоцентрической мировоззренческой позиции. В силу особой исторической ситуации свою страницу во всемирно-философскую летопись о гуманизме вписала русская философия.

На протяжении нового и новейшего времени набирает силу тенденция секуляризации в дискуссиях о гуманизме. Религиозная форма гуманизма продолжает существовать и в это время. Однако это – тема отдельного исследования, в настоящей статье не затрагиваемая. К этому времени в общих чертах определились основания гуманистической традиции

философствования. Вопросы философских оснований гуманизма приобрели формы поиска индивидуальности, личностного существования, противоборства человека и общества на арене мезокосма.

Фундирование гуманистической проблематики вопросом приоритета в системе человек-общество привело к делению философских позиций на два условных лагеря: *“социального реализма”* и *“социального номинализма”*. Возникновение этого деления можно наблюдать ещё в постренессансные времена (XVII-XVIII вв.).

Идейная база социального реализма – примат общественного над личным – получила подробное обоснование в трудах Ж.Ж. Руссо, А.К. Сен-Симона, О. Конта и других исследователей общества. Среди их последователей в XIX-XX вв. можно назвать фамилии Э. Дюркгейма, Г. Зиммеля. В середине и во второй половине прошлого столетия идей социального реализма придерживались Т. Парсонс, Р. Мертон и многие другие обществоведы. Между тем, анализ этих и других социально-философских доктрин позволяет нам отметить следующее обстоятельство. К одному стану, в данном случае – социального реализма, относятся мыслители, чьи философские платформы во многом оппонируют друг другу. Так, известно, что З. Фрейд не принял ни теорию, ни практику марксизма-ленинизма. Но, несмотря на то, что обоснование, которое он приводит, разительно отличается от обоснования его оппонентов, отец психоанализа в данном контексте является сторонником социологизма. В этом плане достаточно сослаться на его работу *«Недовольство культурой»* (1929г.).

В свою очередь К. Маркс и Ф. Энгельс выдвинули концепцию *“реального гуманизма”*. Они рассматривали человека сквозь призму общественных отношений, как их совокупность. Аналогично решалась проблема гуманизма В.И. Лениным. В этом отношении сошлёмся на одну из его речей, озаглавленную как *«Задачи союзов молодёжи»* (1920г.). Идейное наследие основоположников марксизма-ленинизма развивалось, обсуждалось, комментировалось их многочисленными последователями из СССР и других социалистических стран. Об этом свидетельствует выход в свет таких коллективных монографий, как, к примеру, *«Проблемы гуманизма в марксистско-ленинской философии»* (1975г.). В общем и целом социальная детерминированность человека как личности – это ответ марксизма-ленинизма на поставленную выше проблему.

Новое звучание социальный реализм получил на рубеже прошлого и нынешнего веков, благодаря процессам глобализации. Ряд авторов (И. Валлерстайн, Э. Гидденс, М. Кастельс и др.) полагает, что именно сегодня названные процессы усиливают зависимость индивидуума от социума.

Вместе с тем, есть и другой взгляд на процессы глобализации в обсуждаемом контексте. Дж. Несбитт и П. Эбурдин считают, что результатом глобализации будет триумф личности и что в обществе возобладают процессы индивидуализации. Позиция американских

футурологов – позиция социального номинализма, развёрнутую аргументацию которой можно найти в наследии Т. Гоббса, Дж. Локка, А. Смита, Дж.С. Милля и других философов. Идейная платформа социального номинализма заключается в примате личного над общественным.

В XX в. было несколько выдающихся мыслителей – представителей указанного социально-философского направления. В пример допустимо привести “интегральный” интуитивизм русского философа Н.О. Лосского с его теософским “супергуманизмом”, идеи испанского философа Х. Ортеги-и-Гассета, которые не были забыты современными исследователями З. Бауманом и Н. Элиасом.

Своеобразная квинтэссенция данного направления довольно точно представлена учением о человеке экзистенциалистов. Для этой философской школы характерна человековедческая специфика, пристальное внимание к человеку. Например, А. Камю в своём произведении «Миф о Сизифе. Эссе об абсурде» (1942г.) не без оснований пишет: «решить, стоит или не стоит жизнь того, чтобы её прожить, – значит ответить на фундаментальный вопрос философии» [1, с. 223]. Однако его гуманизм сконцентрирован только на человеке, ибо «да, человек есть цель в себе ...» к тому же «... он является своей единственной целью» [1, с. 284].

Ему вторит другой представитель экзистенциализма Ж.П. Сартр. В изучаемом контексте особенно показательна его работа, название которой буквально говорит само за себя: «Экзистенциализм – это гуманизм» (1946г.). “Экзистенциалистский гуманизм” Ж.П. Сартра человечен и даже более того – индивидуалистичен – в наиболее яркой форме. Несмотря на это, гуманизм Ж.П. Сартра – это абстрактный гуманизм индивидуума, творящего самого себя и реализующего свой человеческий проект вне социальных реалий.

Вообще же, вопреки аргументации И. Валлерстайна и М. Кастельса социальный номинализм не сдал своих позиций ни в XX в., ни сегодня. Вероятно, это произошло и благодаря той практике социального реализма, которая имела место на протяжении хотя бы прошлого столетия.

На наш взгляд, в исследовании гуманизма возможен третий путь как альтернатива социальному номинализму и социальному реализму. Этот путь будет предложен в наших следующих статьях.

Использованные источники:

1. Камю А. Миф о Сизифе. Эссе об абсурде / Сумерки богов / сост. А.А. Яковлев – М.: Политиздат, 1990. – 398 с. – С. 222–318.
2. Сергеев В. К. Истоки гуманизма в ранней древнегреческой философии // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. – 2014. – № 3 (41). – Ч. 2. – С. 170-173.
3. Сергеев В. К. Формирование гуманистического идеала в западной античной философии // Исторические, философские, политические и

юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. – 2014. – № 7 (45). – Ч. 1. – С. 168-171.

4. Сергеев В. К. Истоки гуманистических исканий философской мысли Древнего Востока [Электронный ресурс] // Вестник науки Сибири: электронный науч. журн. – 2012. – №1 (2) URL: <http://sjs.tpu.ru/journal/article/view/229> (дата обращения: 31.05.2014).

*Славко А. Л., к.с.н.
доцент*

кафедра физической подготовки

Белгородский юридический институт МВД России

*Федеральное государственное казенное образовательное
учреждение высшего профессионального образования «Белгородский
юридический институт МВД Российской Федерации»*

(Бел ЮИ МВД России)

Россия, г. Белгород

Slavko Alexander

*Candidate sociological Science, assistant professor of physical training,
the Belgorod Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia. Federal
national government educational institution of high professional education*

«Belgorod Law Institute of the MIA of Russian Federation»

(Bel LI of the MIA of Russia), Russia, 308024, Belgorod, Gorky Street,

71. phone (4722) 52-55-35.

**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОЦИОКУЛЬТУРНОГО РАЗВИТИЯ
ФИЗКУЛЬТУРНО-СПОРТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ВУЗАХ
ACTUAL PROBLEMS OF SOCIO-CULTURAL DEVELOPMENT
SPORTS ACTIVITY IN UNIVERSITIES**

Аннотация: в статье освещается содержание физкультурно-спортивной деятельности как социокультурного феномена и раскрывается его социокультурный потенциал, а также актуальные проблемы его использования.

Summary: The article highlights the content of sports activity as a sociocultural phenomenon and reveals its potential socio-cultural as well as current problems using it.

Ключевые слова: физкультурно-спортивная деятельность, мотивация, актуальные проблемы развития, социокультурный потенциал, культура личности студента.

Keywords: sports activity, motivation, urgent problems of development, sociocultural potential, culture student's personality.

Социокультурное развитие физкультурно-спортивной деятельности связано с успешным разрешением ряда проблем, которые представляются достаточно важными и актуальными.

1. *Проблема смещения мотивации.* Проявляется тенденция снижения

интереса студентов физкультурных вузов к процессу обучения по выбранной специальности. Так, 43,3% респондентов-студентов той же Литовской академии физической культуры указали, что за годы учебы не имели возможности реализовать свои планы, идеи, а 20% – чувствуют себя затерявшимися. Не случайно увеличилось число студентов, сомневающих в выборе профессии (от 18,2% на первом курсе до 39,4% на четвертом). Это наиболее характерно для студентов факультета здоровья. Снизилось и число опрошенных, удовлетворенных процессом обучения (от 87 до 70,8%), что также характерно для обучающихся на указанном факультете [1, с.129-130].

На тенденцию смещения мотивации обращает внимание также В.А. Понамарчук. Результаты проведенного им исследования свидетельствуют о следующем: если первоначально в процессе занятий спортом играют ведущую роль гедонистические факторы, факторы получения удовольствия от занятий физическими упражнениями, факторы получения «мышечной радости», то со временем доля таких мотивов существенно снижается (в 1,5 раза). Зато резко возрастают мотивы престижа. Их доля увеличивается практически в 3 раза. Заметно возрастает количество спортсменов, которые видят в занятиях спортом средство решения проблем, лежащих вне сферы физической культуры и спорта [2].

2. *Проблема ценностной противоречивости физкультурно-спортивной деятельности.* При анализе социального поведения человека следует обратить внимание на те ценностные ориентации, которыми в качестве мотивов деятельности он руководствуется в разных ситуациях. Помимо этого, система ценностей характеризуется иерархической структурой, которая не является стабильной и может меняться, особенно в период зрелости. Следовательно, и сформировавшаяся система ценностей, и их осознание определяют решения индивида, а вместе с тем и его поведение. Роль спорта в формировании системы ценностей остается важной в том смысле, что здесь проявляются не только этические ценности, например, идея честной борьбы, но такие негативно оцениваемые стороны поведения личности как агрессивность, обман и др. Это положение свидетельствует о том, что лица, занимающиеся спортом, в некоторой степени оказываются в двусмысленном положении. Занимаясь спортом, они потенциально могут интернализировать не только позитивно оцениваемые в обществе ценности, но и перенять отрицательные модели поведения.

3. *Проблема спортивной контркультуры.* Трансформация ценностей спорта в спортивной субкультуре часто приводит к возникновению контркультурных черт [3, с.81]:

– *замкнутость.* Это выражается в её «клановости», обособленности, делении на «мы» и «другие», наличии корпоративной морали;

– *ориентация на личный успех.* Успех, «личная крутость» являются главной ценностью для большинства представителей спортивной субкультуры. Озабоченность спортивными достижениями может отодвинуть

на второй план вопросы интеллектуального и нравственного совершенствования личности;

– *технократический стиль мышления*. В спорте на первый план выдвигается не диалог, сотрудничество, а технология достижения результата. Вместо диалогического, гуманистического мышления в спорте (особенно в спорте высших достижений) утверждается технократический стиль мышления;

– *склонность к двойной морали*. Официальные правила спортивных состязаний поощряют различные формы позитивного поведения, в то время как негласно могут поощряться нарушения правил или агрессивные поступки. Существование двух уровней правил (официального и неофициального) фактически ведет к дисциплине двойной морали в спортивной субкультуре.

4. *Проблема неразборчивости в выборе средств*. По мнению В.А. Пономарчука и В.А. Винник [1, с.68-75], в среде опрошенной ими спортивной молодежи, каждый пятый (20,3%) считает, что в спорте цель оправдывает средства; 29,7% спортсменов готовы ради достижения победы нарушить правила честной игры. Социологи фиксируют, что мораль студентов физкультурных вузов ниже, чем у студентов вузов иных профилей, и наиболее близка к моральным установкам учащихся ПТУ и рабочей молодежи.

5. *Проблема пониженной социальной ответственности*. Современный спорт, выполняя многочисленные социальные функции, становится полифункциональным и многомерным. Ему по силам решение необычайно широкого круга задач, начиная от укрепления здоровья населения, отвращения молодежи от пагубного влияния улицы, удовлетворения спроса на зрелищные услуги, защиты чести страны, формирования патриотизма и т.д. Многообразие социальных функций стало основанием для классификации и типологии разновидностей спорта, среди которых явно сформировались следующие направления:

Высокая социальная ответственность ложится на спортсмена, достигшего профессионального мастерства даже на уровне мастера спорта, не говоря уже о членах сборной команды страны. Победы на Олимпийских играх, мировых чемпионатах, первенствах страны приносят спортсмену заслуженные славу, известность, почет. Он становится героем, кумиром молодежи. Образ жизни спортсмена становится моделью социального поведения. В этой связи необходимо помнить о социальной ответственности спортсмена. Нужно понимать, что если он использует допинг, рекламирует некачественные товары, курит, употребляет наркотики или алкоголь, то тем самым "тиражирует" девиантное поведение, нанося непоправимый вред воспитанию спортивной смены. Юное поколение, как правило, бездумно копирует поведение и образ жизни своих кумиров. Поэтому в детско-юношеском спорте так часто присутствуют социальные пороки, присущие большому спорту.

Результаты многочисленных исследований свидетельствуют о том, что задачи формирования гармонично развитой личности юного спортсмена, обладающего не только физическим совершенством, но также моральной чистотой и духовным богатством, нередко входит в непреодолимое противоречие с установкой добиться высокого результата (побед) любыми средствами, в том числе, и далекими от педагогики.

Таким образом, социокультурное развитие физкультурно-спортивной деятельности связано с разрешением актуальных проблем: снижения социальной и личностной значимости ФСД, снижения мотивации студентов, ценностной неопределенности ФСД, появления спортивной контркультуры, неразборчивости в выборе средств, пониженной социальной ответственности, распространения насилия и агрессивности, индивидуального и группового эгоизма, односторонней социализации, а также распространения проблемного поведения.

Использованные источники:

1. Кардялис К., Кардялене Л., Шукис С., Янкаускене Р. Отношение будущих специалистов физической культуры к здоровому образу жизни // Социологич. исследования. 2007. № 12. С. 129-130.
2. Пономарчук В.А., Винник В.А. Взгляд на арену // Социологич. исследования. 1991. № 5.
3. Егоров А.Г., Захаров М.А. Фрей Плей в современном спорте: учеб. пособие. – Смоленск, 2006.

The Literature:

1. Kardyalis K. Kardyalene L. Šukys S., R. Attitude Yankauskene future experts of physical culture to a healthy lifestyle / / sociological. research. 2007. Number 12. Pp. 129-130.
2. Ponomarchuk V.A., Vinnik V.A. Look at the arena / / sociological. research. 1991. Number 5.
3. Egorov A.G., Zakharov M.A. Frey Play in modern sports: Textbook. allowance. - Smolensk, 2006.

*Сысоева С.В.
старший преподаватель
кафедра экономики и маркетинга
Чеканова Ю.А.
студент 5-го курса гр. ФГМ-09
ГОУ ВПО МГТУ им. Г. И. Носова
РФ, г. Магнитогорск*

ОБОСНОВАНИЕ АКТУАЛЬНОСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННО-КОМПЬЮТЕРНЫМИ ТЕХНОЛОГИЯМИ МАРКЕТИНГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВУЗОВ В РФ

В современном мире успех развития бизнеса и экономики в целом заключаются в возможности обладать информацией. Интеллектуальные

ресурсы ценятся гораздо больше, высокая квалификация кадров напрямую зависит от качества образовательных услуг. За последние несколько лет высшие учебные заведения Российской Федерации перешли на новый уровень: статус бюджетных учреждений, находящийся на финансировании государства перешел в статус самообеспечения. Развитие новых технологий на рынке услуг обеспечивает конкурентоспособность вузов при наборе абитуриентов, что обеспечивает процветание на рынке образовательных услуг.

Развитие рыночных условий в Российской Федерации привело к тому, что услуги образования расцениваются и реализуются уже не как бесплатное обучение, а продаваемый товар. Цена услуг вузов должна в полной мере соответствовать качеству предоставляемого образования, уровню развития экономики. Кроме того, требования к уровню знаний выпускников возрастают с каждым годом. Специалисту требуется быстро реагировать на изменяющиеся рыночные условия, чтобы обеспечивать конкурентоспособность своего уровня квалификации. Для подготовки кадров к современной экономике вузам следует применять современные подходы к образованию. Процесс обучения должен быть приближен к реальным условиям работы. Информационные технологии могут быть использованы как средство обучения.

Инструменты маркетинговой деятельности в настоящее время слабо используются в системе образования. Эта проблема актуальна в условиях современной экономической ситуации. Как показывает практика, правильный маркетинговый подход в управлении деятельностью вуза в продвижении образовательных услуг является залогом успеха учреждения и поддержки престижа образования.

Поэтому на сегодняшний день актуален поиск путей по увеличению эффективности маркетинговой деятельности за счет оптимального варианта использования средств информационного обеспечения.

Для достижения этой цели перед руководством любого вуза возникает необходимость решить ряд задач:

1. Определить рамки маркетинговой деятельности в данном вузе.
2. Проанализировать маркетинговую деятельность вуза.
3. Проанализировать рынок информационных компьютерных технологий (далее ИКТ) в РФ на интересующий период времени с целью определения его специфики и возможности адаптирования информационных технологий для применения в маркетинговой деятельности конкретного вуза.
4. На основе SWOT-анализа маркетинговой деятельности вуза разработать необходимый для данного периода эффективный комплекс программного обеспечения (далее ПО).

В последнее время все высшие учебные заведения в РФ делаются можно поделить на две группы применения маркетинга, в зависимости от структуры учреждения, его состава и реализуемых функций маркетинга:

1. Организации, которые в полной мере используют весь комплекс инструментов маркетинга.

2. Вузы, использующие лишь отдельные части комплекса инструментов маркетинга.

В учреждениях, где комплекс маркетинга используется в полной мере, персонал вуза, включая все ступени руководства, стремится к достижению общих корпоративных целей, к пониманию миссии организации.

При реализации всех элементов маркетинговой деятельности в вузе регулярно проводится анализ внешней и внутренней среды, изучаются возможности и угрозы со стороны конкурентов, специалисты следят за демографической ситуацией в стране и общим уровне образования. Важно иметь в виду ожидания студентов, изучать их потребности и выявлять целевые сегменты.

Маркетинговая деятельность вуза может быть рассмотрена как концепция элементов маркетинг-микс [1].

1. Product. Товаром высших учебных заведений является предоставляемая учащимся услуга. Ассортимент предоставляемых услуг зависит от структуры учебного заведения, его политико-правового статуса. Изменение номенклатуры предоставляемых услуг процесс довольно сложный. Под каждой выпускаемой специальностью закреплён преподавательский состав, проведена аккредитация и выделено финансирование, если такое возможно. Товар должен отвечать обстоятельствам современного положения экономики, пользоваться спросом со стороны заказчиков (предприятий).

В реализации услуг важны инновации в образовании, модификации программ, что обеспечит повышение конкурентоспособности вуза и монополию в области абсолютно новых специальностей.

Модификация услуг может проходить через вариацию, подразумевающую собой изменение некоторых свойств образовательной услуги. Например, таких как: изменение сроков обучения, переход на новый уровень образования, изменения специализации. Или через дифференциацию, предполагающую введение новых специальностей с сохранением старых.

2. Price. Цена играет определяющую роль на рынке образовательных услуг. У большинства государственных вузов имеется большая материально-техническая база, которая требует больших расходов. В условиях дефицита бюджетного финансирования они покрываются с помощью платных услуг. Также существуют нормативы и сметы, ограничивающие коммерческую деятельность государственных вузов.

Главной задачей маркетинга высшего учебного заведения в ценовой политике является правильное позиционирование услуги. Предоставлять информацию о специальности «общедоступной» с низкой ценой или «престижной» с высокой. Потребитель будет готов заплатить средства за тот продукт, который в наибольшей степени удовлетворит его потребности. Цель учреждения информировать покупателя о добавочной стоимости и дополнительных услугах, которые входят в стоимость товара.

При реализации товара на рынке образовательных услуг для покупателя важна не только себестоимость товара, но и выгоды от покупки. Например, гарантированное трудоустройство, диплом международного стандарта и т.п.

3. Place. Основным каналом распределения в сфере образования являются прямые продажи.

Для вузов важно местоположение в городе (центр или окраина), достаточное количество корпусов, аудиторий, научные лаборатории, библиотеки и т.д. По законодательству Российской Федерации не допускается наличие развлекательных заведений на территории вуза, запрещена продажа алкогольных напитков и табачных изделий. При выборе вуза может повлиять даже чистая территория, прилегающие парки для прогулок, удобство подъезда и наличие автомобильной парковки.

4. Promotion. Работа по продвижению в вузе должна быть регулярной. Для этого можно использовать средства массовой информации, газеты, журналы, памятные даты, дни рождения сотрудников, дни открытых дверей, посещения школ, встречи выпускников и другие средства распространения. Продвижение своих услуг и устройством студентов являются конференции и симпозиумы, обмен опытом с другими вузами.

Вуз может печатать свои буклеты, флаеры, размещать рекламу на сайте и в интернете.

За целенаправленное продвижение услуг вуза отвечает служба маркетинга.

5. Personal. При предоставлении образовательной услуги для студентов важна не только квалификация преподавателей, их научная степень и уровень знаний, но и личностные характеристики, общение с учениками и родителями в свободное время, организация их досуговой деятельности, помощь и поддержка инициативы в научной деятельности.

Для обеспечения конкурентоспособности вуза требуется открывать новые специальности, пользующиеся спросом. Для этого необходимы специалисты. В мире информационных технологий нужен высококвалифицированный персонал по работе с компьютерными классами, оборудованием и оснащенными лабораториями.

6. Process. Потребителями образовательных услуг являются не только выпускники школ, но и студенты, получающие второе образование, руководители фирм и другие покупатели с разным уровнем имеющихся

знаний. Для этого требуется дифференциация обучающих программ на: очное обучение и заочное, бакалавриат, специалитет, магистратуру, аспирантуру и докторантуру. Чтобы сделать обучение общедоступным и массовым многие вузы страны практикуют online-обучение. В учебном процессе используются электронные доски, проекторы для восприятия студентами информации визуально и лучшего усвоения материала. Чтобы систематизировать материал, создана электронная библиотека, где студент без усилий может получить доступ к учебным пособиям, научным трудам и учебникам, что исключает очередь за книжными экземплярами.

Задача вуза дать студентам знания, максимально необходимые в будущей работе. Для этого необходимо использовать в учебном процессе новейшее оборудование и программное обеспечение, на что учреждениям зачастую не хватает бюджетных средств.

7. *Physical evidence*. При выборе вуза потребители руководствуются не только отзывами и личными контактами, но и наличием сертификатов качества. Количество выигранных грантов, патентов, научные открытия, дипломы и награды вуза играют решающую роль в формировании имиджа образовательного учреждения. Статус вуза формируется квалификацией персонала – количеством преподавателей, имеющих высшую ученую степень, и наличием публикаций.

В настоящее время сфера информационных технологий достигла такого уровня развития, при котором представляет собой отдельную отрасль.

Маркетинговая деятельность вуза подразумевает под собой не только привлечение новых студентов, но и удержание уже обучающихся, а также мотивацию продолжить начатое обучение. Для этого необходимо проводить регулярные исследования для выявления недостатков системы обучения, изучение мнений и предложений потребителей услуг вуза. Использование информационных компьютерных систем позволяет автоматизировать процесс, увеличить выборку и обработать полученные данные в короткие сроки.

Применение ИКТ в сфере образования обоснованно рядом причин:

1. Современные компьютерные технологии позволяют студентам легче адаптироваться к изменениям в окружающей среде, быстро реагировать на них, успешнее конкурировать.

2. Информационные системы улучшают качество образования, ускоряют процесс обучения и позволяют накапливать опыт поколений в реальном времени.

3. Современное общество диктует реформы в образовании, внедрение новых технологий в связи с развитием научно-технического прогресса.

Информационные технологии позволяют вузам использовать абсолютно новые методы обучения. Их использование в учебном процессе, в первую очередь, развивает у учащихся системное мышление, дает

возможность усвоения не только теоретических, но и эмпирических знаний, реализует индивидуальный подход, при сохранении целостности обучения.

К оборудованию в ИКТ относятся персональные компьютеры, электронно-вычислительные машины, комплектующие, серверы, телекоммуникационное оборудование, специальное оборудование [2].

Под программным обеспечением понимаются управленческие и структурные программы, бухгалтерия, электронные тренажеры, тестирование, обучающие программы, средства автоматизации программной деятельности,

ИТ-услуги включают в себя сеть, сервис и поддержка ПО, коммуникационную связь, аутсорсинг, заказные программы, тренинги, обучение программ, составление базы данных, реклама, маркетинг и дизайн. В то время как, к ИТ-продукту относится web-сайт, web-дизайн, web-портал, электронная библиотека, база данных об учащихся и преподавательском составе, справочная система.

При организации общей базы данных конкретного вуза следует учитывать ряд особенностей:

1. Структура должна подразумевать под собой легкую корректировку информации, доступную и понятную для преподавателей.
2. Доступ к научным трудам должен быть открытым, но защищенным от конкурентов и третьих лиц.
3. База данных должна быть систематизирована и удобна для использования.

Условия для работы компьютерных технологий, их технические особенности, массовость применения требуют от ПО надежности, долговечности, эффективности по использованию и затратам, систематичности, структурности и доступности в использовании. Также, при разработке программ, следует учитывать их быстроту действия, многофункциональность применения к различному оборудованию.

Новые программные технологии позволяют повышать трудоспособность персонала с минимальными затратами времени и энергии.

Технологическое оборудование должно учитывать особенности обучения, специализацию и быстро адаптироваться под изменения в учебном процессе.

Новым этапом в развитии сферы информационных технологий стало создание корпоративных информационных систем, которые позволяют объединить все сферы деятельности организации и ее структурные подразделения по принципу компьютерной информационной сети.

Среди большого количества признаков корпоративной информационной системы можно выделить основные:

1. Соответствие потребностям организации, согласованность с организационной структурой компании, ее целью и миссией. Для каждой

организации существуют свои функциональные признаки, соответствующие ее особенностям.

2. Интеграция. Корпоративная информационная система фирмы представляет собой комплекс управленческих программ бизнес-процессов компании в сфере производства, сбыта, закупок и управления кадрами. Эта система автоматизирована, в ней каждый отдельный элемент, ответственный за свой процесс, имеет доступ к информации, вырабатываемой другим элементом системы.

3. Открытый доступ. Корпоративная информационная система по своим характеристикам должна быть открытой для добавления отдельных элементов и для расширения по масштабам, функциям и охвату [3].

Реформа российского высшего образования ведет к сокращению количества вузов, поэтому учебные заведения крупных размеров поглощают мелкие. В связи с объединением университетов возникают проблемы, связанные с созданием единого информационного пространства. В Уральском Федеральном округе такие задачи взял на себя решить Уральский федеральный университет, образованный в процессе реформы высшего образования путем слияния Уральского государственного технического университета (УПИ), крупнейшего технического вуза Уральского региона, и Уральского госуниверситета, классического университета. Система управления и учебный процесс реализуется по программе развития ИТ-инфраструктуры. В эту программу входит:

Развитие сети передачи данных, путем модернизации проводной сети, развития беспроводной сети, качество доступа к сети в подразделениях вуза, создания распределенного кластера вычислительных ресурсов, на котором будут функционировать систему бухгалтерского учета, математического моделирования, автоматизированного проектирования и т.д.

Часть функциональности, связанная с управлением учебным процессом, объединена на платформе Naumen University, ее внедрение было начато несколько лет назад [4].

Однако, в современных экономических условиях государственное финансирование вузов ограничено, поэтому они вынуждены вести самостоятельную деятельность по привлечению доходов. Главный барьер в использовании ИКТ – финансовый. В большинстве случаев вузы не способны закупить новое программное обеспечение по причине недостатка средств. Но с другой стороны, внедрение новых технологий позволяет экономить на некоторых затратах, повышая трудоспособность персонала, обеспечивая конкурентоспособность вуза, тем самым привлекая новых потребителей образовательных услуг.

При создании электронной библиотеки и базы данных в вузах сокращаются затраты на печатную продукцию, содержание архивов и зданий. Обработка информации становится менее трудоемким процессом и занимает минимум рабочего времени сотрудников.

Основные направления образовательной политики в Российской Федерации изложены в законодательстве, в Федеральном Законе «Об образовании» (ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» утратил силу с 1 сентября 2013 года), который регулирует деятельность системы высшего и послевузовского профессионального образования, права и обязанности субъектов учебной и научной деятельности, управление системой образования, ее экономику и внешнеэкономическую и международную деятельность [5]. С июля 2013 года принят закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

Акцент на развитие научной деятельности, сферы образования, индустрии наносистем в целях модернизации делается в указе президента Российской Федерации «Об утверждении приоритетных направлений развития науки, технологий и техники в Российской Федерации и перечня критических технологий Российской Федерации» [6].

Образовательная деятельность в Российской Федерации контролируется Национальной доктриной образования в РФ до 2025 года. Главный акцент делается на внедрение в образовательные услуги новых технологий, создание единой информационной системы. Согласно законодательным актам, такая организационная структура должна легко адаптироваться, быть удобной и доступной для использования в учебных заведениях.

При внедрении в маркетинговую деятельность вуза информационных технологий возникают некоторые трудности:

- споры по поводу того, какую именно сферу технически оборудовать в первую очередь;
- как оценить эффективность работы компьютерных программ в системе образования;
- как в короткие сроки обучить персонал для работы с ПО;
- какие именно информационные технологии применять.

Внедрение ИКТ должно проходить постепенно в течение некоторого времени. При этом использование ПО в маркетинговой деятельности вуза должно проходить не эпизодически, а системно.

Для того, чтобы в полной мере использовать в системе образования продукты научно-технического процесса, необходимо объективно оценивать качество предлагаемого для внедрения программного обеспечения. При выборе системных программ может помочь опыт крупных вузов, обращение к специалистам в области технологий для анализа программного продукта, степень распространения данной технологии среди учебных заведений. Для оценки качества разрабатываемого программного обеспечения существуют определенные показатели и критерии, которые, также требуют постоянного обновления и корректировки.

Проведенный нами анализ рынка информационных технологий в РФ для применения в организациях различного типа показал, что ПО, исходя из функций маркетинга, можно разделить на 12 групп, а типов корпоративных информационных систем выделено 14. В ходе анализа маркетинговой деятельности МГТУ им. Г. И. Носова, также стало очевидно, что необходимость эффективного контроля за деятельностью вуза, информационной поддержки и автоматизации системы управления, требует внедрения новой корпоративной информационной системы на базе новейшего ПО для выхода на новый уровень развития вуза. В МГТУ на данный момент существует разветвленность подразделений университета после реорганизации в результате объединения с МаГУ, сложность структуры управления. Для совершенствования деятельности необходимо связующее программное обеспечение. Также первоочередным внедрением следует считать систему электронного документооборота, а также потребность управления работой с потребителями образовательных услуг.

Сопоставляя все структурные особенности университета, проведенный анализ рынка информационных технологий, а также возможности применения ПО в конкретном вузе, МГТУ им. Г. И. Носова, мы пришли к выводу о необходимости внедрения в процесс управления маркетинговой деятельностью данного вуза ПО полного цикла, а именно «Галактика-Экспресс». Внедрение данного ПО обеспечит экономическую эффективность маркетинговой деятельности, реализуемой в данном вузе. Это выражается в оптимизации затрат на ее проведение, сокращении сроков по аналитической работе, а также для внедрения указанного ПО характерен короткий срок окупаемости.

Использованные источники:

1. Booms, B.H. and Bitner, M.J. (1981), Marketing strategies and organisation structures for service firms, in Marketing of Services, J. Donnelly and W.R. George (eds), American Marketing Association.
2. Боброва, Е. И. Автоматизированные информационные технологии в деятельности вузовских библиотек // Информатика и образование. – 2007. – № 5. – С. 114–116.
3. <http://www.corpsite.ru/Encyclopedia/CorpSys/KIS3.aspx>
4. <http://www.osp.ru/cio/2013/01/13033693/>
5. <http://www.zakonrf.info/zakon-o-vysshem-obrazovanii/>
6. минобрнауки.рф/документы?events_sections=40

*Татьяненко С.А., к.п.н.
доцент, заведующий кафедрой математики
и информатики филиал ТюмГНГУ
Россия, г. Тобольск*

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ВИДЕОРЕСУРСОВ В ЛЕКЦИОННОМ КУРСЕ ВЫСШЕЙ МАТЕМАТИКИ

На сегодняшний день в образовательном процессе активно используются информационные технологии, в частности, в лекционном курсе вуза часто используют электронные конспекты лекций (мультимедийные лекции). В статье показана возможность использования видеоматериалов в структуре электронного конспекта лекции в процессе обучения высшей математики в техническом вузе.

Ключевые слова: электронный конспект лекций, мультимедийные лекции, видеоресурсы, преподавание высшей математики в техническом вузе.

Использование цифровых образовательных ресурсов в процессе обучения на сегодняшний день не является простой данью моде - это необходимость, продиктованная временем. Во-первых, сейчас в вузы пришло «*Цифровое поколение*» студентов, сформировавшееся под воздействием Интернета. Компонентами зрительского успеха в такой среде является яркость и образность представления материала, его динамичность. Во-вторых, на сегодняшний день компьютерные технологии обладают огромными возможностями, позволяющими значительно повысить качество образовательного процесса. *Системы мультимедиа* обеспечивают большую свободу иллюстрирования учебного материала, обеспечивают возможность интенсификации обучения и повышение мотивации за счет применения различных способов обработки аудиовизуальной информации.

Наиболее активно в последнее время в учебном процессе используются *электронные конспекты лекций (мультимедийные лекции или лекции-презентации)*. Электронный конспект лекций (далее ЭКЛ) позволяет совместить слайд-шоу текстового и графического сопровождения, компьютерную анимацию, моделирование реальных объектов и живое общение лектора с аудиторией. Однако, проведенный нами анализ имеющихся в свободном доступе ЭКЛ показал, что преподавателями на экран проектора выносятся огромное количество печатного текста, без адаптации к цели лекции, без устранения вспомогательного материала, который может изложить в устной речи лектор. Такое применение современных технологий не только не повышает эффективность образовательного процесса, но и наносит непоправимый вред: вся деятельность студента на лекции сводится к ожиданию смены слайда при минимальной мыслительной активности.

Профессор В.А. Стародубцев выделяет [1] следующие требования к применению электронных конспектов лекций в учебном процессе:

1. Для наилучшего понимания и запоминания учебного материала электронный конспект лекций должен быть насыщен *компьютерной графикой и видеофрагментами*. Однако, с психологической точки зрения при восприятии экранного поля взгляд сначала фокусируется на иллюстрации. Поэтому при подготовке электронного конспекта лекции необходимо так построить систему анимации, чтобы сначала показался предваряющий текст, затем видеоматериал или иллюстрация.

2. С целью активизации психических процессов восприятия и удержания внимания к информации переход к новой порции информации может быть акцентирован во времени сменой цветовой палитры изображений и фона, звуком или движением изображений. Необходимо соблюдение баланса между строгим и образно-эмоциональным стилями изложения учебного материала. В пределах одной лекции можно выделять 4,5 акцентов, привлекающих внимание студентов.

3. Общее количество слайдов лекции в зависимости от дисциплины колеблется от 45 и 60. В пределах одного слайда нельзя применять более чем два типа шрифтов.

4. Фон слайда лучше выбирать однотонным. Если по смыслу содержания материала лекции доминирует текст, то видеофрагмент или иллюстрация должна быть подчиненным элементом и иметь относительно меньшие размеры. С учетом функциональной асимметрии мозга человека в левой половине визуального поля экрана следует располагать иллюстративные материалы, а в правой – текст.

На кафедре математики и информатики Тобольского индустриального института создана база видеоматериалов по высшей математике, которая используется в системе электронных конспектов лекций при обучении математике. Видеоматериалы наиболее целесообразно использовать в рамках проблемных лекций, лекций с заранее запланированными ошибками и др. Необходимо помнить, что ЭКЛ должен совмещать технические возможности компьютера и *живое общение* лектора с аудиторией. Темп изложения и последовательность представления материала управляются лектором.

На современном рынке программного обеспечения существует достаточное количество профессиональных математических пакетов типа Mathematica, Maple V, MatLAB, Derive, Mathcad. Эти программы обладают средствами выполнения различных численных и аналитических (символьных) математических расчетов, от простых арифметических вычислений, до решения уравнений с частными производными, средствами конструирования математических моделей и другими инструментами, необходимыми для проведения разнообразных технических расчетов. Однако, они не обладают возможностями *продемонстрировать последовательность шагов при решении какой-либо задачи*, которые можно было бы использовать преподавателем в процессе тематической лекции.

Разработанные нами видео ролики созданы с помощью 3 программ: Autodesk 3ds max 2009, Macromedia Flash 8, Pinnacle Studio 14.

На рисунке 1 представлены некоторые слайды из видеофрагментов по аналитической геометрии. Текстовые фрагменты появляются постепенно с использованием эффекта «пишущая машинка». Рисунки вычерчиваются последовательно. Продемонстрировано получение эллипса. В уравнении эллипса указывается, а на рисунке демонстрируется перемещение эллипса вдоль осей координат. Показано получение эллипсоида и гиперboloида вращения методом вращения эллипса вокруг оси OX.

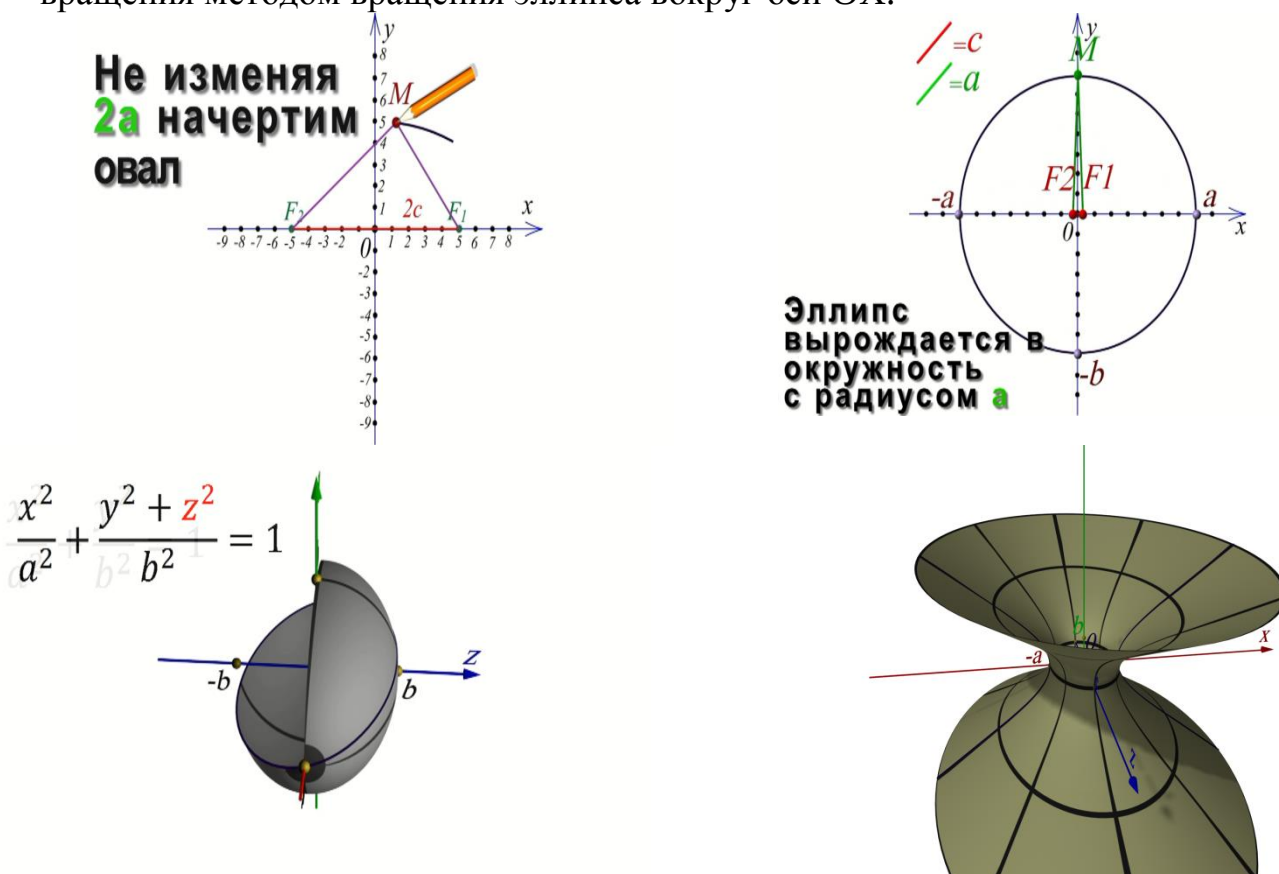


Рис. 1 Примеры слайдов из видеофрагментов по теме «Кривые и поверхности 2-го порядка»

Проведенный опрос студентов технических направлений подготовки показал, что более 85% студентов считают необходимым использование мультимедиа, анимации и видеоресурсов в системе лекционных занятий по математике.

Использованные источники:

1. Стародубцев В.А. Создание и применение электронного конспекта лекции: учебное пособие / В.А. Стародубцев. – Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2009. – 88 с.
2. Хортон У., Хортон К. Электронное обучение: инструменты и технологии. – М.: Кудиц-Пресс, 2005. – 640 с.

Титова Е.А.
старший преподаватель
кафедра немецкого и французского языков
Институт иностранных языков ФГБОУ ВПО «Петрозаводский
государственный университет»
Россия, г. Петрозаводск

РОЛЬ КОММУНИКАЦИИ ПРИ ВНЕДРЕНИИ ИННОВАЦИЙ В ОБРАЗОВАНИИ

Аннотация:

Система общего образования в России на протяжении многих лет находится в перманентном состоянии модернизации, улучшения, обновления. Авторы изменений считают, что их нововведения существенны, необходимы, адекватны времени, способствуют созданию новой школы. Во всех случаях успех внедрения инноваций в образовании зависит от многих факторов, среди которых степень восприятия ее педагогами. В статье анализируются сущностные характеристики образовательных инноваций, их восприятие в педагогической среде, рассматривается роль межличностной коммуникации в процессе внедрения инноваций в образовании. Основным материалом для изучения здесь выступают данные российских и зарубежных исследований о восприятии инноваций, литература, описывающая типичные реакции субъектов на новое, проявляющиеся в коммуникации.

Ключевые слова: инновации в образовании, межличностная коммуникация, диффузия инноваций, реципиент, агент изменений

Понятие инновации в образовании

Большинство авторов подчеркивают многоплановость понятия «инновация в образовании» (также «педагогическая» или «образовательная инновация») и расходятся в его едином определении. Так что коммуникация по поводу инновации начинается еще до появления самого новшества. В инновационном менеджменте различают *инновацию* как *результат* творческой деятельности, воплощенный в виде новой продукции или технологии, и *инновационный процесс* как процесс создания и внедрения инноваций [8, с.11]. В педагогической литературе под инновацией понимается внедрение нового в образование, деятельность по созданию, освоению, использованию и распространению нового в образовании. В последние годы внедрение различных инноваций превратилось в многообразное, многоликое инновационное движение за обновление школы [7, с.19-21]. По мнению П.Щедровицкого, необходимо говорить не о педагогических или образовательных инновациях, а об инновациях в *педагогике, технологии, школу, подготовку кадров* и т.д. Более того, инновация «есть всегда точечное, акупунктурное действие, когда мы укалываем в конкретном месте, рассчитывая, что за счет этого вся система будет приведена в некоторое движение» [7, с.72-76]. Будь это целое движение или укол, приводящий в действие, везде присутствует

взаимодействие субъектов в контексте инновации, а, значит, есть место для коммуникации.

Масштаб и характер коммуникации могут быть обусловлены *типом* инновации. Существуют разные критерии для типологизации инноваций [8, с.19-21], например:

- по степени новизны – *базисные*, т.е. представляющие принципиально новые услуги и продукты, и *улучшающие*, т.е. совершенствующие продукты и технологии. Так, в рамках реализации федерального проекта «Информатизация системы образования» распространение ИК-технологий – улучшающая инновация, внедрение ИУМК и других видов ЦОР – базовая. В целом, весь проект можно считать одной масштабной улучшающей инновацией.

- по характеру практической деятельности – *производственные*, т.е. введение новых элементов в привычную деятельность, и *управленческие*, подразумевающие новые административные процессы, методы организации работы. Так, тестирование ИКТ-компетентности школьников и учителей – производственная инновация, а внедрение «Хронографа» или Информационной системы мониторинга и статистики образования – управленческие.

В каждом случае инновация ведет не только к изменению содержания и характера деятельности субъектов, но и во взаимодействии. Однако, готов ли субъект к ожидающим его переменам, какую он займет позицию при внедрении инноваций, станет ли взаимодействие с субъектом фактором, способствующим продвижению? Анализ непродолжительного опыта продвижения инноваций в рамках проекта «Информатизация системы образования» на базе межшкольного методического центра привел автора к предположению, что *внедрение инноваций в педагогической среде воспринимается скорее настороженно, сталкивается с определенным сопротивлением педагогов*. В свою очередь восприятие находит выражение в коммуникации. Рассмотрим подробнее некоторые материалы, подтверждающие данное предположение.

«Антиинновационный барьер» или Зачем нам это?

С поразительной точностью в своем описании будущего Э.Тоффлер указывал на «массированную инъекцию скорости и новизны в структуры общества», исчезновение «привычных форм существования» с возрастанием уровня новейшего и новизны, что приводит к большему усилению усталости, осторожности, пессимизма, разрушению нашей жизненной энергии [11]. Многократно приходится слышать от учителей о профессиональных перегрузках, отсутствии времени на бесконечно появляющиеся новые виды деятельности.

Так, в 2002г. в Великобритании было проведено исследование степени и причин профессиональной перегрузки педагогов с целью определения способов ее сокращения, а также повышения удовлетворенности профессией

[15]. Результаты данного исследования могут быть частично использованы для подтверждения нашего предположения о восприятии инноваций. Среди главных причин чрезмерной перегрузки на работе на четвертом месте педагоги назвали слишком большое количество образовательных инициатив министерства (*government-school initiatives*), реализация которых отнимает много времени. Учителя отмечали, что пребывают в состоянии практически постоянных изменений и что число инициатив необходимо сократить: *«Я обеспокоен изменениями, которые проводятся ради изменений, и утомляющими инициативами. Чудесно осознавать, что ты работаешь в школе, которая является лидером, но меня беспокоит гонка за следующей инициативой...»* (Учитель, школа D).

Результаты отечественных исследований также показывают, что только от 3 до 15% (иногда до 20%) опрошенных положительно реагируют на новации в школе, испытывают потребность в нововведении, понимают его сущность, еще 20% безразличны к нововведениям, зато 60% относятся к ним отрицательно. Некоторые отмечают, что учебный процесс требует скорее стабильности, чем нововведений, что они могут привести к негативным последствиям [2; 5].

Встреча с инновацией у перечисленных групп педагогов вызывает часто вопрос «зачем нам это надо?», чувство настороженности, сопротивления, обуславливающее особенности коммуникации. Среди ощущаемых педагогами *угроз от изменений* специалисты выделяют следующие группы [12, с.15-16]:

- угроза статусу, т.е. боязнь оказаться некомпетентным;
- угроза отношениям в коллективе при изменениях, ведь «изменения означают, что кто-то получает больше или меньше власти, больше или меньше признания, меняется положение людей относительно друг друга» (здесь прослеживается боязнь педагогов не справиться с новыми условиями межличностной коммуникации);
- угроза дополнительной, малознакомой работы;
- необходимость изменения собственных установок, дополнительные затраты времени и сил на переучивание и приспособление;
- боязнь быть неуспешным, т.к. «при любом изменении кто-то обязательно проиграет, так как просто не бывает изменений, от которых выигрывают все».

Среди *причин сопротивления* изменениям также недоверие к инновации: люди не верят, что нововведение столь необходимо, что оно будет «работать», особенно, если тому мало доказательств. Они уверены, что старый способ работы лучше, это было многократно доказано на собственном опыте. Трудности, ассоциируемые с изменениями, кажутся более серьезными, чем трудности, вызванные стагнацией [17]. Часто люди просто не доверяют мотивам, которые внушает «агент изменений» (*change agent*). Дискуссия субъектов, т.е. педагогов, и агентов изменений вокруг

вышеназванных причин сопротивления может иметь существенное значение в контексте восприятия инновации.

Нежелание принимать изменение, сопротивление выражаются в различных *формах* [12, с.16]. Выделим некоторые, имеющие отношение к межличностной коммуникации. К открытой критике прибегают далеко не все педагоги-противники, хотя поиск чужих ошибок им легко удастся. Большинство привыкло выражать недовольство скорее в анонимных анкетах или в кругу близких коллег, чем напрямую агентам изменений, особенно если те прикрываются буквой начальника. Чаще сопротивление приобретает *скрытую* форму, тогда оно труднодоступно для управления извне, поскольку неясен ход внутренней рефлексии педагога, степень установленного «антиинновационного барьера».

Теория транзактного анализа позволяет увидеть в сопротивлении субъектов инновации некую коммуникационную игру. При этом, по мнению Э.Берна, чем более встревожен человек, тем упорнее он играет [3, с.89]. Например, видится возможным провести параллель между состоянием педагога и ролью «загнанной домохозяйки», описанной Э.Берном, которая даже если уже чувствует себя загнанной, то еще больше загружает свой день. И вот среди дня она совершенно лишается сил, и ничего в результате не делается. Даже если педагоги внешне приняли инновацию, успех внедрения еще не гарантирован.

Конфликт как реакция на инновацию

Восприятию инноваций препятствует также особый внутренний конфликт. Э.Тоффлер описывал его как «скрытый конфликт между давлениями *ускорения* и давлениями *новизны*. С одной стороны, от нас требуются быстрые решения, с другой — решения твердые, требующие больше времени на обдумывание». Это столкновение вызывает «беспокойство в наших головах» [11, с.389].

С другой стороны, извне также возникает конфликт. Среди многих определений в теории конфликтологии «конфликт - одна из необходимых атрибутивных сторон – характеристик любого взаимодействия как внешнего (интеракция), так и внутреннего (интраакция). Не любое взаимодействие можно квалифицировать как конфликтное. Все зависит от того, представляет ли какую-либо трудность его осуществление» [13, с.35]. Трудность внедрения инноваций – сопротивление субъектов (педагогов), вызванное необходимостью изменять свои профессиональные установки, стиль деятельности. В состоянии конфликта (внутреннего или внешнего) коммуникация сопровождается эмоциональными переживаниями, такими как *стресс*, т.е. растерянность, незнание как реагировать на внезапный раздражитель; *фрустрация*, т.е. ощущение помехи, желание от нее избавиться; в некоторых случаях возникает ощущение *кризиса*, т.е. несоответствия или недостаточности имеющегося ресурса (например, профессиональной компетентности) для новой ситуации [13, с.56].

Для более полного понимания сущности конфликта в контексте инновации важно выделить еще одну его характеристику – соотнесенность во времени. Так, конфликтная ситуация может трактоваться

- как *существующая действительность*, т.е. пребывать в «живом» действии (например, когда внедрение инновации происходит «здесь и сейчас»);

- как *прошедшее событие*, по завершении ситуации, часто становясь латентной (при внешней традиционализации нововведения);

- как *предстоящее событие* (при подготовке к нововведению).

Понимание временного расположения конфликта необходимо для выбора стратегии его разрешения. В реальности чаще приходится сталкиваться с конфликтом как существующей действительностью, в случае предстоящего появляется больше возможностей для предупреждения развития конфликта.

О роли коммуникации в инновационном менеджменте

В некоторых источниках утверждается, что влияние коммуникации на инновационные процессы пока малоизученно, поскольку технологически подкованным менеджерам инноваций часто не достаёт знаний о сущности коммуникации. Кроме того, проведено очень мало исследований, как коммуникативная структура влияет на распространение и принятие инновации. Тем не менее, инновационные процессы построены на интеграции, кооперации, стратегическом планировании и контроле деятельности. Это подчеркивает важность коммуникации как средства координации действий и урегулирования отношений [9; 18].

Коммуникация - фасилитатор инновации на трех уровнях:

- на *макроуровне* обеспечивает информационный поток, обсуждение перспектив, рисков, результатов внедрения;

- на *мезоуровне* создает понимание, доверие к инновации, позицию организации, вовлеченной в инновационный процесс;

- на *микроуровне* воплощает позицию лидера, продвигающего инновацию [18].

Учитывая вышесказанное в соотношении с проблемами восприятия инновации, описанными в предыдущей части статьи, автор выдвигает *гипотезу* о том, что *если при продвижении инновации в образовании учитывать основные аспекты межличностной коммуникации, то внедрение инновации будет более успешным*. При дальнейшем анализе ключевых моментов построения коммуникации в контексте инновации, представленных в литературе, автор ставит своей задачей гипотезу обосновать.

Учет этапов диффузии инноваций

Согласно теории Э. Роджерса «*диффузия инноваций*» - это «процесс, в ходе которого инновация с течением времени по определенным каналам распространяется среди членов социальной системы». Распространение

происходит в несколько этапов, на которых коммуникация выполняет свои функции [4, с.138-140].

На *первом этапе* индивид узнает об инновации, в т.ч. посредством межличностной коммуникации. На этом этапе возникает взаимодействие субъектов.

Второй этап – *принятие инновации*. Здесь коммуникация выполняет функцию убеждения, когда индивид взвешивает преимущества нововведения для себя. Чем больше преимуществ в ходе взаимодействия он для себя открывает, тем вероятнее принятие нового. Чем больше расхождений с ценностями и установками индивида, тем вероятность снижается.

Третий этап – *формирование социальной структуры*, когда посредством межличностной коммуникации мнение об инновации распространяется внутри кластера. Здесь оценка и мнение других людей существенно влияет на принятие инновации, решение часто бывает обратимым, если индивид не нашел ему подтверждения. Решение о принятии инновации – как правило, групповое решение, которое рождается в ходе внутригрупповой коммуникации.

Скорость диффузии инновации скорее зависит не от ответа на вопрос «*когда*» происходит принятие, а от того, «*кто*» принимает (или не принимает) [16]. Рассмотрим этот важный фактор.

Реципиенты или Кому адресована инновация

Убедить педагога, как и любого другого реципиента, что нововведение ему необходимо довольно трудно. По мнению Г.М.Андреевой, любая информация, особенно об инновации, в обществе проходит через особый фильтр «доверия» и «недоверия». Поэтому необходимо выявить, при каких условиях информация через него проходит и что этому способствует [1]. О задачах несущего информацию речь пойдет ниже.

Восприятие нового зависит также от группы, к которой относится реципиент. В теории Э.Роджерса в классификации сторонников инновации есть три категории [4, с.136]:

- *ранние последователи*, готовые к ее принятию; при коммуникации их мнение авторитетно, на их помощь необходимо опираться в ходе презентации нового;
- *раннее большинство*, которое долго обдумывает решение и нуждается в его обсуждении;
- *позднее большинство*, настроенное скептически, которое трудно вовлечь в конструктивную коммуникацию, т.к. оно выжидает результатов апробации нововведения.

С другой стороны, по уровню приспособления к изменениям педагогов можно разделить на другие группы [12, с.13]:

- те, кто успешно реализует консервативные процессы (чаще педагоги с большим стажем), их успешность снижается при появлении изменений;

- те, чья деятельность эффективна в новых процессах и снижается при ослаблении новизны (часто молодые педагоги).

Ввиду этой классификации взаимодействие в отношении внедрения инновации следует начинать во второй группе. Цель работы этой группы довести изменение до уровня технологии, т.е. разработать новый алгоритм деятельности и апробировать его. Только после этого готовые, детально разработанные алгоритмы передаются консервативной группе для использования. Консервативная группа переводит инновацию в традицию; так происходит диффузия.

Особенную характеристику субъектов в меняющемся мире описал Э.Тоффлер. К ней относятся особые «зоны личной стабильности», т.е. определенные явления, объекты действительности, которые вносят в жизнь субъекта некоторое постоянство, уверенность в себе, которые остаются длительное время неизменными и чаще всего относятся к приватной сфере [11]. Иногда встречается понятие «точки опоры» (*anchor points*) [14]. Принятие или непринятие инновации часто зависит от того, насколько она задевает эти зоны. Однако Э.Тоффлер считает, что проблема не в том, чтобы сдерживать изменение, а в том, чтобы управлять им. Выбирая быстрое изменение в определенных секторах жизни, можно сознательно устраивать зоны стабильности в других местах. Таким образом, при построении коммуникации важно учитывать «зоны стабильности» реципиентов.

Если инновация неизбежна, то степень новизны, по мнению Э.Тоффлера, не должна превышать определенных размеров, т.к. существует предел новизны, никого не удастся вытолкнуть выше его адаптивного уровня [11].

Роль агентов инновации

Понятие «агент инновации» (коммуникатор, *change agent*) встречается во многих источниках по инновационному менеджменту. Определим его как субъекта, продвигающего инновацию. В педагогической среде эффективными агентами инновации могут быть проектные группы различного статуса, управленцы разного уровня из сферы образования, консультанты методических служб и центров повышения квалификации. Главная задача агента – «перевести инновацию из состояния артефакта образовательной культуры (т.е. внешнего по отношению к социальному субъекту) в мотивационную ценность, определяющую восприятие и степень готовности к инновационным изменениям как внутреннее состояние субъекта» [5, с.30]. Этот перевод осуществляется через коммуникацию с аудиторией.

Ввиду этапов диффузии инновации роль агента на этапе информирования чрезвычайно важна. Своим сообщением об инновации агент закладывает основание для будущего взаимодействия, в т.ч. коммуникации. При этом понятие «сообщение» содержит «два взаимопроникающих процесса: 1) предъявление коммуникатором самого

себя и 2) предъявление текста». Сообщение как событие, происходящее между реципиентом и коммуникатором, есть «психологическое поле», где осуществляется пересечение их деятельностей [10].

Одним из важных условий для построения сообщения является характеристика аудитории. Так, Д. Майерс отмечает, что заинтересованную, привыкшую мыслить аудиторию можно убедить через рассудочные аргументы, при этом хорошо, если коммуникатор приводит и противоположные взгляды на инновацию, а «невнимательная» аудитория больше сосредоточена на личности коммуникатора и поддается влиянию через косвенные намеки [10, с. 55]. Большинство педагогов можно отнести к первому типу аудитории, однако в силу особенностей профессии в конце рабочего дня внимание снижается.

Если агентом выступает руководитель разного уровня образования, то построение коммуникации зависит от стиля руководства и от того, какую позицию по отношению к инновации занимают его подчиненные:

- *Отрицание.* В этом случае необходимо представлять больше информации и фактов, утверждать, что изменение обязательно произойдет, описывать его успешность, перспективы.
- *Сопротивление.* Агент должен уметь выслушать противоположную сторону, при этом подтверждая серьезность намерений по проведению изменения.
- *Исследование.* Задача агента – согласовать индивидуальные действия подчиненных, помочь им выделить приоритеты деятельности.
- *Вовлеченность.* Это период командообразования, когда субъекты ищут союзников. Агент помогает построить взаимодействие в группе.
- *Традиционализация.* Когда изменение стало частью повседневной жизни, коммуникация может быть направлена на поддержку функционирования коллектива, обсуждение возможности следующих изменений [12].

Часто руководитель, ориентируясь на педагогов-новаторов, ошибочно считает, что принятие инновации произошло, и пропускает этап традиционализации, который важен для консерваторов. Или предлагает следующее изменение, в то время как многие еще находятся на стадии отрицания предыдущего новшества. В таком случае возможен обратный эффект, когда у субъекта с отрицающей позицией растет неприятие требований, повышается самооценка, появляется чувство превосходства. Руководителю будет довольно трудно строить коммуникацию в таких условиях, риск неприятия инноваций растет [12].

Коммуникация в условиях конфликта

Рассмотрим отдельно, какие способы построения коммуникации при неприятии инновации предлагает конфликтология. Один из способов разрешения существующего конфликта – создание «*карты конфликта*» [10, с.134-139]. Это своего рода относительно управляемая коммуникативная

игра, в которой дискуссия опирается на три ключевых вопроса: В чем *проблема*? Кто в нее вовлечен (стороны конфликта)? Каковы их истинные *потребности*? Карта конфликта помогает увидеть другую точку зрения (в буквальном смысле на бумаге), в процессе взаимодействия внутри группы найти общие интересы («точки опоры»), позволяет избежать излишней эмоциональности, препятствующей конструктивному разрешению конфликта и т.д. Возвращаясь к соотнесенности конфликта во времени, очевидно, составление карты на этапе подготовки к внедрению инновации позволило бы предупредить его возникновение.

Еще одна эффективная форма разрешения противоречий – переговоры. Они создают контекст для кооперации и сотрудничества [13, с. 24]. Уже на шаге «экспонирования» замысла инновации проектировщик интенсивно должен строить коммуникацию со всеми потенциальными участниками, партнерами, противниками [6, с.77].

В определенной степени, конфликт по поводу инновации полезен для ее принятия, поскольку предотвращает «застой» индивидуальной и групповой жизнедеятельности и стимулирует их движение, означает инициирование дискуссии вокруг нее.

В заключение статьи автор представляет рефлекссию о проделанной работе. Вызвавший некоторые трудности, связанные с выделением коммуникативного аспекта, анализ литературных источников по теме, однако позволил автору в ходе работы выдвинуть *два предположения* об особенностях восприятия и продвижения инноваций в образовании – то, что трудности восприятия действительно существуют и выражаются в разных формах, а также то, что учет межличностной коммуникации влияет на успешность продвижения, сформулированное в виде гипотезы. Область исследования тесно граничит с психологией, частью конфликтологии, инновационным менеджментом.

Напомним, что проблема восприятия образовательных инноваций и роли коммуникации является малоизученной, поэтому автор ставил своей задачей обосновать предположение и гипотезу. При этом он видит перспективы продолжения исследования. Существует необходимость получения собственных эмпирических данных, подтверждающих трудности, вызываемые у субъектов продвижением инновации, т.к. данные других источников, представленные в работе, все-таки не дают полной картины восприятия инноваций и только косвенно относятся к изучаемой проблеме.

Обоснование гипотезы также частично, поскольку есть много других важных факторов, влияющих на успешность внедрения инноваций в образовании, трудно однозначно утверждать, что коммуникация играет здесь основополагающую роль. Тем не менее, автор выделяет среди них – понимание сущности распространения инновации (диффузия) и характеристики субъектов коммуникации (педагог-реципиент и агент инновации). Отдельно рассматривается конфликт как реакция на инновацию.

Ситуация конфликта, возникшая в результате продвижения инновации, может сыграть даже некоторое положительное роль, т.к. при условии управления толкает обе стороны к ее конструктивному разрешению, при котором коммуникация играет особое значение.

При проведении анализа автор одновременно размышлял о возможно прямой взаимосвязи межличностной коммуникации в контексте инновации с PR-деятельностью, однако сознательно отказался от рассмотрения данной взаимосвязи в работе, поскольку PR представляет особый вид коммуникации, это могло бы стать темой дальнейших исследований.

Надо отметить, что некоторые утверждения автора в статье основаны на собственных предположениях. Также спорно принимать представления футуролога Э. Тоффлера объективно, хотя, несомненно, они попадают в точку. Автор склоняется к утверждению, что трудности восприятия и продвижения инновации в образовании необходимо предвидеть, осознать, создать условия для принятия, а не «*после* мотивировать». По мнению Э.Тоффлера, у нас нет «целостного паттерна» для адаптации, и единственным способом сохранить какое-то подобие равновесия в ходе сверхиндустриальной революции — ответить изобретением на изобретение: создать новые личные и социальные механизмы, в т.ч. механизмы построения коммуникации, способные повлиять на восприятие, оценку и принятие изменений. Необходимо не слепое принятие или слепое сопротивление, а множество творческих стратегий, чтобы избирательно формировать, отклонять, ускорять или замедлять изменение.

Использованные источники:

1. Аношкина В.Л., Резванов С.В. Образование. Инновация. Будущее. (Методологические и социокультурные проблемы). - Ростов-на-Дону: Изд-во РО ИПК и ПРО, 2001.
2. Берн Э. Игры, в которые играют люди: Психология человеческих взаимоотношений / пер. с англ. А. А. Грузберга. - Екатеринбург: Литур, 1999. - 572, [3] с.: ил.
3. Брайант Д., Томпсон С. Основы воздействия СМИ: Пер. с англ. — М.: Издательский дом "Вильямс", 2004. — 432 с.
4. Герасимов Г.И., Илюхина Л.В. Инновации в образовании: сущность и социальные механизмы. - Ростов н/Д: Логос, 1999. - 136 с.
5. Зуев С.Э. Управление изменениями. Социальное проектирование: Учебно-методический комплект по курсу. // ЦИОП МВШСЭН, 2003. - 112 с.
6. Инновационное движение в российском школьном образовании. // Под ред. Э.Днепров, А.Каспржака, Ан. Пинского. — Парсифаль, 1997.
7. Инновационный менеджмент: Учебник для вузов / Абрамешин А.Е., Воронина Т.П., Молчанова О.П., Тихонова Е.А., Шленов Ю.В.; Под редакцией д-ра экон. наук, проф. О.П. Молчановой. - М., 2001.
8. Мешков А.А. Основные направления исследования инновации в американской социологии // Социология управления. - М., 1996. - С.117-128.

9. Социальная психология: Хрестоматия: Учебное пособие для студентов вузов / Сост. Е. П. Белинская, О. А. Тихомандрицкая. - Аспект Пресс, 2003. - 475 с.
10. Тоффлер Э. Шок будущего: Пер. с англ. / Э. Тоффлер. - М.: ООО «Издательство АСТ», 2002. —557, [3] с.
11. Ушаков К.М. Управление социальными изменениями. – М., 2001.
12. Хасан Б.И., Сергоманов П.А. Разрешение конфликтов и ведение переговоров. Учебное пособие. - Красноярск-Москва, 2001. - 227 с.
13. Brown, M., Ralph S. Managing stress in schools. Plymouth: Northcote House, 1995.
14. Butt G., Lance A., Secondary Teacher Workload and Job Satisfaction. Do Successful Strategies for Change Exist? - Educational Management Administration & Leadership, SAGE Publications (London, Thousand Oaks and New Delhi). Vol 33(4) 401–422.
15. Warford Mark K., Testing a Diffusion of Innovations in Education Model (DIEM) / The Innovation Journal: The Public Sector Innovation Journal, Volume 10(3), article 32.
16. Yager B., 8 Most Common Reasons for Resisting Change (Adapted from "Beyond Change Management", a course offered by BSU's Center).
17. Zeffass A. Innovation Readiness / Innovation Journalism, Vol 2. No. 8 – May, 23/2005.
18. Андреева Г.М. Социальная психология [Электронный ресурс]: база данных РГИУ, библиотека учебной и научной литературы. - М., 1999. – Режим доступа: www.i-u.ru (дата обращения: 24.03.2014).

Ткацкая С.Н.

учитель истории высшей квалификационной категории

Матниязова Е.Н.

учитель истории высшей квалификационной категории

МБОУ «СОШ №52» г. Ульяновска

Россия, г. Ульяновск

ОБУЧЕНИЕ ТОЛЕРАНТНОМУ ВОСПРИЯТИЮ МИРА И РЕАЛИЗАЦИЯ ДАННОГО УБЕЖДЕНИЯ НА УРОКАХ ИСТОРИИ

Аннотация: в данной работе рассматриваются вопросы формирования толерантности у учащихся на уроках истории древнего мира, средних веков, отечественной истории, а также виды деятельности в этом направлении.

Ключевые слова: толерантность, плюрализм, коммуникативный диалог, дискуссия, исторический источник, дебаты.

Изучение истории дает чрезвычайно богатый материал по воспитанию толерантности у учащихся. Это длительный и сложный процесс, основой которому является материал школьного курса истории. Обращение к формированию толерантности при изучении исторического материала крайне необходимо. Во многом это связано с содержанием самого материала учебников истории. По-прежнему значительное место в них отведено

изучению войн, социальных катаклизмов и других явлений, дающих учащимся, прежде всего представление о возможности силового решения возникших проблем. Формирование понятия толерантности проходит постепенно, в зависимости от возрастных способностей учащихся и особенностей изучаемого материала.

Формирование толерантности начинается с изучения курса истории древнего мира. Материал курса дает учителю благодатную возможность для формирования в умах учащихся связи: терпимость ведет к устойчивости. Это положение формируется при изучении великих империй древности. Рассматривая причины их гибели, необходимо особое внимание уделить тому, что народы были объединены в эти империи насильно, завоеватели проявили нетерпимость к обычаям и культуре покоренных народов. Это привело к внутренней неустойчивости этих государств, и, в конечном итоге, способствовало их гибели при появлении внешней опасности.

Формирование чувства толерантности продолжается при изучении истории средних веков. Важно убедить учащихся, что нетерпимость, в конечном счете, приводит к краху. Это положение хорошо усваивается при изучении темы «Нидерландская буржуазная революция», события которой во многом были обусловлены отсутствием религиозной толерантности в католическом мире. Нетерпимость стала одной из основных причин не только революции, но и распада Испанской империи.

Важное значение для формирования толерантного сознания имеет изучение следующих тем отечественной истории: «Образование государства Киевская Русь», «Русь под властью Золотой Орды». Сложный материал для формирования толерантного сознания представляет история войн: мировых, гражданских, локальных, религиозных. Учитель акцентирует внимание учащихся на фактах проявления толерантности даже в условиях человеческого ожесточения. Так при изучении материала об Отечественной войне 1812 года необходимо показать, что даже в условиях наступления французских войск русские люди проявляли толерантность по отношению к человеческой жизни. Учитель знакомит учащихся с приказами по армии, в которых командование требовало не уничтожать пленных французов, а также солдат и офицеров, не оказавших сопротивления.

Аналогичные примеры дают нам и сюжеты, относящиеся к истории Первой и Второй мировых войн. Особое внимание следует уделить вопросу о размещении эвакуированного населения.

На уроках истории необходимо научить учащихся самостоятельно думать и принимать моральные решения. Перспективными видами деятельности в этом направлении можно считать дискуссионную деятельность (коммуникативный диалог), самостоятельное изучение источников (исследовательская деятельность), проведение дебатов на уроках истории.

Дискуссионные формы занятий. Общая схема дискуссионного занятия:

1. Подготовка к дискуссии. Изучение литературы и выполнение заданий. Разбивка на дискуссионные группы, определение вопросов для обсуждения.

2. Вводная часть урока. Постановка проблемы. Повторение плана. Инструктаж команд (дискуссионных пар).

3. Ход дискуссии. Учебный спор - диалог.

4. Подведение итогов. Выработка общих, групповых или индивидуальных позиций участников дискуссии. Обобщение результатов. Оценка участников. [4]

Самостоятельное изучение источников.

Простейший уровень работы с документами предполагает извлечение из него сведений об исторических событиях, более сложный преобразующий уровень связан с глубоким анализом групп источников и формированием оценочных суждений, творческий уровень работы с документами означает свободное оперирование в ходе полемики, в дискуссионных и исследовательских формах деятельности.

Виды самостоятельной работы:

1. Самостоятельное чтение документа и участие в беседе по нему.

2. Ответы учеников по цепочке: каждый выделяет одну причину, черту.

3. Отбор источников по принципу: утверждение-источник.

4. Заполнение на доске схемы: вокруг проблемы вписываются различные источники (официальные документы, личностные документы).

5. Защита позиции автора источника. [2]

Дебаты на уроках истории. Цели и задачи, реализуемые средствами использования дебатов.

1. Формирование навыков создания системы аргументов, сравнения аргументов; участие в дискуссии.

2. Формирование умения формировать независимые и взвешенные утверждения;

3. Способствовать формированию у учащихся гражданской позиции.

4. Актуализировать знания учащихся по проблеме.

На уроке учащиеся могут выступить с изложением своей позиции.

На основе столкновения их позиций, сопоставления аргументов учитель делает своеобразное «резюме». [3]

Опыт работы показывает, что каждый курс школьного исторического образования дает обширный материал для формирования толерантного сознания. Главная задача учителя - постоянно работать в этом направлении, проводя из урока в урок идеи толерантного восприятия мира.

Использованные источники:

1. Декларация принципов толерантности ЮНЕСКО. 1995 г.

2. Ксензова Г.Ю. Перспективные школьные технологии. М., Педагогическое общество России, 2010.
3. Короткова М.В. Нетрадиционные формы уроков. Преподавание истории и обществознания в школе. 2002 №7.
4. Короткова М.В. Методика проведения игр и дискуссий на уроках истории. М. 2006.

*Трушина Т.С.
студент*

Сытник О.Е., к.э.н.

научный руководитель, доцент

Ставропольский государственный аграрный университет

ТРАНСФОРМАЦИЯ ОТЧЕТНОСТИ В ФОРМАТ МСФО В ЧАСТИ УЧЕТА ОБЪЕКТОВ ОСНОВНЫХ СРЕДСТВ

Учет основных средств является важнейшим направлением бухгалтерии, потому как, являясь наиболее значимой частью имущества, от грамотности его ведения зависит множество важных факторов, таких как финансовое состояние предприятия, его прибыль, конкурентоспособность на рынке и место предприятия в промышленном производстве.

Для создания благоприятных условий своему бизнесу на мировом рынке компании вынуждены разговаривать на одном языке со своими зарубежными партнерами, таким языком в сфере экономических отношений является МСФО. Полное, достоверное и понятное представление информации, требуемое принципами МСФО, должно быть обеспечено изначально правильной трансформацией отчетности в формат МСФО.

Трансформация отчетности является многоэтапным процессом и включает в себя ряд трудностей, возникающих в связи с расхождением РСБУ и МСФО. Таким образом, необходимо установить такие расхождения и соответствующие приемы корректировок.

Согласно требованиям МСФО (IFRS) 1 «Первое применение Международных стандартов финансовой отчетности», все предприятия должны выполнить следующие действия:

- признать все активы и обязательства в соответствии с требованиями МСФО;
- прекратить признание активов и обязательств, признанных по РСБУ, если МСФО не разрешают такое признание;
- переклассифицировать те статьи, которые были признаны в соответствии с применявшимися прежде национальными правилами учета и имеющих другую классификацию по МСФО;
- произвести оценку всех признанных активов и обязательств в соответствии с МСФО.

Следовательно, необходимо применить ряд корректировок.

1. Пересматриваются первоначальная стоимость основных средств и срок полезного использования.

Применение данных корректировок требуется в связи с тем, что РСБУ и МСФО хоть и трактуют первоначальную стоимость без существенных различий, однако, на практике МСФО 16 «Основные средства» требует включения в себестоимость ликвидационных обязательств.

Схожая ситуация складывается и со сроком полезного использования, который не ограничивается ни РСБУ, ни МСФО, но на практике складывается совершенно иная ситуация. Российские компании, желая сблизить бухгалтерский и налоговый учет, определяют срок полезного использования согласно налоговому законодательству, согласно которому амортизируемое имущество необходимо классифицировать по группам основных средств. В связи с этим также необходимо пересмотреть классификацию основных средств. К тому же, согласно Международным стандартам, компания должна ежегодно пересматривать срок полезного использования, когда ПБУ 06/2001 допускает пересмотр лишь в случае реконструкции или модернизации.

2. Переоценка по РСБУ не применяется для целей МСФО.

Следовательно, такая переоценка сторнируется и начисляется переоценка, сделанная с учетом МСФО.

3. Возможен пересмотр метода начисления амортизации для определенных групп основных средств.

Данная корректировка вызвана как вышерассмотренной проблемой определения срока полезного использования, так и отклонениями в РСБУ и МСФО в части определения базы для начисления амортизации. Такая база, согласно МСФО 16 должна уменьшаться на ликвидационную стоимость.

Также стандарты расходятся и в вопросе о моменте начала амортизации. РСБУ определяет его с первого числа месяца, следующего за месяцем принятия объекта основных средств к учету, а МСФО – с момента его готовности к эксплуатации.

РСБУ и МСФО по-разному устанавливают порядок приостановления начислений. Российские стандарты допускают приостановление начислений в случае принятия руководителем решения о консервации и в случае восстановления имущества дольше 12 месяцев. В МСФО амортизация может быть прекращена лишь с даты перевода актива в состав активов, предназначенных для продажи, или даты прекращения признания актива.

В связи с вышесказанным, производится анализ амортизируемой базы, анализ используемого метода амортизации, начисленная амортизация по РСБУ сторнируется, и начисляется амортизация по новой первоначальной стоимости с учетом пересмотренного срока полезного использования.

4. Амортизация по непроизводственному оборудованию должна быть перенесена на статью «Прочие расходы».

Согласно Международным стандартам, амортизация такого актива не должна влиять на себестоимость.

5. Если имеются основные средства, предназначенные для продажи, то их необходимо перевести в категорию «Активы, предназначенные для продажи».

В российских стандартах порядок учета таких активов пока никак не регламентируется, однако в международных стандартах для этого отведен МСФО 5 «Долгосрочные активы, предназначенные для продажи, и прекращённая деятельность».

6. Учитывается обесценение объектов основных средств.

МСФО 36 «Учет обесценения активов» требует, чтобы балансовая стоимость объектов основных средств не превышала возмещаемую. В соответствии с данным стандартом, при наличии признаков на обесценение, активы подлежат тесту на обесценение. В российских стандартах такое понятие отсутствует.

7. Требуется капитализировать проценты по кредитам, полученным на покупку основных средств.

Согласно МСФО 23 «Затраты по займам», затраты по кредитам и займам, связанным с приобретением актива, составляют часть его фактической стоимости.

8. Арендованные основные средства, которые согласно РСБУ, числятся на забалансовом счете 001, требуют анализа на выявление финансовой аренды, если таковая обнаружена, то в соответствии с МСФО такие основные средства реклассифицируются на баланс, на них начисляют амортизацию за все время, которое они находятся у компании и признают финансовый расход.

В российских стандартах объект финансовой аренды может числиться на балансе как у арендатора, так и у арендодателя, первоначальные затраты списываются на расходы периода. Однако в МСФО арендованное по договору финансовой аренды имущество должно числиться на балансе арендатора.

Также по вопросам аренды в Международных стандартах предусмотрен стандарт МСФО 17 «Аренда». Поэтому необходимо провести анализ соответствия договоров аренды и учета арендованного имущества на соответствие данному стандарту.

9. Ввести понятие дисконтированной стоимости, которое в российских стандартах не применяется.

10. Включить в отчетность информацию, предполагаемую МСФО, но не учитываемую РСБУ.

К данной информации относятся:

- а) информация об активах, предназначенных для продажи (МСФО 5);
- б) информация об убытках от обесценения (МСФО 36);

в) информация о пересмотре сроков полезного использования, изменений в бухгалтерской оценке, методов амортизации, предполагаемых затратах.

11. Необходимо представить сверку, которая показывает увязку балансовой стоимости основных средств на начало и конец периода и на начало и конец предыдущего сопоставимого периода.

Использованные источники:

1. Российская Федерация. Министерство финансов. Международный стандарт финансовой отчетности (IAS) 17 «Аренда» (введен в действие на территории Российской Федерации Приказом Минфина РФ от 25.11.2011 г. №160н).
2. Российская Федерация. Министерство финансов. Международный стандарт финансовой отчетности (IAS) 16 «Основные средства» (введен в действие на территории Российской Федерации Приказом Минфина РФ от 25.11.2011 г. №160н).
3. Российская Федерация. Министерство финансов. Международный стандарт финансовой отчетности (IAS) 1 «Представление финансовой отчетности» (введен в действие на территории Российской Федерации Приказом Минфина РФ от 25.11.2011 г. №160н).
4. Российская Федерация. Министерство финансов. Международный стандарт финансовой отчетности (IAS) 23 «Затраты по займам» (введен в действие на территории Российской Федерации Приказом Минфина РФ от 25.11.2011 г. №160н).
5. Российская Федерация. Министерство финансов. Положение по бухгалтерскому учету «Учет основных средств» ПБУ 6/01: утв. Приказом Минфина России от 30 марта 2001 г. № 26 н.

Трушина Т.С.

студент

Кулиш Н.В., к.э.н.

научный руководитель, доцент

Ставропольский государственный

аграрный университет

РОЛЬ ФОНДА «НАЦИОНАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПО СТАНДАРТАМ ФИНАНСОВОГО УЧЕТА И ОТЧЕТНОСТИ» В РЕГУЛИРОВАНИИ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА

В настоящее время, когда национальные стандарты российского бухгалтерского учета стремятся к максимальному приближению к требованиям Международных стандартов учета и финансовой отчетности, очень важную роль в части бухгалтерского законодательства играют субъекты негосударственного регулирования бухгалтерского учета. Одной из таких организаций является фонд «Национальная организация по стандартам финансового учета и отчетности» (НСФО).

Презентация фонда прошла 30 октября 2003 года в Москве в рамках третьей ежегодной конференции Российского союза промышленников и предпринимателей по ключевым вопросам экономики.

Своей главной целью НСФО представил содействие внедрению в практику экономической деятельности в России признанных и широко применяемых в мире форм, правил и стандартов финансового учета и отчетности.

Учредителями Фонда стали 7 организаций, в том числе Российский союз промышленников и предпринимателей, Международная общественная организация "Ассоциация бухгалтеров и аудиторов "Содружество", Ассоциация российских банков, Опора России, Национальная Ассоциация участников фондового рынка, Некоммерческое партнерство "Институт Профессиональных Аудиторов", Некоммерческое партнерство "Гильдия инвестиционных и финансовых аналитиков".

Таким образом, НСФО объединил разработчиков и пользователей финансовой отчетности: бухгалтеров, аудиторов, профессиональных участников фондового рынка, организаций крупного и малого бизнеса, представителей государственных структур.

Внедрение в России международных стандартов отчетности, как заявил председатель фонда Е. Ясин, «позволит отечественному бизнесу разговаривать на языке понятном не только на внутреннем, но и на внешнем рынке». При этом он подчеркнул, что «система финансового регулирования не должна быть в руках государства, которое в международной практике в этом вопросе исполняет лишь роль гаранта и контролирующего органа».

В 2006 году Фондом был создан орган «Национальный Совет по стандартам финансовой отчетности», задачами которого является разработка проектов, участие в разработках новых МСФО, подготовка изменений в законодательстве, связанных с бухгалтерским учетом и отчетностью. Совет ведет свою работу в режиме открытого обсуждения, прозрачности принимаемых решений.

Фонд НСФО совместно с Министерством финансов РФ проводит круглые столы по актуальным вопросам, таким как «Обсуждение программы разработки МСФО: мнение российского профессионального сообщества», проектные сессии – «Об официальном бухгалтерском учете», международные конгрессы.

В октябре 2012 года Совет по МСФО (IASB) и Фонд НСФО подписали соглашение, предусматривающее официальный перевод на русский язык текстов МСФО, разъяснений и Концептуальных основ финансовой отчетности.

Таким образом, переведенные документы, принадлежащие на правах собственности IASB, передаются им в Министерство финансов России, которое уже в последствие публикует документы в свободном доступе.

На основе соглашения с Министерством Российской Федерации Фонд НСФО проводит экспертизу применимости МСФО и разъяснений МСФО на территории Российской Федерации.

Фонд НСФО участвует в обсуждении новаций в МСФО, предлагаемых Советом по МСФО (International Accounting Standards Board, IASB) и Комитетом по интерпретации МСФО (IFRS Interpretation Committee), посредством представления писем-комментариев, отражающих консолидированное мнение российского профессионального сообщества.

Также Фонд представляет услуги по обучению в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) для специалистов, имеющих высшее профессиональное образование, подготовка и повышение квалификации рабочих, представление секретарских, редакторских услуг и услуг по переводу, научные исследования и разработки.

Основной целью деятельности Фонда является формирование имущества на основе добровольных имущественных взносов и иных не запрещенных законом поступлений, и направление этого имущества на:

1. методологическую и информационную поддержку внедрения и применения МСФО российскими организациями, в том числе путем организации обучающих программ, подготовки, перевода и публикации материалов по методологии и практике применения МСФО на русском языке и т.д.;

2. выработку предложений по изменению действующего законодательства Российской Федерации для уменьшения непроизводительной нагрузки на предприятия, связанной с параллельным ведением нескольких видов финансового учета, а для предприятий малого и среднего бизнеса – с упрощением системы действующих Правил бухгалтерского учета;

3. участие в формировании комплексной системы образования аудиторов и бухгалтеров в соответствии с МСФО;

4. содействие научным исследованиям и деятельности в области образования в сфере экономики, управления, права, бухгалтерского учета и аудита, в иных смежных областях и внедрение результатов научных исследований;

5. взаимодействие с Комитетом по Международным стандартам финансовой отчетности в области разработки стандартов и интерпретаций путем членства в рабочих группах и комитетах, организации работ по переводу МСФО на русский язык и их публикации, подготовки комментариев к проектам стандартов, разработанных Правлением Комитета по Международным стандартам финансовой отчетности, обмена материалами в области практики применения МСФО;

6. участие в разработке и проведение комплекса мер, направленных на внесение согласованных изменений в налоговое, бухгалтерское и другие

отрасли законодательства Российской Федерации для устранения внутренних противоречий и препятствий внедрению МСФО, в том числе и в переходный период, определенный для различных групп предприятий по их переходу на МСФО;

7. участие в разработке методологии бухгалтерского учета и финансовой отчетности для малого и среднего бизнеса;

8. участие в профессиональном надзоре за процессом внедрения и применения МСФО;

9. проведение мониторинга соблюдения МСФО;

10. разработку и утверждение проектов нормативных правовых актов и иных документов в сфере бухгалтерского учета и финансовой отчетности.

Предметом деятельности Фонда является:

1. развитие сотрудничества с российскими и зарубежными организациями в области стандартов финансовой отчетности и бухгалтерского учета в иных смежных областях;

2. привлечение пожертвований и труда добровольцев в целях решения стоящих перед Фондом задач, реализации программ Фонда и их финансирования;

3. оказание финансовой, и иной материальной помощи организациям и гражданам, осуществляющим деятельность в области разработки, изучения и внедрения международных стандартов финансовой отчетности и бухгалтерского учета, осуществлять контроль за целевым использованием переданных денежных средств и имущества;

4. проведение конгрессов, конференций, семинаров и других мероприятий, в том числе международных, по вопросам, связанным с деятельностью Фонда;

5. взаимодействие с органами государственной власти и местного самоуправления в целях координации действий, связанных с решением задач Фонда.

Использованные источники:

1. Фонд НСФО получил права на перевод текстов МСФО на русский язык. Интервью с председателем совета по стандартам фонда НСФО / Корпоративная финансовая отчетность. Международные стандарты – 2013. - № 1. – с. 7-10.

2. Национальная организация по стандартам финансового учета и отчетности. Официальный сайт / О Фонде [Электронный ресурс] 2014. Режим доступа: www.nsfo.ru

Уляева Е.В.

доцент

кафедра криминалистики

полковник полиции

Ставропольский филиал ФГКО ВПО «Краснодарский университет

Министерства внутренних дел Российской Федерации»

Россия, г. Ставрополь

ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗОВ СИСТЕМЫ МВД РОССИИ

Сегодня невозможно себе представить успешное функционирование образовательного учреждения, в том числе системы МВД России, без хорошо организованного просвещения педагогов в самом учебном заведении, так как личность педагога является ключевым звеном в сфере модернизации образования.

Повышение профессионального мастерства педагогов в отечественной литературе и научных разработках последнего времени тесно связано с проблемой повышения их профессиональной компетентности.

Впервые термин «компетентность» появился в работах немецкого психолога Хабермаса. Дальнейшее развитие это понятие получило в работах по социальной психологии, где оно трактуется как доскональное знание своего дела, сущности выполняемой работы, возможных способов и средств достижения намеченных целей. Так, например, Д.Брунер [1] рассматривал компетентность, как совокупность качеств, присущих наиболее авторитетному специалисту, точнее, тот уровень их проявления, которого должен достичь каждый овладевающий профессией индивид. Затем, термин «компетентность» мы встречаем в работах по управлению. При этом компетентность стала рассматриваться как совокупность компетенций, связанных с конкретной профессиональной деятельностью. Так, Кяэрст считает, что «компетентность вообще» не существует, она должна рассматриваться только в области конкретной проблематики, в определенной «сфере компетентности». В. Макелвил (США) считал, что главная задача организации управления это добиться компетенции всех работников. При этом в компетенцию они включали следующие три компонента: *знания*, как результат образования *личности*, *навыки*, как результат опыта работы и обучения, и *способы общения*, с точки зрения умения общаться с людьми и работать в группе [4]. Отсюда вытекает, что каждый человек в своей профессиональной деятельности должен стремиться к приобретению и совершенствованию различных компетенций.

При рассмотрении вопроса педагогической компетенции преподавателя вуза системы МВД предпринимаются попытки (в том числе и в моих научных изысканиях) выработки показателей сформированности этих компетенций. При их разработке учитывается тот факт, что понятие

профессиональной готовности используется как категория деятельности (состояние и процесс), категория теории личности (отношения и установки) и категория теории профессиональной подготовки преподавателя вуза системы МВД (знания, способы деятельности, результативность).

В структуру профессиональной компетенции преподавателя вуза системы МВД мы отнесли:

- профессиональную компетентность, основанную на специальной научной (исходя из специфики преподаваемой дисциплины), практической (опыт работы в практических органах, знания специфики правоохранительной деятельности) и психолого-педагогической подготовке;

- общекультурная гуманитарная компетентность, включающая знание основ мировой культуры, наличие гуманистических личностных качеств, ответственность за результаты собственной деятельности, мотивацию к самосовершенствованию;

- креативность, предполагающая сформированность нестандартного мышления, владение инновационной стратегией и тактикой, гибкую адаптацию к изменениям содержания и условий профессиональной деятельности;

- коммуникативная компетентность, включающая развитую речь, владение приемами установления и поддержания коммуникативных контактов на разных уровнях социального и личностного общения, владение навыками работы с современными средствами связи и компьютерная грамотность, умение составлять деловые бумаги и др. элементы общения;

- компетентность в области правоохранительной деятельности, включающая знания специфики правоохранительной, юридической деятельности;

- психолого-педагогическая компетентность, предполагающая понимание преподавателем себя и других (обучаемых, преподавателей), знание закономерностей общего и профессионального развития личности в процессе образования, способностей к организации межличностного взаимодействия в ходе совместной деятельности по достижению целей педагогического процесса.

В исследованиях проблемы профессиональной компетентности преподавателей вузов, в основном, для изучения уровня ее сформированности используются такие показатели, как предметный, личностный, интеллектуальный и адаптивный [2; 3]. Мы же, в своем исследовании выделили еще один компонент, специфичный для преподавателей вузов системы МВД – профессионально – служебный, связанный со спецификой субъекта обучения в милицейском вузе – преподаватель, являющийся действующим сотрудником органов внутренних дел – субъектом правоохранительной деятельности.

Высокий уровень *предметного* блока характеризуется профессиональным умением ставить и решать дидактические, развивающие

и воспитательные цели педагогического процесса вуза системы МВД. Средний уровень названного блока характеризуется умением ставить дидактические, развивающие и воспитательные задачи, но недостаточным уровнем развития профессиональных навыков в их решении, в основном связанным с недостаточным владением методической подготовленностью преподавателя, его неумением организовать процесс передачи знаний, выстроить композицию занятия, подобрать эффективные методы и приемы, подобрать нужные средства обучения, не эффективное сочетание групповых и индивидуальных форм проведения занятий. Низкий уровень предметного блока можно охарактеризовать затруднениями в самой постановке целей подпроцесса, низким уровнем решения дидактических, развивающих и воспитательных задач, низким уровнем восприятия обучаемого, в выборе средств педагогического воздействия.

В *личностном* блоке высокий уровень характеризуется высоким уровнем педагогической культуры, педагогической развитости личности преподавателя. Средний уровень личностного блока характеризуется более низкими показателями по названным критериям, связанным с нарушениями педагогического такта, педагогической наблюдательности, умением видеть педагогические аспекты в планируемых и осуществляемых педагогических действиях, решать педагогические ситуации. Низкий уровень личностного блока характеризуется низкими показателями по названным критериям или их отсутствием.

В *интеллектуальном* блоке высокий уровень характеризуется успешным использованием современных достижений фундаментальной науки, широким научным кругозором, ярко выраженным творческим характером мышления, знанием и умением эффективно применять в своей педагогической деятельности признанные передовые педагогические технологии. Средний уровень интеллектуального блока характеризуется не достаточно высокими показателями по названным критериям, а низкий – их развитием на недостаточном уровне или полным отсутствием.

В *адаптивном* блоке высокий уровень характеризуется умением устанавливать отношения взаимопонимания и взаимосоотрудничества с обучаемыми, коллегами по работе, руководством педагогического коллектива, высокий уровень рефлексии и адекватную самооценку. Средний уровень характеризуется снижением показателей по одному из критериев блока, а низкий свидетельствует об их низком уровне или полном отсутствии показателей адаптивного блока.

В *профессионально-служебном* блоке нами рассматриваются показатели по наличию у преподавателя опыта работы в сфере правоохранительной деятельности и умение преломить знания по преподаваемому предмету к специфике будущей профессиональной деятельности обучаемых вуза системы МВД, а так же показатели по служебно-боевой подготовке преподавателя, как субъекта

правоохранительной деятельности.

Именно специфика *профессионально-служебного* блока делает исследование педагогической компетентности преподавателей вузов системы МВД России особенно актуальной. Педагогический процесс милицейского вуза имеет свою специфику по сравнению с другими видами учебных заведений данного уровня, поскольку данные вузы имеют специфическую, ярко выраженную, узкую профессиональную направленность, что отражается на самой структуре педпроцесса и на специфике преподаваемых предметов. Ряд дисциплин преподается не педагогами, а специалистами в той или иной области правоохранительной, юридической деятельности, что заметно снижает показатели данных преподавателей по предметному блоку, поскольку, являясь специалистами в преподаваемом предмете, как правило, эти преподаватели не владеют педагогической методикой. Имеет место и другая закономерность – преподаватели имеющие педагогическое образование, не имеющие практики работы в правоохранительной деятельности, как правило, имеют низкие показатели по профессионально-служебному блоку.

Разрешение этих противоречий, поиск оптимальных путей повышения педагогической компетентности преподавателей такого специфичного вуза, как вуз системы МВД России – задача современного этапа развития внутриведомственной системы образования.

Использованные источники:

1. Брунер ДЖ, Психология познания. — М., 1989.- 432 с.
2. Сорокопуд Ю.В. Модель профессиональной компетентности преподавателя высшей школы // Педагогическое образование и наука. 2011. № 11. С. 42.
3. Сорокопуд Ю.В. Оценка профессионального мастерства педагога // Профессиональное образование. Столица. 2007. № 7. С. 10-11.
4. Хершген Х. Основы профессионального успеха: Учебник для вузов. М.: ИНФРА-М, 2000. 334 с.

*Фадеева М.А., канд. пед. наук
доцент*

*кафедра теории и методики музыкального образования
Институт искусств СГУ им. Н.Г. Чернышевского
ФГБОУ ВПО «Саратовский государственный университет
им. Н.Г. Чернышевского» Институт искусств
Россия, г. Саратов*

ФОРМИРОВАНИЕ МУЗЫКАЛЬНОГО ПОЗНАНИЯ МЛАДШИХ ШКОЛЬНИКОВ ЧЕРЕЗ СИСТЕМУ ТВОРЧЕСКИХ ЗАДАНИЙ

Аннотация: статья посвящена проблеме формирования музыкального познания школьников. В статье представлены примеры творческих заданий,

направленных на формирование музыкального познания школьников на уроках музыки.

Ключевые слова: музыкально-творческое развитие, младший школьник, музыкальное познание, система творческих заданий.

В настоящее время в России происходят значительные изменения в области экономики, культуры, политики, характерные для переломных и кризисных периодов развития государства.

Изменения, происходящие в современном обществе, в значительной степени определяют необходимость совершенствования деятельности всей системы образования, основным критерием которого выступает творческая, культурно развитая личность.

В приобщении учащегося к культурным ценностям науки, искусства, в том числе музыкального, с раннего школьного возраста и состоит одна из важнейших задач современного образования, основным критерием которого выступает творческая личность.

Исследованию проблемы творческого развития младших школьников посвящены труды В.Н. Андреева, Л.Г. Вяткина, К.В. Головской. Проблема творчества, творческой деятельности находится в центре внимания исследований Л.С. Выготского, А.М. Матюшкиной, А.В. Петровского, Б.М. Теплова.

Музыкально-творческому развитию учащихся через разнообразные виды музыкальной деятельности посвящены работы Э.Б. Абдуллина, Н.Л. Гродзенской, Д.Б. Кабалецкого, Л.В. Школяр.

Музыкально – творческое развитие осуществляется учителем в процессе учебной деятельности, когда младший школьник переходит от игры к учению как основному способу усвоения человеческого опыта. Оно рождается при решении новых, нестандартных задач.

Музыкально – творческое развитие младшего школьника становится эффективным лишь в том случае, когда ученик сам оказывается причастным к открытию нового знания. Это может происходить, если учащийся путем накопления и систематизации некоторых своих музыкальных впечатлений и совершаемых на этой основе умозаключений самостоятельно откроет для себя какую-либо совершенно новую мысль. Педагог при этом организует обсуждение так, чтобы направить его по намеченному пути в поисках нового знания, и чтобы ребенок в результате пришел к этому знанию.

Урок музыки, в отличие от других, сложен тем, что по поводу одного и того же явления могут возникать противоположные суждения. Но все же, как правило, в результате совместной деятельности учителя и школьников рождается несколько сходных по содержанию мнений. Данные высказывания можно считать достаточным основанием для момента появления теоретического знания. Такое знание уже подготовлено предыдущим этапом обсуждения и поэтому понятно как по своим истокам, так и по содержанию. Оно пробудит в учащихся потребность пойти дальше,

углубиться в суть предмета, тем самым перейдя к следующему этапу познания.

Задачи, которые ставятся перед учащимися на уроках музыки, должны быть нестандартными, отражать возникновение нового знания, его развитие, становление в систему понятий. Задача творческих заданий - погружение младших школьников в генезис музыкального искусства, в создании условий, помогающих прожить музыку с точки зрения ее разных творцов – композитора, дирижера. Приведем примеры творческих заданий, направленных на музыкально – творческое развитие младших школьников.

В задании «*Музыкальный критик*» учащиеся, высказываясь о музыке, с одной стороны, формируют и апробируют лексику, связанную с ней, а с другой стороны, обнаруживают свой внутренний план размышлений о музыке. В процессе высказываний о музыке ребенок должен стремиться к целостному взгляду на музыкальное произведение, к анализу его средствами, отвечающими природе музыкального искусства, его особенностям и языку.

Данная работа может протекать полноценно лишь в том случае, если она подготовлена предыдущим этапом. Проходя этапы накопления начальных знаний о музыке, ребенок должен проникаться осознанием художественности каждого элемента музыкального знания. В основу беседы важно заложить художественный принцип отношения к музыке как к способу диалога с ее создателем, с эпохой композитора, его личностью, судьбой, переживаниями.

Творческое задание «*Предвосхищение музыки*» формирует у учащихся элементы композиторского мышления. Задача, стоящая перед педагогом заключается в приобщении учащегося к загадке рождения музыки. Важно помочь ученику осознать позицию творца, отобрать средства музыкальной выразительности, необходимые для воплощения данного замысла, выбрать необходимую музыкальную форму, продумать различные варианты исполнения и избрать один или несколько подходящих, решить, какими инструментами эта музыка должна воплощаться.

Организация решения данного задания может осуществляться в зависимости от выбранной «точки отчета», которая послужит импульсом деятельности. Можно начать движение в опоре на поэтический текст, если это вокальное произведение (например, романс, песня, ария). Другими источниками воспитания элементов композиторского мышления может стать опора на психологическое состояние героя произведения.

«*Музыкально-пластическое интонирование*» развивает способность детей выразить в движениях самое характерное в музыкальном произведении. Известно, как часто на уроке музыки ребята начинают невольно двигаться, притопывая в ритм ногами, отбивая его ладонью, плавно покачиваясь. Нужно использовать эту потребность детей выразить

музыку, используя самые элементарные, но достаточно выразительные движения.

Таким образом, дети глубже проникают в ее жанровую природу, заостряют внимание на средствах музыкальной выразительности и устанавливают связь между музыкальной и пластической интонациями, между безмолвной и красноречивой выразительностью жеста и музыкальным образом. Незаметно расширяя круг ассоциаций, можно обратиться и к образам природы, архитектуры, ведь ученики способны установить сходство пейзажа грозы и героических образов в произведениях Бетховена, или сходство маршевой музыки и ровного ряда одинаковых домов на современном городском проспекте.

Отбирая музыку для этого задания, стоит выбрать такую, которая отражается наиболее емкой с точки зрения возможности ее пластического выражения. Вместе со школьниками нужно продумать движения, отображающие звучащую музыку. Можно предложить создать образ танца небольшой группе, а интерпретировать его с остальной частью класса. Вместе с тем, необходимо стремиться избежать примитивного «изображения» по отношению к музыке, важно, чтобы получился цельный музыкально-художественный образ. Если некоторые танцы не подлежат пластическому детскому исполнению, то достаточно будет ограничиться размышлением на тему «Как это можно было бы исполнить пластически?», продумать какие движения воплотили бы этот образ наиболее адекватно. Устанавливая для себя взаимосвязь между музыкальным образом и его пластическим воплощением, открывая новые способы выражения своего состояния, понимания и «сопереживания» музыки, ребята могут разыграть «диалог в пластике».

«Скульптурный портрет музыки» - это модификация предыдущего задания, т.е. «пластика в статике», взаимосвязь между интонацией позы и интонации музыки. Разделив учеников на «скульпторов» и «посетителей музея музыкальной скульптуры», первой группе предлагается «вылепить» из тех, кто олицетворяет «глину», «скульптурный портрет музыки», используя те или иные позы. Затем дать возможность группе «посетителей музея музыкальной скульптуры» оценить то, что получилось. Музыка должна быть ярко контрастной.

Смыслом задания «Маленькие дирижеры» является формирование способности сообщить воображаемым или реальным исполнителям художественную или драматургическую идею композитора. Это задание должно сыграть роль организатора внимания. Чтобы более или менее «правильно» продирижировать музыку, необходимо, прежде всего, вслушаться в нее, обратить внимание на ее особенности: темп, ритм, метр, динамику развития, особенности оркестровки. Все эти особенности вызовут необходимость разными жестами выразить музыку. При анализе формы

произведения для дирижирования лучше всего выбирать «легкие» фрагменты. Можно использовать и фортепианные произведения.

Задание *«Лицо молчащей музыки»* формирует способность устанавливать взаимосвязи между звучанием музыки и ее записью даже у тех, кто не знает музыкальной грамоты. Фрагмент должен быть небольшим, чтобы учащиеся могли запомнить. Музыка на первом этапе не должна быть слишком сложной для «записи», чтобы не было трудно удержать в памяти зрительное представление о ней. Вслушиваясь в музыку необходимо выяснить с детьми ее развитие: движение мелодии вверх или вниз, ее плавность или отрывистость и т.д. На подготовительном этапе освоения *«собственно партитуры»* можно выполнить несколько заданий на развитие восприятия отдельных элементов музыки. Мелодию исполнить графически на нотном стане, предложив школьникам для «записи» два-три варианта ее (плавную, дробную, ритмичную, скачкообразную и т.д.). Достаточно будет, если на рисунке ясно обозначить характер «фактуры» - плотность, прозрачность, аккордовость или волнообразность и т.д.

Задание *«Графическая партитура»* можно построить наоборот, т.е. предложить учащимся сравнить несколько набросков линий мелодий, чтобы они установили «схожесть» рисунка, например, плавных линий и такой же звучащей мелодии. Не надо ограничиваться только улавливанием внешнего сходства. Здесь важно, что мелодия, в отличие от детских рисунков, будет изображена не только линией (плавной или пунктирной), но и при помощи нот. Это может стать источником совместного исследования: почему ноты расположены именно так, а не иначе. Можно выйти на разговор о том, что нотная запись, как и сама музыка – это уникальный международный «язык общения». Выяснить, чем удобен музыкальный язык, почему и как он действует, что он способен выразить и, главное, как он это выражает? Учебное задание *«Графическая партитура»* уместно закончить последним, третьим этапом: чтобы учащиеся изображали на нотоносце мелодию не линией, а именно нотами.

Отметим, что эффективность выполнения творческих заданий во многом зависит от использования на уроках методов, направленных на музыкально – творческое развитие младших школьников.

Метод создания композиций направлен на объединение разных форм общения учащихся с музыкой при исполнении одного произведения. «Композиция» состоит из простейших элементов и вызывает особый интерес у учащихся, поскольку для исполнения требует внимания и музыкального «дыхания» на значительном отрезке времени.

Метод эмоциональной драматургии нацелен на активизацию эмоционального отношения к музыке. На основе принципов эмоционального контраста или последовательного обогащения и развития одного эмоционального тона решается задача соотнесения предлагаемого в программе варианта построения урока с конкретными условиями, уровнем

музыкального и общего развития учащихся, определяется наилучшая последовательность форм и видов музыкальных занятий в условиях данного класса;

Метод эмоционального воздействия способствует развитию способности «проживания» музыки, ее настроения и предполагает создание установки на эмоционально-духовное общение с искусством, достижение резонанса в восприятии музыки.

Метод размышления о музыке направлен на личностное, творчески индивидуальное присвоение учащимися духовных ценностей. Использование этого метода подразумевает не усвоение учащимися готового знания, а выбор проблемы и предъявление ее для самостоятельного решения ученикам. В ходе выполнения поставленной задачи учителем, у детей развивается познавательный интерес и активное восприятие музыки, музыкальное мышление, способность к творческому анализу.

Применение *проблемно-поискового метода* способствует активизации познавательной деятельности обучаемых, нацеливая их на размышление, а не пассивное «потребление» музыкальных ценностей. Создание проблемных ситуаций на занятиях способствует включению учащихся в самостоятельную поисковую деятельность.

Метод сравнения, являясь одним из наиболее распространенных методов, используемых на музыкальных занятиях, позволяет создавать ситуации, вызывающие у школьников интерес и стремление к творчеству. Чтобы удовлетворить этот интерес, учитель предлагает детям творческие задания: анализ музыкальных произведений, сочинение мелодии к определенному тексту (интерес к тексту), сочинение музыки определенного жанра, например, колыбельной (интерес к жанру) и т. д. Выполнение творческих заданий предполагает анализ музыки, концентрирует слуховое внимание учащихся, заставляет их следить за изменением звучания и развитием музыкального образа, осознавать свои впечатления и делать выводы, развивает творческие способности.

Метод контрастного сопоставления направлен на развитие у школьников музыкально-творческой активности, нацелен на организацию совместного (педагога и учащихся) проживания музыкального образа в процессе исполнения музыки, поиска собственных трактовок и интерпретаций для выражения образного содержания музыки. В основе метода лежит применение учителем приемов сравнения, контрастного сопоставления эталонного звучания и неправильного исполнения музыки детьми. В результате учащимся легче осознать и самостоятельно исправить недостатки своего исполнения, улучшить его качество, предложить свою собственную интерпретацию. Это развивает творческие способности детей, положительно влияет на их активность в процессе музыкальных занятий.

Широкое использование *метода сочинения* как важнейшего стимула раскрытия творческих потенциалов учащихся является эффективным

средством развития музыкально-творческой активности учащихся. Но, прежде чем что-либо сделать, ребенок должен понимать смысл своей деятельности. Поэтому необходимо смоделировать творческий процесс, чтобы ребенок заглянул в себя: что значимо для него такое, что может стать значимым для других.

Максимальному развитию музыкально-творческих способностей содействует применение *метода моделирования художественно-творческого процесса* обеспечивает реализацию идей развивающего образования на уроках музыки и вообще на уроках искусства, когда учащиеся ставят себя в позицию творца-композитора, творца-поэта, творца-художника, как бы заново создающих произведения искусства для себя и для других людей.

Применение *метода сочинения музыки* как метода познания музыкального языка, при помощи которого проявляется необходимость и возможность выразить чувства, способствует развитию у школьников артистизма, способности к многогранным образным ассоциациям, быстроты музыкально-творческого мышления, развитию творческих способностей, вокально-хоровых навыков, интереса к созданию музыкальных ценностей. Чтобы развивать у учащихся эти качества, необходимо заниматься импровизацией, выполнять творческие задания (например, сочинение подголосков к мелодии песни, ритмического сопровождения, импровизация окончания музыкальных фраз, сочинение музыкальных импровизаций к сказке).

Таким образом, задачей творческих заданий на уроках музыки является погружение учащихся в процесс постижения музыкального искусства, в создании условий, помогающих прожить музыку с точки зрения ее разных творцов – композитора, исполнителя, дирижера. Система заданий направлена на формирование наиболее общих способов развития музыкального познания. Предложенная система творческих заданий в совокупности с эффективными методами музыкального обучения и воспитания учитывает специфику возрастных возможностей младших школьников и направлена на их музыкально-творческое развитие.

Использованные источники:

- 1.Абдуллин Э.Б. Теоретические и методические основы музыкального образования в общеобразовательной школе [Текст] / Э.Б.Абдуллина. – М., 1982. – 49с.
- 2.Петрушин В.В. Музыкальная психология: Учебное пособие для студентов и преподавателей [Текст] /В.В. Петрушин. – М., 1997.
- 3.Психология. Словарь [Текст] / Под общ.ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. – М.,1990. – 494 с.
- 4.Божович Л.И. Проблемы формирования личности [Текст]/Л.И. Божович.- М.:Педагогика, 1997. — М.: Просвещение,- С.324.

5.Школяр Л.В., Красильникова М.С., Критская Е.Д. и др. Теория и методика музыкального образования детей: научно-методическое пособие, 2-е изд. [Текст] / Л.В.Школяр, М.В. Красильникова, Е.Д.Критская . – М., 1999.

Филиппова Л.Г.
старший преподаватель
кафедра теории и методики музыкального образования
Институт искусств Саратовского государственного университета
им. Н.Г.Чернышевского
Россия, г. Саратов

ДИРИЖЕРСКО-ХОРОВАЯ ПОДГОТОВКА СОВРЕМЕННОГО УЧИТЕЛЯ МУЗЫКИ

Аннотация. В статье представлены вопросы, вызывающие затруднения у начинающих учителей музыки средних школ. Рассмотрены основные параметры современной дирижерско-хоровой подготовки в условиях педагогической практики.

Ключевые слова: учитель музыки, общеобразовательная школы, современные требования, дирижерско-хоровая подготовка.

Начинающие учителя музыки часто испытывают затруднения, вызванные изменениями, происходящими в области массового музыкального образования. Большое количество учебников, учебно-методических пособий, альтернативных и авторских программ несут в себе множество противоречий, связанных с определением того или иного понятия, с взглядами их авторов на цели, задачи и принципы массового музыкального образования. Привычным в музыкально-педагогической работе методам даются новые названия, затруднения вызывают вопросы, связанные с:

- хоровым исполнительством в средней школе;
- хормейстерской деятельностью в контексте школьного хора;
- интерпретацией основных категорий и понятий музыковедения в школьной практике преподавания музыки;
- особенностями урока музыки как урока искусства: целостность, художественно-педагогическая идея, ее взаимодействие с учебной темой; интонационно-образной сущностью познания музыкального произведения;
- творческими заданиями и новыми технологиями музыкального образования и др.

На современном этапе развития нашего общества назрела необходимость полнее использовать возможности общеобразовательной школы в эстетическом воспитании подрастающего поколения. Актуальность этой задачи возрастает в связи с основными направлениями реформы школы, в которых воспитанию и совершенствованию подготовки педагогических кадров отводится видное место. Эффективность педагогического процесса определяется степенью соответствия его результатов поставленным целям.

Цели выражаются в педагогических категориях, которые лежат в отдельных видах деятельности. Смысловое значение сообщаемой информации усиливается благодаря использованию учителем целого арсенала средств выразительности: интонация, окраска – тембр голоса, его диапазон, динамика, а также мимика и жесты. Психофизическая природа учителя совершенствуется в процессе профессиональной деятельности, обогащая палитру педагогического влияния, и помогая ярче проявить свою индивидуальность. Учитель музыки призван решать не только специфические – музыкальные – задачи, но и воспитательные. Своим профессиональным мастерством он оказывает действенное влияние на мировоззрение, взгляды и убеждения обучаемых. Урок музыки должен отличаться высокой художественностью, поскольку педагогический процесс оказывает влияние и на интеллект обучаемых, и на их чувства и эмоции.

Учитель-музыкант должен профессионально владеть дирижерским, хоровым (хормейстерским) и певческим мастерством и непременно иметь выносливый, хорошо тренированный голосовой аппарат. На педагогической практике в школе типичные недочеты в хормейстерской подготовке следующие:

- неумелое пользование камертоном;
- недостаточный контакт с хоровым коллективом;
- плохой показ голосом;
- расхождение словесных указаний с дирижерским жестом;
- неумение ярко воплотить свои художественные замыслы из-за недостаточного развития психофизического аппарата.

Названные недочеты не являются случайными и свидетельствуют о том, что процесс подготовки современного учителя-музыканта нуждается в совершенствовании. Учитель музыки должен иметь хорошую дирижерско-хоровую подготовку для постижения и воплощения изучаемого хорового произведения. Например, надо знать закономерности музыкального искусства и специфику средств музыкальной выразительности, а также специфику хорового коллектива, как «музыкального инструмента» и его выразительные возможности, конкретные приемы управления звучностью, технологию работы со школьным хором, методы проведения репетиций; уметь прочесть музыкальное произведение, создать исполнительскую трактовку на основе авторского замысла, найти вокальное и дирижерское выражение изучаемого материала и, исходя из исполнительских задач, реализовать замысел в хоровом звучании.

В процессе дирижерско-хорового обучения, выполнения соответствующих дидактических задач, у студента формируются следующие приемы учебно-познавательной деятельности: анализ, сравнение, обобщение, подбор средств деятельности, перенос полученных знаний в новую педагогическую ситуацию. Доступность, относительная простота заданий, возможность непосредственного использования этих результатов в

практической работе в школе вызывает интерес, обеспечивая положительную мотивацию учения. Успешно работать со школьным хоровым коллективом смогут те студенты, у которых интерес к вокально-хоровой работе будет воспитан настолько, что они смогут увлечь своим отношением к ней и учащихся различных возрастных групп. Только при умении «видеть» художественно-технические задачи в работе над хоровым произведением, гибко использовать репетиционные приемы, оперативно оценивать полученные результаты, появится уверенность в достижении цели. Степень подготовленности к работе со школьным хоровым коллективом можно определить по следующим моментам:

- владение репетиционными приемами в работе над хоровым произведением: достижение точного звуковысотного интонирования, ритмической четкости, выразительного звуковедения, динамики и тембра;
- проявление умелого подхода к художественной «отделке» разучиваемого хорового произведения и настойчивости в решении художественно-технических задач;
- наличие интереса и увлеченности в работе, уверенности в достижении целей.

Дирижерско-хоровая (хормейстерская) деятельность учителя-музыканта будет эффективной и успешной, если студент в процессе обучения изучил и познал сущность дирижерского искусства и хормейстерской деятельности педагога-музыканта; теоретические и практические основы дирижерской техники; методическую литературу по технике дирижирования и хоровой и песенный репертуар, необходимый для осуществления профессиональной деятельности. Хормейстеру детского (школьного) хора в равной мере необходимо владеть конкретными методиками в области хорового дирижирования; навыками прогнозирования возможных трудностей в хоровом звучании и, что особенно важно, навыками выразительного исполнения песен под собственный аккомпанемент. Дирижирование хоровым произведением основывается, прежде всего, на ясном слуховом представлении интонационно-высотного звучания партитуры, особенностей, передающих музыкальный образ произведения конкретными вокально-хоровыми средствами: связное, на дыхании звучание голосов, их тембровое, тесситурное и ритмическое своеобразие, строй, ансамбль и др.

Дирижировать целесообразно, когда музыка хорошо услышана внутренним слухом во всех деталях и, что особенно важно, свободно воспроизводится голосом в любом месте нотного текста «по вертикали» и «по горизонтали». Следовательно, процессу дирижирования должно предшествовать вокально-интонационное изучение партитуры путем многократного (мысленного и вслух) пропевания голосов с помощью камертона, без поддержки фортепиано. Такая целенаправленная работа

обостряет слуховое внимание, развивает вокальный слух, творческое воображение, умение слышать конкретное хоровое звучание.

Логически правильное прочтение литературного текста, тщательно продуманная фразировка в пении хоровых голосов со словами явится основой формирования наиболее целесообразных и выразительных дирижерских движений (жестов), помогающих четкому и понятному управлению детским хором во время репетиций («рабочий жест») и в концертном исполнении.

Другими словами, дирижировать хоровым произведением следует, лишь имея четкий дирижерско-исполнительский план, определяемый в результате всестороннего анализа музыкального текста.

Таким образом, методика систематической подготовки студента к управлению певческой деятельностью школьников в хоровом коллективе (и в процессе урока) должна заключаться в формировании приемов этого управления в опоре на постепенно усложняющиеся модели педагогических ситуаций.

Хадисова А. Л.

студент

Гафиатуллина О. А., к.ф.н.

научный руководитель, доцент

*ФГБОУ ВПО "Башкирский государственный педагогический
университет им. М. Акмуллы"*

Россия, г. Уфа

ОБЯЗАННОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

В наш век отрадно заметить повышение уровня правовой грамотности у людей. Особенно это касается школьников и студентов. Первые и вторые узнают азы правового образования благодаря изучаемой дисциплине "Право".

К чему же привело изучение данной дисциплины? Конечно же, к появлению представления о своих правах у обучающихся, и теперь они с гордостью говорят, что у них есть права на те или иные действия, а также, обращаясь к преподавателям и другим работникам образования, что те не в праве обязывать их делать что-либо. Например, на одном из собрания администрации вуза со студентами декан факультета выступил со словами о том, что студенты постоянно чего-то просят, прикрываясь своими правами, но тем временем, забывают о своих обязанностях, и тем самым, отказываются взаимодействовать с администрацией, которая, в свою очередь, нацелена на то, чтобы сделать жизнь студента лучше. А именно: речь шла об отказе студентов выходить на субботники, а также помогать с музейной деятельностью. После этого я решила найти обоснование словам декана, и подтверждение нашлось в уставе одного из университетов Российской Федерации:

"Студенты обязаны:

1. Всемерно своей добросовестной учебой, научным поиском и достойным поведением хранить и приумножать лучшие традиции учебного заведения..."

В статье 43 ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" от 1 сентября 2013 года написано, что обучающиеся обязаны выполнять требования *устава организации*, осуществляющей образовательную деятельность, правил внутреннего распорядка, правил проживания в общежитиях и интернатах и иных локальных нормативных актов по вопросам организации и осуществления образовательной деятельности.[1] А на самом-то деле многие обучающиеся даже не проявляют интереса заглянуть в устав и узнать о своих обязанностях. Студенты должны помнить, что они обязаны делать все для процветания родного университета, помогать в различных праздниках и фестивалях, вести себя достойно.

По этому поводу сразу вспоминается история о студенте из Оксфорда, который на экзамене потребовал кружку пива от преподавателя, ссылаясь на закон от 1513 года, который все еще не утратил свою силу и в котором говорилось, что каждому экзаменуемому более четырех часов причитается кружка пива. После некоторого замешательства профессоров ему было велено убраться из экзаменационного зала, потому что он был не при шпаге, которую студентам полагалось иметь по столь же древнему закону от 1415 года, который также не был отменен.[2]

Подытожив вышесказанное я пришла к заключению, что молодые люди, получив почетное звание студента, наряду со всеми правами обременяются и обязанностями, которые они должны всячески соблюдать, для того, чтобы быть достойными студентами своего университета.

Использованные источники:

1. ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" от 1 сентября 2013 года.
2. Игорь Голомшток. "Воспоминания старого пессимиста"; "Знамя", 2011, № 6; <http://magazines.russ.ru/znamia/2013/6/g11-pr.html>

Хасанов С.И.

студент 5 курса

Нигматуллина Г.Р., к.э.н.

научный руководитель, ст. преподаватель

БашГАУ

Россия, г. Уфа

КАЛЬКУЛИРОВАНИЕ СЕБЕСТОИМОСТИ ПРОДУКЦИИ КОНЕВОДСТВА В МУП «КУЛЬТАБАН» БАЙМАКСКОГО РАЙОНА

С организацией учета затрат на производство тесно связано калькулирование себестоимости продукции.

Исходя из ранее предложенных подходов к построению объектов учета и порядка ведения учета по ним в основу методики калькуляции

себестоимости продукции нами положен принцип распределения затрат в коневодстве в зависимости от целевого использования поголовья продуктивных лошадей:

- получение приплода;
- выращивание молодняка;
- производство молока, в том числе и для получения кумыса.

В настоящее время способы исчисления себестоимости продукции коневодства являются серьезной проблемой в коневодческих организациях региона. Повсеместно сложилась старая практика, когда по молодняку табунных лошадей калькулируется только средний прирост одной головы, что не обеспечивает достоверное исчисление себестоимости жеребят на разных стадиях выращивания. Принимая во внимание сложившуюся ситуацию со взвешиванием поголовья мясных жеребят, является важным и необходимым дифференцированное накопление информации о затратах по выращиванию в разрезе возрастных групп животных на основе учета кормо-дней их пребывания в хозяйстве с определением себестоимости прироста и себестоимости выращенного молодняка по упрощенной технике расчетов[3].

Таблица 1 Калькуляция себестоимости приплода в мясном табунном коневодстве в МУП «Культабан» за 2012 год

Показатели	№ стр.	Количество , голов	Сумма, руб.
Среднегодовое поголовье коне-маток, жеребцов-производителей	01	90	х
I. Затраты производства	-	-	-
	02	-	-
	и т.д.	-	-
Всего затрат по содержанию основного стада за год	10	х	304380,00
II. Выход продукции			
Стоимость побочной продукции	11	х	2736,00
Отработано коне-дней кобылами и жеребцами	12	301	32896
Стоимость побочной продукции, всего	13	х	35632,00
Отнесено затрат на основную продукцию (стр.10 – стр.13)	14	х	268748,00
Содержание одной головы за отчетный год			
по плану	15	х	2890,00
фактически	16	х	2986,09
Вся стоимость содержания			
по плану (стр. 01*стр. 15)	17	х	260100,00

фактически	18	х	–
III. Калькуляция поголовья			
Получение приплода	19	53	х
Количество павшего приплода	20	3	х
Отнесено затрат на приплод (стр.14)	21	х	268748,0 0
Себестоимость одной головы приплода (1 отъемного жеребенка)	22	стр. 21 / (стр.19 – стр. 20)	5374,96

В связи с тем, что на региональном рынке складываются различные цены на лошадей, продаваемых на убой, нами приведен вариант калькулирования себестоимости живой массы лошадей с учетом их упитанности.

Расчет себестоимости реализованной продукции в этом случае производится по формуле:

$$C_p = \frac{C_p}{K \cdot \Pi} (1), \text{ где}$$

C_p – себестоимость реализованной продукции, руб.;

C_p – полная себестоимость;

K – коэффициент перевода продукции разного качества в стандартную;

Π – продукция разного качества в натуральном выражении [1].

Таблица 2 Калькуляция себестоимости прироста живой массы в МУП «Культабан» за 2012 год

Возрастные группы жеребят	Кол-во кормодней	Удельный вес, %	Затраты за минусом побоч. прод., тыс.руб.	Получено прироста, ц	Себестоимость 1 ц прироста, руб.
Молодняк до 1 года	33545	40,86	959,50	212	4525,94
Молодняк от 1 года до 2 лет	35770	43,58	1023,40	157	6518,50
Молодняк от 2 до 3 лет	12775	15,56	365,4	47	7774,50
Итого	82090	100,00	2348,30	416	5644,90

В молочном коневодстве целевое назначение содержания конематок – получение приплода и молока (<http://elibrary.ru>). Учитывая, что в настоящее время в республике около 80% кобыльего молока производится в основном на сезонных фермах в летний период из которого 60% перерабатывается в кумыс непосредственно в хозяйствах и 40% на ближайших молочных комбинатах, предлагаем исчисление себестоимости продукции осуществлять также в специальном калькуляционном листе.

При исчислении себестоимости продукции в молочном коневодстве основной проблемой является определение молочной продуктивности кобыл с учетом подсосного содержания жеребят. Для этого разработана более простая методика расчетов себестоимости молока и приплода. В ее основу положено распределение затрат на сопряженные виды продукции согласно нормативам питательных веществ в энергетических кормовых единицах или обменной энергии в МДж. Исходя из этого были выведены коэффициенты распределения затрат [3].

Влияние изменения предлагаемой методики калькулирования в сравнении с применяемой в обычных хозяйствах на племенных конефермах, приведены в таблицу 3.

Таблица 3 Себестоимость продукции молочного коневодства, исчисленная разными способами в МУП «Культабан» за 2012 год

Себестоимость единицы продукции	По существующим методикам		По предлагаемому методу	
	при оценке жеребят при рождении исходя из стоимости 60 кормовых единиц содержания кобылы	Исходя из коэффициентов: 1 ц молока – 1,0 1 гол. приплода – 6,0	С сезонным получением молока в табунных условиях	Для молочно-кумысных ферм с табунно-стойловым содержанием кобыл и обеспеченной кормовой базой
1 голова приплода (при рождении)	550,76	2113,91	2383,42	2172,32
1 голова приплода (к отъему)	x	12683,46	7150,26	8689,27
1 ц молока	3335,43	1585,52	2383,59	2161,60

Методический подход предполагает более объективное распределение затрат между видами сопряженной продукции и будет способствовать правильному исчислению себестоимости, а также определению доходности производства кобыльего молока и жеребят.

Использованные источники:

1. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: 5-е изд./ Г.В.Савицкая. – Минек. ООО «Новое знание», 2011г.
2. Волков, О.И. Экономика предприятия: Курс лекций. – М.: ИНФРА – М, 2010 г.

3. Бадмаев Ч.А. Современное состояние и перспективы развития коневодства / Ч.А. Бадмаев // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2008 г.
4. Нигматуллина Г.Р. Бухгалтерский учет и аудит [Электронный ресурс]: учебное пособие / URL:<http://elibrary.ru/>(дата обращения: 27.02.2014).

Хасанов С.И.
студент 5 курса
Нигматуллина Г.Р., к.э.н.
научный руководитель, ст. преподаватель
БашГАУ
Россия, г. Уфа

АНАЛИЗ ЗАТРАТ НА ПРОИЗВОДСТВО ПРОДУКЦИИ КОНЕВОДСТВА В МУП «КУЛЬТУБАН» БАЙМАКСКОГО РАЙОНА

Состав затрат, включаемых в себестоимость продукции и их классификация по статьям определяются отраслевыми методическими рекомендациями по вопросам планирования и калькулирования себестоимости продукции с учетом характера и структуры производства.

Перед анализом затрат стоят следующие задачи: исследовать динамику изменения затрат; определить факторы, оказавшие влияние на динамику себестоимости; установить причины отклонения фактических затрат от показателей предыдущих периодов; выявить резервы возможного уровня снижения себестоимости продукции; разработать мероприятия и управленческие решения по реализации выявленных резервов[1].

Анализ себестоимости продукции обычно начинают с изучения полной себестоимости продукции в целом и по основным элементам затрат.

Рассмотрим общие затраты предприятия на производство продукции коневодства за три года в ниже приведенной таблице 1.

Таблица 1 Состав и структура затрат на производство продукции коневодства в МУП «Культубан»

Затраты	Сумма, тыс. руб.			Удельный вес в общих затратах, %		
	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.
Оплата труда	399	968	215	65,52	91,06	15,86
Корма	70	43	206	11,49	4,05	15,19
в т.ч. собственные корма	39	43	206	6,40	4,05	15,19
Электроэнергия	-	21	32	-	1,98	2,36
Нефтепродукты	8	31	78	1,31	2,92	5,75
Содержание ОС	-	-	6	-	-	0,004

Прочие	132	-	819	21,67	-	60,00
Итого	609	1063	1356	100	100	100

На предприятии не производится отдельный учет затрат по видам продукции коневодства, дается только общая сумма затрат. По таблице 1 можно увидеть, что затраты на коневодство за рассматриваемые периоды имеют тенденцию роста, возможно это связано с удорожанием ресурсов на продукцию коневодства.

Наибольший удельный вес в структуре затрат в 2012 г. занимает оплата труда, которая за рассматриваемый период увеличилась на 540,8 %, это связано с тем, что было увеличено количество работников коневодства, а также заработная плата работников. Также, в 2013 г. видно, что заработная плата резко сократилась, в связи с уменьшением количества работников. В общем же можно сказать, что в динамике всех затрат произошли значительные изменения, особенно большие изменения произошли в составе прочих затрат, которые резко увеличились на 819 тыс. рублей.

Таблица 2 Состав и структура стада лошадей в МУП «Культубан»

Лошади	Количество, гол.			Удельный вес, %		
	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.
лошади табунные, всего	196	194	47	100	100	100
в том числе жеребцы- производители	36	5	2	18,37	2,58	4,26
конематки 3-х лет и старше	75	76	19	38,27	38,27	39,18
мерины	-	27	15	-	0,14	13,92

Количество лошадей на предприятии до 2012 г. снижалось медленными темпами и в 2013 г. снизилось в 4 раза, то есть на 75,77 %. Данные изменения произошли из-за того, что МУП «Культубан» чтобы расплатиться с долгами была вынуждено продать часть лошадей.

Теперь рассмотрим выход продукции коневодства и его себестоимость за 3 года.

По таблице 3 видно, что себестоимость прироста живой массы коневодства увеличилась в 2013 г. на 34,9%, что составляет 200 тыс. рублей, по сравнению с 2012 г., соответственно увеличилась и себестоимость единицы продукции. Наименьшие затраты понесли на приплод, который составил 40 % от суммы затрат на кумыс. Таким образом, сумма затрат в коневодстве увеличивается из-за увеличения объема производства продукции.

Теперь построим линии тренда по каждому виду продукции коневодства.

Линии тренда позволяют наглядно показать тенденции изменения данных и помогают анализировать задачи прогноза. Этот подход также

известен как регрессионный анализ. С помощью регрессионного анализа можно продолжить линию тренда на диаграмме, чтобы оценить значения, которые находятся за пределами фактических данных.

Линия тренда строится в программе Microsoft Excel. Для начала строим диаграмму для каждого вида продукции отдельно, затем строим линию тренда, во «вкладке Макет» выбираем «Линия тренда» - «Линейный прогноз», предварительно настраивая нужные нам данные.

Таблица 4 Прогнозная таблица выхода продукции коневодства по видам на два года в МУП «Культубан»

Продукция коневодства	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.
кумыс, ц	210,33	255,67	492,55	601,74	742,847
приплод, гол	49	70	55	64	67
прирост, ц	108	105	139	148,333	163,833
Итого	367,33	430,67	686,55	814,073	973,68

Динамика роста и снижения линии тренда наглядно представлена в ниже приведенной диаграмме 1.

По диаграмме 1 можно легко увидеть динамику роста кумыса и количества выхода приплода и снижение прироста живой массы лошадей, также увеличение валовой продукции.

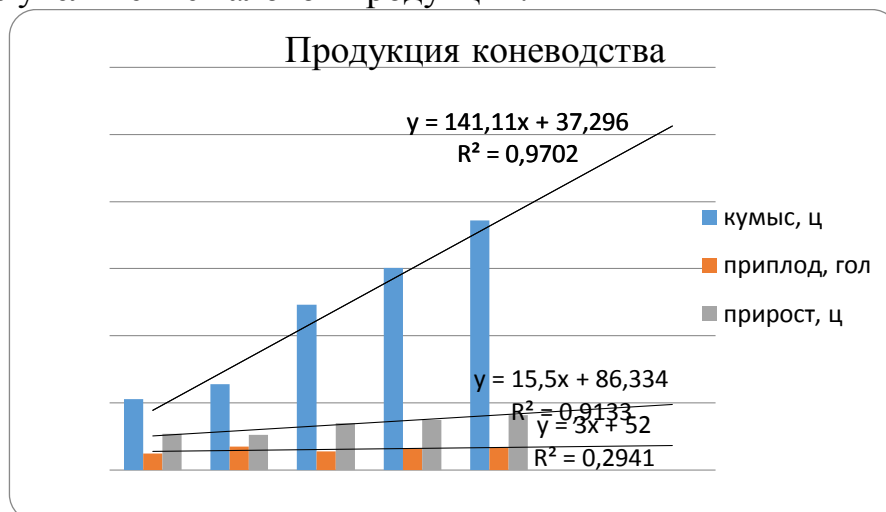


Рисунок 1 Линия тренда по видам продукции коневодства в МУП «Культубан»

В МУП «Культубан» производство продукции коневодства является рентабельным и выгодным, хотя и по результатам анализа затрат выходит, что его себестоимость велика. На самом же деле производство продукции коневодства очень даже прибыльно, потому что многие затраты, которые не относятся к этой отрасли списываются именно на продукцию коневодства, тем самым увеличивая себестоимость продукции.

Использованные источники:

1. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: 5-е изд./ Г.В.Савицкая. – Минек. ООО «Новое знание», 2011г.
2. Волков, О.И. Экономика предприятия: Курс лекций. – М.: ИНФРА – М, 2010 г.
3. Бадмаев Ч.А. Современное состояние и перспективы развития коневодства / Ч.А. Бадмаев // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2008 г.
4. Нигматуллина Г.Р. Бухгалтерский учет и аудит [Электронный ресурс]: учебное пособие / URL:<http://elibrary.ru/>(дата обращения: 27.02.2014).

*Чугунова Л.А, к.п.н.
доцент*

*кафедра теории и методики музыкального образования
Институт искусств Саратовского
государственного Университета им. Н.Г.Чернышевского
Россия, г. Саратов*

ЗНАЧЕНИЕ И МОДЕРНИЗАЦИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Аннотация. Значительными возможностями в развитии творчества ребенка обладают учреждения дополнительного образования, деятельность которых направлена на обогащение и углубление общего образования. Одно из особых мест в системе дополнительного образования занимают детские музыкальные школы, которые предоставляют благоприятные условия для развития способностей детей.

Ключевые слова. Учреждения дополнительного образования, модернизация, роль, творчество.

Модернизация российского образования в современных условиях является одной из главных задач, которая ориентирована на выявление и реализацию способностей ребенка на всех этапах обучения. Особое значение приобретает творческое направление развития личности, поскольку именно творческая деятельность ребенка способствует обогащению его интеллектуального, духовного и эмоционального мира, и, в конечном итоге формированию личности, способной к активному самовыражению и самосозиданию.

Реализация своих способностей, постоянное овладение новыми знаниями – задачи, решение которых отведено учреждениям дополнительного образования.

Обладея значительными возможностями в решении образовательных и воспитательных задач, дополнительное образование представляет собой самоценную область образовательной сферы, выходящую за рамки государственных образовательных стандартов.

Направленное на обогащение и углубление содержания основного общего образования, дополнительное является самостоятельным видом образования, имеющим свои характерные *особенности*:

- в отличие от основного общего образования, призванного выполнять социальный заказ общества на усвоение учащимися определенных знаний, умений и навыков, деятельность дополнительного образования направлена на удовлетворение личной потребности учащегося;

- дополнительное образование дает право учащемуся на самоопределение, свободу выбора того вида деятельности, который наиболее соответствует его интересам, многообразие видов образовательной деятельности в учреждениях дополнительного образования создает благоприятные условия для реализации творческих способностей учащегося;

- процесс обучения в учреждениях дополнительного образования носит неформальный характер, в сравнении со школьной педагогикой и поэтому более доступен детям;

- в учреждениях дополнительного образования преобладает творческая деятельность в отличие от репродуктивной деятельности в школе;

- в дополнительном образовании отсутствует жесткий регламент классно-урочной системы, оценочный контроль, что позволяет делать обучение более гибким, следуя природе внутреннего мира ребенка.

Сравнительный анализ основного и дополнительного образования говорит о том, что современная школа с ее традиционными формами обучения не может предложить образование соответствующее духу времени, а потому учреждение дополнительного образования берет на себя определенные функции:

образовательные функции:

- качественное углубление и обогащение содержания базисного, основного образования;

- количественное расширение направлений образовательной деятельности, выходящих за пределы предусмотренного школьным планом общего образования;

- допрофессиональная подготовка;

- профессиональное самоопределение;

психологические функции:

- возможность отдохнуть, расслабиться, сменить вид деятельности;

- реализация потребностей в самовыражении и самоутверждении, компенсации неудач в общеобразовательной школе;

досуговые функции:

- удовлетворение потребности личности в содержательном и развивающем отдыхе.

Именно поэтому дополнительное образование в значительно большей степени, чем образовательная школа дает ребенку право извлекать полезные и важные для него знания и умения, помочь овладеть тем направлением

познавательной деятельности, которая в дальнейшем сможет стать его профессией.

В силу своей специфики дополнительное образование является процессом непрерывным: он не имеет сроков завершения, поэтапно переходя из одной стадии в другую.

Первоначально педагоги стараются создать благоприятные условия для творческой деятельности ребенка. Затем, при тесном сотрудничестве педагога и учащегося осуществляется совместная творческая деятельность, за которой уже следует самостоятельное творчество ребенка, сопровождающее его уже потом на протяжении всей последующей жизни.

В основе работы учреждений дополнительного образования лежит увлеченность педагога и учащегося совместной творческой деятельностью, в ходе которой обучаемый становится активным участником, сотворцом общего дела.

Индивидуально-личностная основа деятельности учреждений дополнительного образования направлена на удовлетворение индивидуального заказа конкретного ребенка. Создавая благоприятные условия для творческой самореализации ученика, данные образовательные учреждения стремятся концентрировать свое внимание на личности каждого.

В своей деятельности учреждения дополнительного образования стремятся гибко реагировать на постоянно изменяющиеся социокультурные и образовательные потребности и интересы обучающихся. Используя потенциал их свободного времени.

Таким образом, в силу своей специфики дополнительное образование в последние годы становится сферой наибольшего творческого развития каждого ребенка.

Одно из особых мест в системе дополнительного образования занимают школы искусств, среди которых особо выделяются детские музыкальные школы (ДМШ).

Детская музыкальная школа – начальное музыкальное заведение, основная цель, которого дать учащимся общее музыкальное образование и выявить среди них наиболее способных и одаренных.

Учебные программы в ДМШ включают обучение игре на музыкальных инструментах, музыкально-теоретическим дисциплинам, пению в хоре и ансамблях. ДМШ дает возможность учиться игре на любом музыкальном инструменте как классическом, народном или эстрадно-джазовым. Программа обучения рассчитана на 7-5 лет. В ходе занятий решаются тесно связанные между собой задачи музыкального и учебно-воспитательного процесса: овладения знаниями основ теории музыки, ее закономерностей, художественно-выразительных средств; формирование восприимчивости к музыке и отзывчивости на нее, прочных музыкально-исполнительских умений и навыков индивидуальной и ансамблевой игры; умению слышать

себя в хоре и всех поющих рядом, подчиняясь воле дирижера; воспитание целеустремленности, самообладания, исполнительской воли.

Помимо традиционных задач, программа ДМШ ориентирует на развитие у учащихся широкой, всесторонней культуры.

Двадцать первый век внес существенные изменения в условия деятельности учреждений дополнительного образования. Демографический спад, резкое уменьшение числа здоровых детей школьного возраста при общем увеличении учебной нагрузки в общеобразовательных школах, недооценка роли искусства как одного из важных средств развития личности, падение интереса родителей к художественному образованию определили уменьшение числа детей, поступающих в ДМШ.

Кроме того, дети, занимающиеся музыкой, очень часто не находят понимания у своих сверстников, а иногда терпят насмешки.

Мало кто в школе понимает, сколько дополнительного времени заниматься музыкой, чтобы изучить и постичь такой сложный вид искусства как музыка. Нагрузка ребенка, посещающего помимо образовательной школы еще и музыкальную, часто оказывается поистине беспредельной.

На словах все понимают, как важно и благородно стремление родителей развить природные способности ребенка, дать хорошее художественное воспитание. Но как индивидуализировать нагрузки, как приспособить учебный процесс к конкретному ученику, имеющему гуманитарные склонности, проявляющему интерес к изучению какого-либо вида искусств.

Противоречие между интересами педагогических коллективов общеобразовательных и музыкальных школ очевидно, поэтому организаторы музыкального образования стремятся к обособлению, создавая специализированные музыкальные школы, музыкальные школы-лицей, музыкальные интернаты, пытаясь адаптировать школьные программы к чрезвычайно занятым музыкальными занятиями подростков. Ярким примером такого образования стал Музыкально-эстетический лицей имени Альфреда Шнитке в г.Энгельсе Саратовской области.

Но особенности стандартов музыкального образования по-прежнему не позволяют удаляться от требований базисного учебного плана школы. А реализация музыкальных способностей, с выходом на достаточно высокий профессиональный уровень исполнительского мастерства, требует значительно больше уделять время музыке.

Расширение сетей школ искусств, предоставление учреждениям дополнительного образования широких возможностей самостоятельно разрабатывать программы, ориентированные на выявление и реализацию способностей ребенка на всех этапах его обучения, позволяют говорить о том, что на данном этапе будут созданы условия для художественно-творческого развития каждого ребенка средствами искусства в системе дополнительного образования.

*Шибяев В.П., к.п.н.
доцент
кафедра математики
Ставропольский государственный аграрный университет
Россия, г. Ставрополь*

ФОРМИРОВАНИЕ МОТИВАЦИИ СТУДЕНТОВ В ПРОЦЕССЕ ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Процесс творческой инновационной и самостоятельной деятельности студентов является одним из наиболее широко применяемых способов повышения эффективности образовательно-воспитательного процесса. 90% знаний, полученных студентами, запомнятся надолго только в случае, когда они добыты ими самостоятельно, своим трудом. Функция передачи преподавателем знаний в процессе обучения должна постепенно уменьшаться, а доля самостоятельной работы студентов (СРС) расти. Во время самостоятельной деятельности формируются прочные знания, духовная основа, подлинные жизненные ценности, общие компетенции студентов. При этом развивается стремление к поиску альтернативных способов решения ситуаций и жизненных проблем – чем сильнее нажимаешь на творческий потенциал молодых людей, тем необычнее, интереснее рождаются идеи. Следовательно, перед преподавателем ставится важная задача – научить студента работать самостоятельно, научить учиться, сформировать мотивацию [1].

Самостоятельная работа студентов – один из наиболее сложных моментов организации учебного процесса в учебных учреждениях. По сравнению с аудиторными формами работа студентов самостоятельна работа оказывается наименее поддающаяся управлению извне. Вместе с тем, самостоятельная работа является едва ли наиболее эффективной формой учебной работы студентов. В этом смысле правильная, рациональная организация самостоятельной работы – один из наиболее мощных резервов совершенствования высшего образования [2].

Одним из перспективных методов решения этой проблемы является выполнение различных самостоятельных заданий, которые ориентированы на развитие и творчество и направлены на поиск решения реальных проблем, которые невозможно эффективно решить традиционными методами. Специально моделируемые или спонтанно возникающие ситуации затруднения и успеха способствуют выявлению, проявлению и реализации личностной индивидуальности каждого участника. Организация процесса совместного решения познавательных задач, выявление и гармонизация различных точек зрения, интеграция личностного опыта студентов под руководством преподавателя раскрывают и развивают способности каждого студента, не ущемляя чувство собственного достоинства.

Обучение студентов навыкам самостоятельной работы начинается с первого курса. Она может включать в себя подготовку докладов, сообщений,

рефератов, выполнение проектов, ролевые и деловые игры и др. Организация исследовательской работы позволяет мобилизовать студентов на качественное усвоение изучаемого материала по определенным темам, научить находить, отбирать необходимый материал, перерабатывать его, сопоставлять и сравнивать факты, работать с литературой, источниками и в итоге приходить к самостоятельным выводам по изучаемой теме.

В организации самостоятельной работы студентов можно выделить следующие этапы:

1. Подготовительный этап. Преподаватель по определенной дисциплине определяет круг тем, вопросов, определяет трехуровневые цели деятельности (репродуктивные, реконструктивные и творческие), планируется проведение аудиторной и внеаудиторной деятельности, определяет конкретные формы работы и готовит учебную группу к ним, выстраивает систему мотивации студентов, обеспечивает их учебно-методическими материалами, устанавливает сроки промежуточных отчетов о проделанной работе, организует деятельность творческих групп, читает вводную лекцию, проводит консультации.

2. На этапе организации и проведения творческих самостоятельных работ важным условием является наличие вариативности. Чем больше преподаватель предлагает различных вариантов, видов форм работ, тем больше вероятность, что каждый, даже самый инертный и слабый студент, найдет свою нишу и выполнит работу.

3. Оценка творческих работ, защита и представление в различных формах осуществляется на завершающем этапе. Все большую популярность набирает такая форма работы, как публичная защита проектов – будь то кроссворд, реферат или плакат. Оценивается не только сама работа, но и защита, выступление (студент получает две оценки). В ходе защиты студенты имеют право задавать вопросы, давать свою собственную оценку работы и защиты.

Для эффективности СРС необходимо: правильное сочетание объемов аудиторной и самостоятельной работы (оптимальное структурирование учебного плана, правильное определение трудоемкости различных видов самостоятельных работ); методически правильная организация работы студента в аудитории и вне её (постепенное изменение отношений между студентом и преподавателем – изначально преподавателю принадлежит активная созидательная позиция, а по мере продвижения к старшим курсам эта последовательность должна деформироваться в сторону побуждения студента работать самостоятельно, активно стремиться к самообразованию); обеспечение студента необходимыми методическими материалами, чтобы превратить самостоятельную работу в творческий процесс (учитывая современные экономические условия и возможности, следует рекомендовать

переход на электронные издания лекционных материалов преподавателей); контроль за организацией и ходом самостоятельной работы и определение мер поощрения студента за ее качественное выполнение [3].

Активная самостоятельная работа студентов возможна только при наличии серьезной и устойчивой мотивации.

Мотивация – сложная система мотивов, которая стимулирует, регулирует и поддерживает любую деятельность человека.

Правильная организация мотивации самостоятельной работы является важнейшим звеном образовательного процесса. Социологические и психологические исследования, проведенные в различных вузах страны, показывают: доля студентов, у которых в качестве ведущих мотивов учебно-познавательной деятельности выступают познавательный (интерес к знаниям) и профессиональный (желание в совершенстве овладеть будущей специальностью), невелика и в различных выборках составляет от 8 до 38%. Нет оснований считать, что доля таких студентов существенно увеличивается с первого курса по пятый. Эти результаты говорят о том, что познавательный и профессиональный мотивы пока не выступают в качестве ведущих мотивов самостоятельной работы студентов в массовом масштабе [2].

Часто реально действующими оказываются другие мотивы, которые, в отличие от названных двух, совершенно не связаны с содержанием изучаемого материала (соображения престижа, карьеры, стремление избежать отрицательных последствий за невыполнение заданий и т. и.). Однако эти мотивы не могут выступить мотивационной основой полноценной самостоятельной работы.

Мотивация активизации и эффективности самостоятельной работы зависит от многих объективных и субъективных факторов образовательного и воспитательного процессов. К объективным факторам можно отнести: внедрение в учебный процесс новых методик преподавания; обучение преподавателей новым приемам и методам работы; обмен передовым опытом преподавательской деятельности и его распространение; внедрения современных информационных технологий. К субъективным факторам можно отнести индивидуальные предпочтения в обучении и способности к обучению, которые влияют определенным образом на мотивацию студентов. При столкновении с возможностями обучения, которые не кажутся привлекательными или представляются слишком трудными, мотивация студента не будет высокой. Один из самых сильных мотивирующих факторов – это подготовка к дальнейшей эффективной профессиональной деятельности.

Формирование познавательных и профессиональных мотивов – задача исключительно сложная и ее решение возможно только в ходе существенной перестройки всего учебно-воспитательного процесса в ВУЗе.

Для создания устойчивой мотивации студентов применяются различные принципы, например, принцип «динамической полимотивации», находящий все более широкое применение в различных вузах страны. Студента вовлекают в начало выполнения конкретной учебно-познавательной деятельности, заинтересовав его одним из уже имеющихся у него сильных мотивов; затем, когда студент в какой-то степени занят этой деятельностью, обеспечивается главное: подбор содержания деятельности и организацию процесса ее дальнейшего протекания осуществляют таким образом, чтобы при этом создавались все большие предпосылки для перехода познавательных и профессиональных мотивов из ранга дополнительных (в такой позиции они присутствуют у большинства студентов) в ранг ведущих. При этом исходят из признания того, что практически любого студента можно заинтересовать каким-нибудь мотивом, ведь абсолютно ни на что не мотивированных людей не существует.

В других случаях введение студентов в самостоятельную работу можно осуществлять через «увязывание» содержания изучаемого предмета с уже имеющимися у студента интересами. Например, организация самостоятельной работы по общественным наукам может предваряться мотивирующими задачами. Следует подчеркнуть, что такая ориентация задается, прежде всего, с целью включения студентов в изучение материала.

С точки зрения принципа динамической полимотивации в организации самостоятельной работы, на начальных этапах полезны и «внешние побуждения (оценка, необходимость сдать отчет и т. п.). Более эффективными оказываются внешние побуждения, не формальные, а ориентированные на индивидуальность студента: например, преподаватель на одном из первых занятий или в ходе индивидуальной беседы говорит, что хочет узнать научный потенциал данного студента, познакомиться с особенностями стиля его мышления и т.п. [2].

К основным стимулам, способствующим активизации самостоятельной работы относятся:

1. Участие студентов в творческой деятельности. Это может быть участие в научно-исследовательской, опытно-конструкторской или методической работе, проводимой на той или иной кафедре.
2. Участие в олимпиадах по учебным дисциплинам, конкурсах научно-исследовательских или прикладных работ и т.д.
3. Постоянное обновление базы заданий, выполняемых в аудитории, и вне её, индивидуализация.
4. Интенсивная педагогика, которая предполагает введение в учебный процесс активных методов, прежде всего, игрового тренинга, в основе которого лежат инновационные и организационно-деятельностные игры. Первым шагом при таком подходе являются деловые или ситуационные формы занятий.

5. Полезность выполняемой работы. Если студент знает, что результаты его работы будут использованы в лекционном курсе, в методическом пособии, в лабораторном практикуме, при подготовке публикации или иным образом, то отношение к выполнению задания существенно меняется в лучшую сторону и качество выполняемой работы возрастает. Другим вариантом использования фактора полезности является активное применение результатов работы в профессиональной подготовке.

6. Использование мотивирующих факторов контроля знаний (накопительные оценки, рейтинг, тесты, нестандартные экзаменационные процедуры), которые при определенных условиях могут вызвать стремление к состязательности, что само по себе является сильным побудительным мотивом самосовершенствования студента.

7. Поощрение студентов за успехи в учебе и творческой деятельности (стипендии, премирование, поощрительные баллы) и санкции за плохую учебу. Например, за работу, сданную раньше срока, можно повышать оценку, а в противном случае ее снижать.

8. Личность преподавателя является сильным мотивационным фактором в интенсивной учебной работе. Преподаватель может быть примером для студента как профессионал и как творческая личность. Преподаватель может и должен помочь студенту раскрыть свой творческий потенциал, определить перспективы своего внутреннего роста [4].

Итак, самостоятельная и творческая деятельность студентов способствует расширению кругозора, выявлению индивидуальных способностей и талантов студентов, углублению знаний, развитию творческой инициативы. Любая форма самостоятельной деятельности может иметь успех тогда, когда есть мотивация.

Использованные источники:

1. Воронина А.Я. Об организации самостоятельной работы на кафедре гуманитарных дисциплин // Сб. «Основные направления интенсификации образовательного процесса и активизации познавательной деятельности студентов». – Новосибирск, 2002.
2. Семиченко В.А. Проблемы мотивации поведения и деятельности человека. Модульный курс психологии. Модуль «Направленность». – К.: Миллениум, 2004. – 521 с.
3. Потапова Г.Н. Мотивация в самостоятельной работе студентов // Социальная сеть работников образования: URL: <http://nsportal.ru/npo-spo/gumanitarnye-nauki/library/rol-motivacii-v-organizacii-samostoyatelnoy-i-tvorcheskoy>. Дата обращения: 10.06.2014
4. Алтайцев А.М., Гербовицкая М.Ф., Корбут А.М. и др. Управление самостоятельной работой студентов // Центр проблем развития образования

*Шкарпетина А.А.
студент 6-го курса*

*Юргинский технологический институт (филиал) Национального
исследовательского Томского политехнического университета*
**ПОНЯТИЕ И ЗНАЧЕНИЕ ПРИКЛАДНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ В
ИННОВАЦИОННОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ**

В настоящее время каждая организация сталкивается с проблемой развития или совершенствованием системы управления. Существует множество способов и методов совершенствования управления, наиболее известными считаются - эмпирический подход, прагматический и научный.

Однако наиболее эффективным подходом является научный, включающий в себя исследование объективных тенденций развития, анализ факторов и причин возникновения проблем, предугадывание последствий, распознавание сигналов изменения внешней и внутренней среды организации (успехов, кризиса и т.п.).

Все научные исследования разделяют на виды:

- Фундаментальные исследования - расширение теоретических знаний, приобретение последних данных.
- Поисковые исследования - увеличение объема знаний, поиск путей использования новых явлений и закономерностей.
- Прикладные исследования - решение конкретных научных проблем для создания новых товаров и услуг.

Фундаментальные и поисковые исследования, как правило, не входят в комплекс работ по созданию и освоению новых товаров и услуг, а захватывают данные процессы только прикладные научные исследования.

Прикладные научные исследования — исследования, которые сосредоточены на получение совершенно новых знаний с целью практического применения и решения определенных коммерческих задач для разработки технических нововведений.

Актуальность рассмотрения прикладных исследований заключается в степени расхождения между спросом и предложением на научные идеи и практические рекомендации, которые может дать наука и практика в настоящее время.

Основной *целью* прикладных наук является использование фундаментальных исследований для решения не только познавательных, но и социально-практических проблем.

Конечным результатом этих изучений являются рекомендации по созданию технических нововведений.

Прикладные исследования в различных сферах науки обладают рядом общих характеристик.

Во-первых, прикладное исследование формируется непосредственно по заказу. Следовательно, в структуре отношений между наукой и практикой зарождается ситуация "заказчик" – "исполнитель". Эти отношения требуют особого регламентирования, поэтому при осуществлении прикладного исследования, разрабатываемого по заказу, действуют некоторые нормы, установленные юридические правила, согласно которым и заказчик, и исполнитель владеют определенными правами и обязанностями.

Во-вторых, поскольку сфера прикладного исследования есть смешение сферы общения профессиональной науки с непрофессиональной (относительно данной науки). Поэтому встает проблема изложения результатов в той форме, которая не только доступна для заказчика, но и для широкого круга лиц. Несмотря на банальность этого утверждения, это оказывается сложнейшей проблемой нашего времени, т.к. разрыв между профессиональным и обыденным языками достигает порой существенной степени. Вопрос перевода терминов науки на язык практики не всегда решается легко: в каждом определенной ситуации приходится намеренно анализировать меру допустимости употребления специальной терминологии, а с другой стороны, меру допустимости ее упрощения.

В-третьих, ПИ использует специфический вид гипотез, чаще гипотеза выражается на основе практических взглядов. Эти практические взгляды представляются рядом возможных решений, и один из вариантов решения анализируется и проверяется в исследовании. Поэтому можно сделать важный вывод, что нормой всякого научного исследования является соответствие уровня принятого обобщения проверяемой гипотезе (подтверждение или отвержение гипотезы). Итог исследования должен заключать в себе точный ответ на поставленный вопрос. Здесь естественной целью является проверка выдвинутой практикой гипотезы.

В-четвертых, в данных исследовании имеется потребность не просто четко формулировать рекомендации, но и указать курс, сроки и этапы внедрения в практику. В фундаментальном исследовании строгость в данном вопросе совсем не обязательна, хотя весьма желательна. Прикладные исследования, которые не включают в себя такого плана реализации, порождает неудовлетворенность заказчика.

В-пятых, совершенно другие критерии эффективности. Если в фундаментальных исследованиях показателями их эффективности могут стать ссылки в научных журналах, присуждение автору ученой степени, то в прикладном исследовании таким критерием является только решение конкретной задачи или проблемы, которую устанавливает заказчик.

В-шестых, различаются роли "практика" и "теоретика". Из-за расхождения значимости в областях науки между учеными часто возникают конфликты, созданные на взаимном презрении "теоретиков" и "практиков". Теоретик проецирует и перенимает сведения о каком-либо процессе, практик же добивается реального усовершенствования в осуществлении этого

процесса, т.к. цель задана заказчиком, поэтому и работа выше оценивается и оплачивается.

Согласно ФЗ РФ «О науке и государственной научно-технической политике» (от 23 августа 1996 а. №127-ФЗ) к разработкам можно отнести:

- конструкторские работы;
- проектные работы;
- технологические работы.

Процесс выполнения любого прикладного исследования (ПИ) от возникновения идеи до получения готового продукта включает в себя ряд этапов, которые являются типовыми, независимо от исследуемой проблемы и ее содержания.

Основные этапы ПИ:

1. Разработка технического задания (ТЗ),
2. выбор направления исследования,
3. обработка первичной информации,
4. обобщение и оценка результатов исследований,
5. отчет о проделанной работе.

Примерный состав работ этапов, который определяется спецификой научно-исследовательских работ (НИР), представлен в таблице 1.

Таблица 1 - Этапы и состав научно-исследовательских работ

Этапы НИР	Состав НИР
Разработка ТЗ	Прогнозирование и анализ результатов фундаментальных и поисковых исследований, освоение патентной документации, учет запросов клиента.
Анализ направления исследования	Изучение НТ информации, аналитический обзор, патентные исследования.
Обработка первичной информации	Формулировка возможных направлений, поставленных в ТЗ и сравнительная оценка при решении задач, выбор принятого исследования и способов решения задач, сравнение ожидаемых результатов новой продукции после внедрения результатов НИР с существующими изделиями-аналогами, оценка примерной экономической эффективности нового изделия, разработка программы работ, плана-графика, сетевой модели, составление промежуточного отчета.
Оценка результатов исследований	Резюмирование результатов предыдущих этапов работ, оценка степени решения задач, разработка рекомендаций по дальнейшим исследованиям, техническая разработка проекта.
Отчет о проделанной работе.	Составление итогового отчета и прием НИР комиссией.

Главными задачами инновационного менеджмента в сфере ПИ является удовлетворение потребностей общества и повышение социально-экономическое развитие страны.

ПИ требует особой квалификации исследователя, определенных навыков, его моральной и социальной ответственности.

Финансирование прикладных НИР ведётся, как из государственного бюджета, так и за счёт отдельных заказчиков в лице крупных промышленных фирм, АО, коммерческих фондов и венчурных фирм.

Подводя итог, следует отметить, что прикладные исследования играют важную роль в создании инновации, т.к. они в полной мере удовлетворяют потребности общества и повышают социально-экономические аспекты страны.

Существует вероятность получения как положительных, так и отрицательных результатов прикладных исследований. На данные исследования приходится около 80% всех исследований и вложений. Поэтому у инвесторов, несомненно, возрастает риск потерь денежных средств на инвестирование научных исследований и разработок.

Зарожденная идея проходит множество этапов до ее практического применения. Важнейшей задачей предприятий в настоящее время является сокращение цикла «фундаментальные исследования — прикладные исследования — разработка — внедрение». Необходимо проанализировать потребности рынка, определить потенциал предприятия по разработке и производству нового продукта.

Использованные источники:

1. О. Е. Лысов. Методы прикладных исследований в менеджменте: учеб. Пособие. СПб., 2006. – 164 с.
2. Прикладные исследования (НИР): Статья // [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://in-novo.mnso.ru/navigate/prikl>
3. Прикладные исследования: Статья // [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://bibliotekar.ru/economicheskaya-statistika/220.htm>

Шутова Н.В., д.п.н.

профессор

Баранова Ю. М.

аспирант

кафедра классической и практической психологии

ФГБОУ ВПО «Нижегородский государственный педагогический

университет им. К. Минина»

Россия, г. Нижний Новгород

ОСОБЕННОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КОММУНИКАЦИОННОЙ СРЕДЫ ИНТЕРНЕТ ПОДРОСТКАМИ

Специфика общения в социальных Интернет - сетях ещё мало изучена с психологической точки зрения. Социальные сети сегодня изучаются как новый вид СМИ [1], как культурный феномен, представляющий новые возможности для идентификации [2,4], как сети социального взаимодействия

подростков с девиантным поведением [3]. Основные исследования по специфике общения в социальных Интернет-сетях представлены пока в рамках научных статей в периодических и Интернет-изданиях.

В нашем исследовании изучалась особенности освоения подростками коммуникационной среды Интернет на примере использования подростками русскоязычных неспециализированных социальных сетей, предоставляющих возможности знакомства и общения, то есть универсальные социальные сети анкетного типа, такие как «ВКонтакте», «Одноклассники», «Мой мир», «Facebook» и другие. В экспериментальном исследовании приняли участие: 116 учащихся 7-8 классов в возрасте 13-14 лет, из них: 69 учащихся МБОУ СОШ № 45 г. Нижнего Новгорода и 47 учащихся МБОУ СОШ № 55 г. Нижнего Новгорода.

В содержание исследования мы включили следующий диагностический материал: Тест на Интернет-зависимость К. Янг в адаптации В. А. Буровой (Лоскутовой), направленный на выявление уровней Интернет-зависимости, проявляемых в физиологических, психологических и поведенческих изменениях – «зависимые», «склонные к Интернет-зависимости» и «не имеющие Интернет-зависимости». Опросник на киберкоммуникативную зависимость (А. В. Тончева), позволяющий более подробно изучить особенности Интернет-зависимости и диагностировать уровень киберкоммуникативной зависимости, в частности, уровень зависимости от общения в социальных Интернет - сетях. Анкета для подростков, предназначенная для получения данных о специфике общения подростков в реальной жизни и в социальных Интернет-сетях. Анкета для родителей, позволяющая осуществить сбор основных сведений о семье подростка, выявить отношение родителей к использованию сети Интернет ребенком-подростком и к проблеме Интернет-безопасности.

По результатам исследования было выявлено, что высокий уровень киберкоммуникативной зависимости имеют 10% подростков, для них характерны постоянно высокий уровень интенсивности пользования социальной сетью, а также наличие эмоциональных и поведенческих компонентов зависимого поведения. Средний уровень продемонстрировали 34 % подростков, для которых характерно периодическое проявление признаков зависимости, имеющие как периоды интенсивного пользования социальной сетью, так и периоды «отдыха». Низкий уровень киберкоммуникативной зависимости выявлен у 56% подростков, которые могут контролировать свое пользование социальной сетью, а также имеют приоритеты общения в реальной жизни.

Тест на киберкоммуникативную зависимость позволил выявить ряд угроз информационно-психологической безопасности подростков.

В первую очередь следует выделить эмоциональные и поведенческие нарушения, характерные для киберкоммуникативной зависимости.

Высокий уровень ККЗ всегда сопровождают эмоционально-деструктивные реакции: агрессия и беспокойство при отсутствии возможности посетить «страницу» в социальной сети. Треть подростков (31%) всегда испытывают сильные чувства негативные эмоции (раздражение, гнев), встречая преграды при выходе в сеть; 28% подростков испытывают тревогу, беспокойство, если социальная сеть не работает.

Поведенческие компоненты ККЗ проявляется в:

- непрерывном использовании социальной сети более 2-х часов в сутки, четверть подростков (24 %) всегда в таком режиме используют сеть;
- непреодолимом желании использовать социальную сеть: у 20% подростков имеется постоянная потребность в выходе в сеть, 29% подростков значительную часть времени в режиме «оффлайн» проводят размышляя о социальной сети и составляя план действий в ней;
- нарушении контроля времени, проведенного в сети: 9 % подростков, обладающих высоким уровнем интенсивности пользования, даже не пытаются сократить время пребывания в сети, 32 % подростков пытаются безуспешно снизить количество времени, проводимого в сети, 19% подростков могут проспать на учебные занятия после ночи, проведенной в социальной сети;

По результатам исследования следует отметить, что у подростков формируется ряд новых потребностей. Так у 22% подростков постоянно присутствует потребность следить за обновлением событий на своей странице в социальной сети вне зависимости от места нахождения, 44 % подростков часто проверяют обновления со своего персонального телефона. Треть подростков (34%) стремятся узнавать новости из социальных сетей, 19 % подростков всегда обсуждают в компании своих друзей новости из социальной сети. Часть подростков (12 %) испытывают непреодолимую потребность добавлять фотографии в альбомы социальных сетей. Личностно важное значение подростки придают «социальному статусу», который представляет собой небольшое словесное высказывание, описывающее актуальное психологическое состояние пользователя в настоящий момент, в том числе, характеризующее семейное положение, глубокие взаимоотношения с противоположным полом, - 20% подростков имеют потребность часто изменять свой «социальный статус» в сети.

Следует отметить, что социальные сети представляют собой особую форму общения. Основным в общении для подростков становится не передача информации или установление эмоционально-близких отношений, а самопрезентация. Для многих подростков работа с социальной сетью основывается на изучении самопрезентаций других и конструирование собственной личности путем продуманной саморпрезентации. Создание фотографий в реальной жизни, проживание определенных событий в реальной жизни (как радостных, так и сложных) – всё становится поводом к отражению на странице социальной сети. Для подростков важным

становиться не само событие, не чувства, которые оно несет, а то, какие фотографии оно позволило сделать, сколько оценок («Лайков») и комментариев других пользователей оно позволит собрать. Для значительной части подростков реальное общение становится менее ценным, чем самопрезентация в социальной сети. Подростки конструируют свою идентичность, превращаясь в тексты и визуальные образы, управляя взглядом Другого.

Общение в реальной жизни становится в определенном смысле подчинено виртуальному общению. В компании друзей подростки всё чаще обсуждают новости и события из социальных сетей. Всё чаще используют фразы и афоризмы популярные в социальных сетях. 29 % подростков часто, не находясь за компьютером, а в повседневном общении используют такие выражения как «спс» или «пжл».

Важным фактором, указывающим на потенциальные угрозы информационно-психологической безопасности подростков в социальных сетях, является возможность добавления в список «друзей» незнакомых людей. 32% подростков всегда добавляют всех, кто хочет в список своих «друзей», даже если они и не знакомы.

Для значительной части подростков социальная сеть становится местом, где можно отгородиться от сложностей реальной жизни. 31% подростков часто используют социальную сеть, чтобы уйти от личных проблем. 40% подростков часто агрессивно выражают досаду, когда кто-то из реальной жизни пытается их отвлечь от социальных сетей.

С целью выявления особенностей общения подростков в реальной жизни и Интернет-сетях нами была разработана анкета для подростков.

Анализ ответов подростков позволил выявить специфику их общения в реальной жизни. Более 90% подростков (98,7%) отмечают, что имеют близких друзей в реальной жизни. При этом - 43% подростков имеют 1-2 близких друга.

Большинство подростков (62,2 %) в повседневной жизни встречаются со своими друзьями каждый день. Во многом это объясняется тем, что зачастую близким другом является одноклассник, с которым подросток каждый встречается в школе.

Значительная часть подростков (40%) любят общаться в больших компаниях, где есть возможность появления новых друзей. Это отражает данные исследований подросткового возраста (Выготский Л.С., Эльконин Д.Б., Кон И. С.), в которых подчеркивается возрастающая потребность в общении в этот период развития. В данном возрастном периоде наблюдается интенсивное стремление подростка к общению со сверстниками, которое нередко превосходит реальные возможности его удовлетворения. Как можно видеть, большинство подростков имеют ярко выраженную потребность в межличностном общении со сверстниками.

Далее был осуществлен количественный и качественный анализ данных анкетного опроса подростков, являющихся пользователями социальных Интернет-сетей.

Как было выявлено, большая часть подростков стремится проводить время, общаясь со сверстниками, при этом 19 % подростков общению со сверстниками предпочитают общение с компьютером и общение в социальных сетях. 33% подростков отмечают, что им легче общаться в социальных сетях, чем в реальной жизни. Среднее количество френдов (друзей) в социальных сетях у подростков – более 100 человек, при этом 58,3% подростков отмечают, что «добавляют в друзья» и тех, кого знают, и тех, кого еще не знают, но с кем может быть интересно общение в будущем.

Большинство подростков (69,4%) отмечают, что инициатива при добавлении френдов исходит как от них, так и других. Часть подростков (22,2%) отмечают, что «как правило, другие «стучаться» ко мне в друзья».

Анализ полученных результатов свидетельствует, что подростки легко устанавливают новые контакты с любыми, кто попадется им во время навигации в социальной сети и кто первым предлагает «дружбу». Будучи очень общительными и доступными в любой момент, подростки склонны «бросаться в неизвестность» - каждый новый собеседник воспринимается как желательный и интересный. В социальных сетях просматривается доминирование слабых связей, которое и проявляется в большом количестве акторов виртуальной коммуникации.

Все опрошенные подростки зарегистрированы в каких-либо социальных сетях. При этом 44% завели свой первый аккаунт более трёх лет назад, 27% - от одного года до трех лет назад, и лишь 13 % подростков активно пользуются социальными сетями не более одного года.

Следует отметить, что треть подростков (38 %) интенсивно общаются в социальных сетях и выходят на свою страницу не менее 2 раз в день, при этом 36,1 % подростков отмечают, что бывают разные ситуации: в течение дня они могут выходить на свою страницу как несколько раз в день, так и вообще не выходить. Также 33,3% подростков отмечают, что чаще всего посещение социальной сети длится долго и «пока они все не просмотрят, не выйдут из Интернета».

Нами было выявлено, что в основном подростки используют социальные Интернет-сети для просмотра новостей (88%), общения (82%) и развлечения: игры (82%), прослушивание музыки, просмотр фильмов, видеороликов (78%).

Помимо этого, испытуемые подростки используют социальные сети как один из достаточно важных социальных ресурсов в своей деятельности. Многие респонденты считают, что социальные Интернет-сети служат для поиска новых единомышленников, в них легче скрыть общественно неодобряемый поступок. Более половины подростков (54%) полагают, что в

социальных сетях легче координировать свои действия, совершаемые впоследствии в реальной жизни.

Значительная часть подростков испытывает трудности с контролем времени, проводимого в сети, 27% подростков отмечают, что часто им бывает трудно самостоятельно выйти из сети.

Больше половины подростков – 52% проводят время в сети не регламентировано. Данный показатель негативно влияет на соблюдение режима дня: сокращается время на выполнение домашних заданий, на посещение спортивных секций, кружков и на живое общение со сверстниками и взрослыми. Каждый десятый подросток (10 %) отмечает, что часто пренебрегает приемом пищи, засиживаясь в Интернете; при этом отказ от еды или прием пищи за компьютером является одним из главных показателей наличия зависимости от Интернета.

Полученные результаты позволяют констатировать, что социальная сеть представляет собой площадку для управления впечатлением других, разыгрывания перформанса, который возможен лишь с помощью определенной системы знаний сайта (возможность комментирования и оценивания). Мы считаем, что нерациональное и чрезмерно насыщенное использование социальных сетей приводит не только к Интернет-зависимости, но также может привести к неправильной расстановке приоритетов в процессе социализации. Мы считаем, что виртуальная среда не должна становиться основным пространством для усвоения социальных норм, а социальные роли и статус подростков не должны быть опосредованы степенью их успешности и признанием со стороны онлайн знакомых. Подросток сам задает и изменяет направление поведения, разрешать или прекращать доступ посетителей своих сайтов, менять стиль переписки, трансформировать репрезентационные модели и тем самым моделировать реальность согласно своим предпочтениям и настроению, но в то же время имманентно удерживая себя в поле внимания другого человека.

С целью изучения родительского отношения к проблеме Интернет-зависимости и Интернет-безопасности ребенка нами была разработана анкета для родителей подростков.

Частота и интенсивность использования Интернет подростками, по мнению родителей, существенно выше, чем у них: только 43% родителей пользуются сетью Интернет каждый день, 36% родителей пользуются Интернетом 1-2 раза в неделю, почти каждый четвертый родитель пользуется Интернетом менее 1 раза в неделю.

Как отмечают родители, интенсивное использование подростками Интернет происходит благодаря наличию у них собственных устройств; у 93% подростков имеются собственные мобильные телефоны с подключенным выходом в Интернет, 48% подростков имеют собственные компьютеры или ноутбуки, 33% имеют собственные планшетные компьютеры. Это свидетельствует, что подростки имеют значительные

возможности для выхода в Интернет в любое время и в любом месте – дома, в школе, на улице, у друзей, что значительно снижает возможности контроля со стороны родителей.

Являясь более активными Интернет-пользователями, подростки быстрее взрослых сталкиваются с изменениями в Сети, новыми техническими и коммуникативными возможностями. Чаще всего именно дети выполняют «исследовательскую» функцию в освоении интернета, получая новый опыт быстрее родителей. Вместе с тем, это не делает их более компетентными пользователями: накопление опыта расширяет осведомленность о проблемах, но не ведет автоматически к овладению навыками их решения.

Как отмечают родители, у подростков присутствие в Сети резко возрастает в выходные, суббота и воскресенье становятся для них «днями Интернета», в отличие от взрослых. Следовательно, в выходные, когда предположительно семья может быть максимально вместе, векторы активности детей и родителей существенно расходятся: у подростков — в виртуальный мир, у взрослых — в реальный. Всё это ведет к возрастанию опасности размытия семейных ценностей, увеличению оторванности подростков от родителей, разрыву детско-родительских связей, провоцирует равнодушие, снижение эмпатии и взаимопонимания.

По мнению опрошенных родителей, Интернет сегодня представляет опасности для здоровья детей, 68% родителей испытывают беспокойство по поводу Интернет-безопасности своих детей. Родители отмечают наличие у подростков немотивированной агрессии, усталость после сеанса, уход от выполнения домашних обязанностей и школьных заданий в пользу Интернета.

Наиболее актуальными угрозами сети Интернет для своих детей родители считают Интернет-зависимость и риски, связанные с экономической и технической безопасностью.

Следует отметить, что большинство родителей подростков в целом склонны недооценивать распространенность «онлайн»-угроз и частоту столкновения с ними детей, особенно это касается коммуникационных рисков, и в первую очередь — кибербуллинга.

Мы считаем важным фактором, увеличивающим вероятность столкновения с онлайн-рисками, является несоблюдение простых правил безопасности: распространение излишней информации о себе при общении с незнакомцами, несоблюдение правил хранения паролей. На наш взгляд, родители и подростки зачастую недооценивают негативные последствия, к которым может привести такое поведение. Необходимо не только учить их правилам безопасного поведения в интернете, но и объяснять возможные последствия.

Наиболее эффективными методами обеспечения безопасности ребенка в сети Интернет родители считают (в порядке убывания):

- родительский контроль – 53%
- специальные программы ограничения доступа – 49%
- запрет использования Интернета до определенного возраста – 38 %
- обучение ребенка безопасному поведению в сети, беседа с ребенком – 23%
- помощь специализированных сайтов, служб – 11%
- законодательное регулирование – 9%
- проблема преувеличена, ничего делать не надо – 8%.

Наиболее популярной стратегией обеспечения безопасности в сети является ограничение времени «онлайн» — почти каждый второй родитель (53%) пытается контролировать время, которое его ребенок проводит в Сети и подключение специальных программ ограничения доступа.

Только 23 % родителей считают необходимым обучение ребенка безопасному поведению в сети. Практически каждый десятый родитель (8%) предлагает не преувеличивать проблему и не считает необходимым что-то делать и обсуждать, считая, что ребенок сможет справиться сам.

Таким образом, по итогам опроса родителей по специфике пользования их детьми сети Интернет и по отношению родителей к информационной безопасности своих детей и Интернет-зависимости было выявлено, что родители знакомы с данной темой, обеспокоены интенсивностью пользования Интернет своими детьми, видят признаки усталости и зависимости от Интернета и общения в социальных сетях, но не знают и не видят путей профилактики безопасности своих детей в сети. Большинство родителей основным способом защиты считают родительский контроль, не уделяя должного внимания обучению и психологической профилактике информационной безопасности своих детей.

Вышесказанное позволяет сделать вывод, что современные подростки активно используют возможности коммуникационной среды Интернет. Но чрезмерно насыщенное использование социальных Интернет-сетей приводит не только в Интернет-зависимости, но также может, что наиболее важно, может привести к неправильной расстановке приоритетов и ценностей в процессе социализации. Поэтому в настоящее время назрела актуальная необходимость обучения безопасному поведению в сети Интернет не только подростков, но также требуется образовательная работа с родителями и педагогами в детских садах и школах.

Использованные источники:

1. Браславец Л. А. Интернет-сервисы социальных сетей в современной системе СМИ: Автореф. дис. канд. филол. наук. - Воронеж, 2010. – 22 с.
2. Наумова Т. А. Образ «Я» интернет-зависимых и интернет-независимых агентов: Автореф. дис. канд. псих. наук. - Ярославль, 2007. – 19 с.
3. Тамазян С. К. Сети социального взаимодействия подростков с девиантным поведением: Автореф. дис. канд. соц. наук. – Ставрополь, 2011. – 22 с.

4. Черняева К. О. Культурная идентификация в условиях глобализации: случай социальных сетей: Автореф. дис. канд. соц. наук. – Саратов, 2010. – 22 с.

*Яковлева А.Е.
студент 5 курса
Алексеев О.А., к.ф.н.
доцент*

*кафедра «Социология труда и экономика предпринимательства»
Бакирский государственный университет
Российская Федерация, г. Уфа*

ТРУДОВАЯ АДАПТАЦИЯ СТУДЕНТОВ В ЭПОХУ МОДЕРНА

Впервые вопрос выбора будущего дела встает перед школьниками по окончании 9 класса. Если ученик оканчивает школу, ему приходится окончательно решать, что делать: идти на работу, поступать в вуз или заканчивать курсы.

Проблема состоит в том, что ученики часто сами не знают, чем бы им хотелось заниматься. Родители в большинстве случаев имеют туманные представления о современных профессиях и их особенностях. Бывают случаи, когда особые задатки старшеклассников замечают родственники или знакомые. Очень редко происходит так, что ребенок сам заинтересуется делом, которое позже станет его профессией.

Одни родители предпочитают сами все решать за своего ребенка, считая, что они все лучше знают. В таких случаях выбор падает либо на профессию, которая является высокооплачиваемой и престижной (например, юрист или экономист), либо на профессию, которая будет продолжать «семейное дело» («потомственные» врачи, актеры, военные). При этом родители практически не учитывают склонности самого ребенка к выбранной ими профессии, наличие определенных способностей(1,стр.25).

С психологической точки зрения намного лучше выбирать будущую профессию для ребенка с учетом его наклонностей, талантов, способностей, потенциала. Когда можно выявить в ребенке зачатки будущих профессиональных интересов? Различные кружки и секции, в которые ребенка отдадут еще в дошкольном возрасте – это уже первая ступень на пути определения будущей профессии. Родители могут пойти двумя путями: либо развить в ребенке те качества, которых ему не хватает, либо же сделать упор на самых ярких качествах.

Для родителей так важно внимательно следить не только за отметками по школьным дисциплинам, но и за общими увлечениями своего ребенка.

Молодежь в своё время, выбирая профессию, часто опирается на критерии престижности, выгоды. Но нужно понимать, что высокая оплата требует больших интеллектуальных, психических или физических

усилий. Большие деньги и должность не гарантируют удовольствия от работы и от себя самого.

Часто происходит так, что студент выбравший свою специальность со временем, в среднем это занимает 2 года, понимает, что данная профессия ему не интересна. Безусловно, в процессе изучения базовых наук что-то заинтересует его в большей степени. В лучшем случае, по зову сердца он переводится на другую специальность, факультет, вуз. Ну а в худшем не придает этому особого значения и продолжает учиться не на «своей» специальности. В большинстве случаев такой студент не учится, а живёт от сессии до сессии, не понимая, что он здесь делает.

Что происходит дальше? По окончании Вуза студент находит работу, которая будет соответствовать его образованию, получает высокую зарплату. Приходит на работу, она конечно ему не нравится, пытается увильнуть, с нетерпением ждет окончания дня, ждёт конца месяца для получения оплаты за свой труд, очередного отпуска, что бы отвлечься от своей так называемой работы. Подобным отношением он снижает свою работоспособность, теряет навыки, пропадает интерес, соответственно, производительность труда.

Спросите у своих родителей, бабушек, дедушек любят ли они свою работу? Мало кто может сказать что он по настоящему любит то, чем занимается. Разве такой сотрудник нужен работодателю, современному обществу? Нет, нет и нет. В современном мире существует множество профессий. Человек может выбрать то, что ему нравится, получать удовольствие от своей работы, задерживаться, радоваться каждому дню проведенному на рабочем месте. Вот к этому нужно стремиться, стремиться к тому чтобы человек любил свою работу и тогда будут высокие показатели по всем характеристикам.

Один из вариантов решения этой проблемы состоит в том, чтобы выпускнику школы дать возможность самому понять и выбрать будущую профессию. Как это сделать? Необходимо сделать так, чтобы вуз выделил какой-то отрезок времени. Для того чтобы школьники могли посещать любые занятия, любого учебного заведения, факультета. Будь то лекционное или же практическое занятие. Основным здесь является то, чтобы абитуриент заинтересовался предметом, специальностью, смог бы посоветоваться со студентами, посмотреть на всё изнутри, т.е. ощутить себя на время настоящим студентом.

«Вы должны найти то, что любите. И это истинно как для вашей работы, так и для ваших любимых. Ваша работа заполнит большую часть вашей жизни, и есть только один путь испытать истинное удовлетворение — это делать то, что, вы верите, является действительно стоящим делом. И есть только один способ делать отличную работу — любить то, что вы делаете» Стив Джобс.

Использованные источники:

1. Журнал «Экономическая социология» №13с 25
2. <http://www.openet.ru/>
3. <http://www.vestnik.edu.ru/>

*Абдуллина З. В.
магистрант 2 курса
ФГАОУ ВПО Казанский федеральный университет
Россия, г. Набережные Челны*

ФУНКЦИОНАЛЬНО-СТОИМОСТНОЙ АНАЛИЗ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ КОММЕРЧЕСКОГО БАНКА

Аннотация: в данной статье сформирована методика распределения затрат при функционально-стоимостном анализе.

Ключевые слова: банк, бизнес-процесс, функционально-стоимостной анализ.

В последние годы проявляется устойчивый интерес банков к внедрению методологии функционально-стоимостного анализа (ФСА).

ФСА – это система учета затрат, позволяющая определить стоимость каждого продукта, услуги или решения посредством анализа любой деятельности по созданию данной стоимости. Основное назначение ФСА – соотнести прямые и косвенные расходы на входные продукты бизнес-процессов. Результаты использования ФСА необходимы для:

1. Расчета стоимости услуг – исходя из этой информации, определяются цены бизнес-продукты.
2. Определения компонентов стоимости продуктов - данная информация позволяет определить факторы роста стоимости.
3. Повышения эффективности бизнес- процессов – анализ информации дает возможность принимать решения с учетом особенностей процессов.
4. Расчета прибыли продукта с применением ФСА-методологии.

Существует два основных плана ФСА:

1. Распределение затрат по назначению отражает необходимость проследить или распределять затраты на тот или иной вид деятельности или объекты затрат (включая клиентов, а также продукты и каналы).
2. Распределение затрат по бизнес-процессам отражает потребности в информации о событиях, которые повлияли на ход работы, а также на конечные результаты.

Распределение затрат по процессам состоит из трех основных блоков:

1. Ресурсы – экономические элементы, применяемые или направленные на осуществление деятельности, которые являются источниками затрат.
2. Деятельность – то, на что направлены ресурсы, а именно процессы и процедуры, требующие трудозатрат.
3. Объекты затрат – любая деятельность, структурное подразделение, договор, то есть все, где требуется отдельное измерения стоимости затрат.

Метод распределения затрат по бизнес-процессам включает в себя информацию о носителях затрат и единицах измерения эффективности любой деятельности или процесса в клиентской цепочке.

Методика ФСА разрабатывается на основе следующих принципов:

1. Управлять затратами наилучшим образом можно в месте их возникновения – на уровне действий (процессов) – где персонал банка использует ресурсы в процессе создания стоимости для конечных потребителей;
2. Банк, как и любая компания – набор взаимосвязанных кросс-функциональных процессов;
3. Основной целью банка является увеличение доли процессов, создающих дополнительную доходность.

Первым этапом разработки методики ФСА является проведение обследования и составление функционально-производственных анкет по каждому подразделению. В процессе проработки модели ФСА необходимо составить каталог банковских продуктов, по которым впоследствии будет калькулироваться себестоимость.

Неоперационные затраты подразделений банка – это затраты, учтенные на одной или нескольких статьях управленческого ОПУ. В модели ФСА для каждого элемента затрат необходимо задать правила его распределения на процессы соответствующего подразделения. Важно помнить, что в методологию ФСА не входит распределение общепанковских расходов на подразделения, а также персонификация, т.е. адресное отнесение расходов на подразделение. И персонификация, и распределение общепанковских расходов должны проводиться перед запуском расчетов по модели ФСА (см.рис. 1)

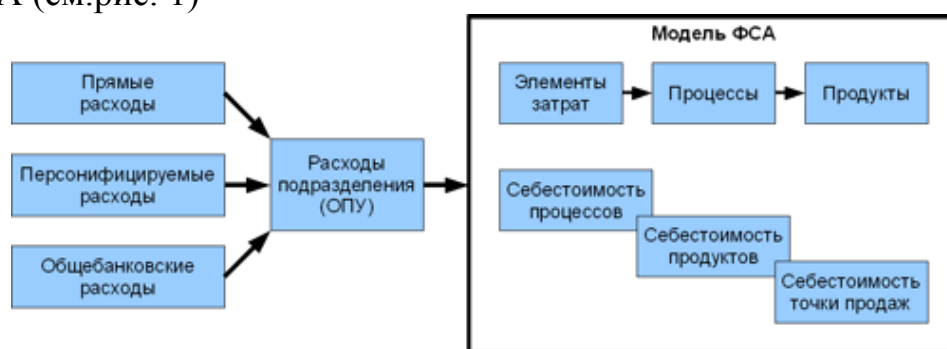


Рисунок 1 - Схема распределения затрат в модели ФСА

Модель ФСА характеризуется последовательным переносом затрат между объектами калькуляции, при этом перенос затрат последующих этапов включает результаты переноса предшествующих этапов перераспределения.

Уровни распределения расходов в модели ФСА, как правило, соответствуют иерархии организационной структуры. Как правило, на каждом уровне распределения должны выполняться следующие этапы распределения:

Этап 1. Распределение значений элементов затрат каждого подразделения на процессы данного подразделения. Распределение производится в соответствии с кост-драйверами, заданными для каждого элемента затрат.

Этап 2. Распределение затрат процессов всех подразделений на все подразделения. Производится распределение стоимости процессов каждого подразделения на процессы подразделений-получателей расходов в соответствии с кост-драйверами.

Этап 3. До-распределение "зависших" сумм "cost-to-cost" на процессы центров прибыли. Для распределения таких затрат необходимо применять следующий алгоритм:

- повторно выполнить этап 2;
- оставшиеся суммы распределить между основными процессами подразделений-получателей, пропорционально их долям друг относительно друга.

Этап 4. Перенос затрат с процессов центров прибыли на банковские продукты.

Этап 5. Окончательный перенос затрат. Не исключено, что после Этапа 3 на некоторых процессах центров затрат все равно останутся нераспределенные суммы. В этом случае необходимо перенести суммы на банковские продукты пропорционально их себестоимости, сложившейся на Этапе 4.

Этап 6. Контроль нормативной себестоимости единичного продукта/процесса. Результаты модели необходимо использовать для контроля нормативной себестоимости продуктов/процессов в точках продаж. Для этого необходимо внести в модель справочную информацию о нормативной себестоимости каждого продукта / процесса и вывести контрольный план-факт отчет следующего вида:

После составления первоначальной модели, необходимо произвести пробный расчет. Как правило, выбирается прошедший месяц или квартал, за который есть управленческие данные.

Сбор исходных данных для модели ФСА состоит в получении:

- Стоимости элементов затрат по каждому подразделению Головного офиса и филиалов, включенных в модель ФСА.
- Значений кост-драйверов в разрезе подразделений, процессов, продуктов

Кроме того, исходными данными для моделей ФСА филиалов будет часть расходов, распределенных по модели ФСА на процессы подразделений филиалов с Головного офиса.

Как правило, стоимость элементов затрат может быть получена из управленческих ОПУ, которые ежемесячно рассчитывают финансово-аналитические службы банка.

После загрузки в модель ФСА исходных данных по элементам затрат и кост-драйверам, необходимо провести расчет. В результате расчетов будут получены данные о затратах на бизнес-процесс, информация о загруженности персонала и себестоимости выходных продуктов бизнес-процесса.

ФСА полезно банку при решении следующих задач:

1. Контроль доходности банковских продуктов в точках продаж.
2. Расчет производственной себестоимости каждого банковского продукта.
3. Внедрение процессного планирования и бюджетирования.
4. Оптимизация орг.структуры подразделений Головного офиса.
5. Перенос затрат на филиалы и точки продаж.

Использованные источники:

1. Исаев Р.А. Банковский менеджмент и бизнес-инжиниринг: В 2т. Т.1. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 286с.
2. Р 50.1.028-2001. Методология функционального моделирования. М.: Госстандарт России, 2001.

Абдуллина З. В.

магистрант 2 курса

ФГАОУ ВПО Казанский федеральный университет

Россия, г. Набережные Челны

ИНЖИНИРИНГ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ КОММЕРЧЕСКОГО БАНКА

Аннотация: в данной статье сформированы основные принципы инжиниринга и декомпозиции бизнес-процессов, представлена модель бизнес-процессов коммерческого банка.

Ключевые слова: банк, инжиниринг, бизнес-процесс, бизнес-модель.

Банковская система – это одна из значимых сфер национального хозяйства любого развитого государства. Банковская система России включает в себя Центральный банк Российской Федерации (Банк России), кредитный организации, филиалы и представительства иностранных банков. Деятельность в банковской сфере регулируются Конституцией Российской Федерации, банковским законодательством, а так же нормативно-правовыми актами Банка России. С одной стороны вся деятельность банков жестко регламентирована со стороны регулятора при этом изменения нормативной базы носит плавный, поступательный характер. С другой стороны перед банками стоит задача по оперативному реагированию на изменения потребностей рынка. В связи, с чем банкам необходим инструмент, позволяющий производить комплексное управление деятельности в целях оперативной реакции на изменения внешней среды. Для решения задач такого рода в первую очередь банкам необходимо обратиться к методу инжиниринга бизнес-процессов.

Инжиниринг бизнес-процессов – набор приемов и методов, позволяющий организации разработать комплексную бизнес-модель своей деятельности, которая представляет собой совокупность взаимосвязанных и взаимозависимых бизнес-процессов.

Результатом инжиниринга бизнес процессов банка является комплексная модель бизнес-процессов. Комплексная модель бизнес-процессов – это эффективный инструмент по систематизации процессов в банке, повышению прозрачности бизнес-процессов и их управляемости. Комплексная модель бизнес-процессов позволяет в короткие сроки решать задачи по разработке и запуску новой линейки услуг и продуктов банка, формированию бизнес-требования к автоматизации процессов, подготовке профиля сотрудника с указанием бизнес-процессов, в которых он принимает непосредственное участие.

Использование комплексной модели позволит значительно сократить затраты на реализацию проектов по повышению эффективности бизнес-процессов банка, внедрению успешных практик из банковской отрасли, а так же позволит повысить качество и оперативность принимаемых решений.

Основной задачей инжиниринга является формализация деятельности банков, представление процессов в виде иерархической структуры с указанием связей между процессами.

Связи образуются в результате передачи выходных результатов одного бизнес-процесса в другой бизнес-процесс, который в свою очередь преобразует его в новый бизнес-продукт. На основании данного положения можно утверждать, что те бизнес-процессы, результаты деятельности которых, не используются в других бизнес-процессах или не передаются конечному потребителю на рынке должны быть исключены из деятельности организации, а так же не нуждаются в формализации в модели бизнес-процессов.

Так же к задачам инжиниринга можно отнести поиск дублирования деятельности: имеется в виду случаи, когда одни и те же операции совершаются разными структурными единицами банка. В таком случае организационная структура банка должна быть пересмотрена на предмет отсутствия дублирования функций и соответствия модели бизнес-процессов.

Проектирование модели бизнес-процессов производится двумя способами:

1. Вертикальное описание – описание деятельности банка в виде иерархического списка бизнес-процессов.
2. Горизонтальное описание – детализация бизнес-процессов, с указанием взаимосвязей между бизнес-процессами иерархического списка.

Основными элементами бизнес модели являются:

Результат бизнес-процесса – то, ради чего осуществляется бизнес-процесс. Результаты бизнес-процесса часто упоминаются как выходы бизнес-процесса.

Владелец бизнес-процесса – должностное лицо, несущее ответственность за получение результата процесса и обладающее полномочиями для распоряжения ресурсами, необходимыми для выполнения процесса.

Исполнители бизнес-процесса – отдел/ должность, выполняющая действия по процессу.

Вход бизнес-процесса – ресурсы (материальные, информационные), необходимые для выполнения и получения результата процесса, которые преобразовываются или потребляются при выполнении процесса.

Управление бизнес-процесса – управляющие воздействия, регламентирующие выполнение процесса.

С целью формирования модели бизнес-процессов необходимо руководствоваться следующими принципами формирования уровней бизнес-процессов:

1. Первый уровень предназначен для классификации бизнес-процессов по предназначению. Различают следующие бизнес-процессы:

а. Бизнес-операции – это основные процессы, описывающие деятельность банка, приносящую доход.

б. Обеспечивающие бизнес-процессы – это процессы внутренней деятельности банка, позволяющие

с. Управляющие бизнес-процессы – процессы управления деятельностью банка.

2. Второй уровень декомпозиции процессов производится по направлениям деятельности. Например, процесс «Бизнес-операций» состоит из бизнес-операций юридических лиц, бизнес-операций физических лиц, операций с ценными бумагами и драгоценными металлами.

3. Для третьего уровня декомпозиции используется критерий: тип продуктов/услуг для Клиентов, внутренних требований Банка и требований Регулятора.

4. Четвертый уровень декомпозиции состоит из бизнес-процессов по конкретным бизнес-продуктам/услугам с указанием этапов работ по процессу.

Каждый из уровней декомпозиции процессов должен иметь свою документарную нормативную базу. Для первого уровня необходима разработка стратегии карты по направлениям, в виде стратегических карт. Второй уровень должен быть представлен в виде политик работ Банка по процессам. Третий уровень должен быть документально сформирован в виде положений по продуктам и услугам банка. Четвертый уровень процесса описывается в виде регламентов процессов с указанием детализированных инструкций по выполнению работ и методик.

Модель бизнес-процессов банка, сформированная на основе выделенных принципов декомпозиции представлена на рисунке 1.

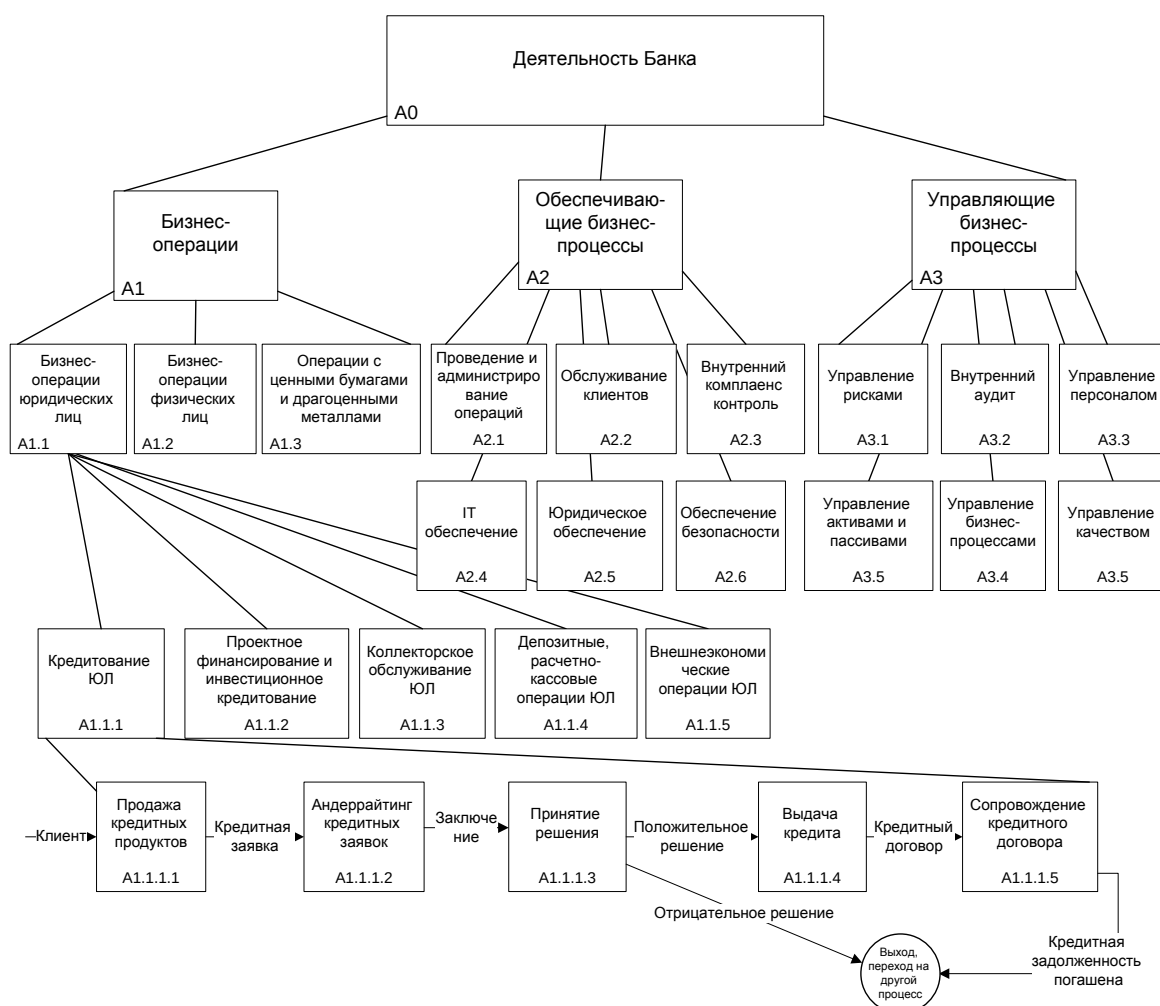


Рисунок 2 –Комплексная модель бизнес-процессов банка.

Использованные источники:

1. Хаммер М., Чампи Дж. Реинжиниринг корпорации: манифест революции в бизнесе. – СПб.: Издательство С.-Петербургского университета, 1997.
2. Исаев Р.А. Банковский менеджмент и бизнес-инжиниринг: В 2т. Т.1. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 286с.
3. Смирнов Ю.Н. Процессно-задачный инжиниринг бизнес-процессов и стандарт управления предприятием //Научно-практический журнал «Интеграл», 2007. - №5.

Аганов К.Е.

магистрант 2 курса

*Сибирский Федеральный Университет, ИЭУиП
Россия, г. Красноярск*

ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ПРОЕКТНОГО ПОДХОДА ДЛЯ РАЗВИТИЯ ТУРИСТИЧЕСКИХ АГЕНСТВ

Аннотация. Автор статьи рассматривает особенности туристических агентств, основные проблемы с которыми оные

сталкиваются при своем развитии, выделяет особенности применения проектного подхода в данных организациях.

Ключевые слова: *туризм, проектный подход, управление проектами, проект развития, туристические агентства.*

Управление проектами стало составной частью современного менеджмента, которая приобретает все большую актуальность в условиях глобализации, усиления конкуренции и всеобщего стремления к более эффективному ведению бизнеса.

Использование проектного подхода может быть полезно как проектно-ориентированным организациям, так и любым другим организациям, уделяющим большое внимание разработке новых продуктов и услуг, реорганизации и другим формам совершенствования бизнеса. К таким организациям относятся и туристические агентства, так как каждое новое направление туризма, с точки зрения организаций данного типа – проект.

Туризм - одна из наиболее динамично развивающихся и перспективных отраслей мировой экономики, создающая в целом около 10% мирового национального продукта, 7% инвестиций и 11% мировых потребительских расходов.

В настоящее время рынок туристских услуг характеризуется высокой степенью конкуренции. На рынке туризма основными видами конкуренции являются: желая – конкуренты (существование множество альтернативных способ вложения потребителем денежных средств), межфирменная и межтоварная конкуренция (конкуренция предложений одной и той же фирмы между собой).

Межфирменная конкуренция на рынке туристских услуг чрезвычайно высока, по оценкам экспертов более 70% объемов регионального рынка сосредоточено в руках 10 туристических операторов. Именно этот факт является одним из основных ограничений для развития туристических фирм. Особенности рынка таковы, что основная масса потребителей распределена по крупным существующим игрокам, поэтому расширение клиентской базы чрезвычайно затруднено, а выход на рынки соседних регионов связан с высокими рисками, большими финансовыми затратами и, во многом, невозможен для средних и маленьких компаний.

На рынке туристических услуг чрезвычайно высоко давление поставщиков. Поставщики могут оказывать давление на участников туристического рынка путем увеличения цен или снижения качества на предлагаемые товары и услуги. Влияние поставщиков, таким образом, извлекает прибыль из отрасли, неспособной справиться с повышением издержек при текущих ценах. Автором была составлена таблица влияния поставщиков на туристических операторов и туристических агентов.

Таблица 1 – влияние поставщиков на туроператоров и турагентов

Факторы	Туроператоры	Турагенты
Количество поставщиков	Чем больше поставщиков, тем слабее зависимость	Количество операторов достаточно, однако на массовые направления достаточно концентрированы
Значимость поставщика на формирование продукта	Определяющее действие	Определяющее действие
Факторы	Туроператоры	Турагенты
Уровень вертикальной интеграции	Российские туроператоры практически не имеет собственных размещений, полная зависимость от поставщиков	Полная зависимость от поставщиков
Общее влияние	Сильное	Сильное

Исходя из вышеперечисленных факторов, автор делает вывод о том, что следует ожидать дальнейшей концентрации в сфере туризма. Характер конкуренции на большинстве направлений уже можно охарактеризовать как олигополический.

Во многом острота конкуренции на туристическом рынке обусловлена стандартизацией продукта. Ввиду ограниченного количества поставщиков, как туроператоры, так и турагенты предлагают, в основном, стандартизированные пакеты услуг на различные направления, что ведет к высокой ценовой конкуренции и, как следствие, высокой эластичности спроса. На региональном рынке, в основном, присутствуют несколько (в среднем 4-6) компаний, которые делят основной рынок.

Так же стоит отметить сезонность спроса. В настоящее время существуют специфические направления, которые в той или иной мере позволяют снизить сезонность туристического бизнеса, однако она по-прежнему очень высока.

В России отмечается низкая платежеспособность основной массы потребителей. В основном это приводит к двум последствиям для туристического бизнеса – неполной оплате продуктов, реализованных в рассрочку и потере потребителей, предпочитающих формировать свои путевки самостоятельно, тем самым избегая большинства затрат на турагентов.

Проведя анализ факторов, влияющих на туристические фирмы, автором были выделены следующие особенности, которые необходимо учитывать при разработке проекта развития туристической фирмы:

- Крайняя сложность развития фирмы ввиду ограниченности локального рынка и труднореализуемому выходу на рынки других регионов
- Наличие специфических законодательных ограничений, влияющих на туристические организации

- Сезонность бизнеса
- Предпосылки к потере потребителя за счет отказа потребителем от услуг туристических агентов в пользу самостоятельного формирования путевок
- Крайне высокое давление поставщиков на всех уровнях
- Высокие темпы роста туристического рынка и внедрения на нем новых технологий продаж
- Низкая платежеспособность основной массы населения в купе с высокой эластичностью спроса
- Тенденции к переходу от массовых однообразных туристических пакетов к индивидуальному обслуживанию частных клиентов

*Алексанян Г.А.
преподаватель
Ордынская Ю.А.
студент*

*филиал ФГБОУ ВПО «Кубанский государственный университет»
Россия, г. Армавир*

ОБЛАЧНЫЕ СЕРВИСЫ ДЛЯ МАЛОГО БИЗНЕСА

В наше время облачный рынок растет как на дрожжах, это знают многие.

Недавно происходило исследование, проведенное Gartner, оно показало такие цифры роста рынка частных облачных сервисов как 28% в год.

Сейчас идет активное насыщение и в некоторых случаях даже перенасыщение рынка. Базовые услуги типа синхронизации файлов сейчас присутствуют практически у всех представленных на рынке решений и конкуренция ведется чаще всего ценовыми методами. Это хорошо, ведь снижение цен привлечет на рынок больше пользователей, а обостряющаяся конкуренция вынуждает искать новые, более эффективные ценовые политики. Но на таком рынке достаточно сложно существовать независимым компаниям – фактически, их единственной надеждой на выживание становится поглощение более крупной компанией. Приходится искать новые ниши и открывать новые возможности.

Объем глобального рынка облачных технологий вырос в 2 раза к 2014 году по сравнению с 2011 замечено специалистами Parallels.

В России рынок облачных технологий также показывает высокий рост. Появляются новые облачные решения, а которые уже существуют приобретают популярность среди клиентов и привлекают серьезные инвестиции.

Таким образом, внедрение и развитие облачных технологий в малый бизнес на сегодня является **актуальным явлением**.

Облачные вычисления (cloud computing) – это модель предоставления пользователю удобного доступа по требованию к массиву настраиваемых компьютерных ресурсов, которые могут быть быстро зарезервированы и высвобождены с минимальными действиями со стороны их провайдера [4].

Облачные сервисы (Cloud Services) – это товары, услуги и решения для потребителей и предпринимателей, которые поставляются и потребляются в режиме реального времени через интернет. Таким образом, облачные вычисления – это новая модель разработки, развертывания и доставки облачных сервисов [4].

Различают публичное, частное, общественное и гибридное облака:

Публичное облако (public cloud) доступ к которому имеется за пределами компании.

Частное облако (private cloud) доступ в рамках компании.

Гибридное облако (hybrid cloud) — это комбинация из 2-ух или более облаков (частных, публичных или общественных), остающихся уникальными объектами, но связанных между собой.

Общественное облако (community cloud) — для использования конкретным сообществом потребителей из организаций, имеющих общие задачи [3].

Преимущества облачных сервисов:

- Не нужно приобретать оборудование
- Не нужно устанавливать ничего на сервер или себе на компьютер (в отличие от традиционного ПО)
- Все обновления делает поставщик решения
- Быстрый старт работы для сотрудников
- Мобильность (возможность управления из любой точки мира; решения для iPad, iPhone, Android)....
- Оплата за подписку (не за всё сразу, стоимость подписки обычно дешевле коробочного решения)
- Масштабируемость (любое количество пользователей, при росте заказов не будет технических ограничений)
- Есть выбор (российские и западные решения)
- Быстрая поддержка со стороны разработчика решения

Недостатки:

- Если нет связи с интернетом, то нет доступа к сервису
- Нет возможности переработки решения или доработки «под себя» [2].

Облачные сервисы – не только модные решения последних лет, но и выгодные возможности для бизнеса. Они особенно интересны для малого бизнеса, когда нет средств и необходимости содержать громоздкое ПО для решения различных задач и специалистов для его поддержки.

Облачные сервисы – это любые сервисы для решения бизнес-задач, в которых данные и функционал находятся на стороннем сервере, и обслуживаются сторонними специалистами, а для вашей работы требуется только подключение к интернету.

Согласно данным недавно проведенного исследования Verison 2013 современные компании все чаще обращаются к облачным технологиям.

Все, что касается cloud computing, обычно принято называть словом aaS . Расшифровывается это просто – «as a Service», то есть «как сервис», или «в виде сервиса».

В настоящее время, концепция, предполагает оказание следующих типов услуг своим пользователям:

Storage-as-a-Service («хранение как сервис»)

Это, пожалуй, самый простой из СС-сервисов, представляющий собой дисковое пространство по требованию. Каждый из нас когда-нибудь сталкивался с ситуацией, когда на мониторе появлялось злое предупреждение: «Логический диск заполнен, чтобы освободить место, удалите ненужные программы или данные». Услуга Storage-as-a-Service дает возможность сохранять данные во внешнем хранилище, в «облаке». Для Вас, оно будет выглядеть, как дополнительный логический диск или папка. Сервис является базовым для остальных, поскольку входит в состав практически каждого из них. Примером может служить Google Drive и прочие схожие сервисы.

Application-as-a-Service («приложение как сервис»)

Еще, может называется, Software-as-a-Service («ПО как сервис»). Позиционируется как «программное обеспечение по требованию», которое развернуто на удаленных серверах и каждый пользователь может получать к нему доступ посредством Интернета, причем все вопросы обновления и лицензий на данное обеспечение регулируется поставщиком данной услуги. Оплата, в данном случае, производится за фактическое использование последнего. В качестве примера можно привести Google Docs, Google Calendar и т.п. онлайн-программы.

Platform-as-a-Service («платформа как сервис»)

Пользователю предоставляется компьютерная платформа с установленной операционной системой и некоторым программным обеспечением.

Infrastructure-as-a-Service («инфраструктура как сервис»)

Пользователю предоставляется компьютерная инфраструктура, обычно виртуальные платформы (компьютеры), связанные в сеть, которые он самостоятельно настраивает под собственные цели.

Базовый набор

Решают потребности отдельного человека (получение напоминаний о встрече в виде SMS– можно выполнять где и когда удобно)

– Почта, адресная книга и календарь (Google, Yandex)

- Заметки (Evernote)
- Todo-листы (Any.Do)

Дополнительные сервисы:

Работа с документами

Несколько сотрудников компании могут одновременно работать с одними и теми же данными (файлы Excel, Word и др.)

Примеры: Google Drive, Microsoft SkyDrive.

Сайты

Можно «взять сайт в аренду» – использовать сервисы для простого и быстрого создания сайта. Обычно в системах управления сайтами много разных модулей (встроенные элементы рассылки и статистики, подключены основные возможности оплаты). Вы создаете сайт за 5 минут, не нужно думать про хостинг, домен, поддержку сайта и оплату всех этих услуг у разных провайдеров.

Примеры: Setup.ru

CRM

Система для управления взаимоотношениями с клиентами. Для создания и управления базой клиентов, сегментации и создания предложений под сегменты, получения напоминаний и просмотра статистики.

Примеры: Мегатлан, amoCRM.

Рассылки

Лучше использовать отдельные сервисы для рассылки, потому что почтовые сервисы могут заблокировать вашу рассылку при отправке с сервиса хостинга. В облачных сервисах не нужно думать о спам-фильтрах, администрированием почтового сервера.

Примеры: UniSender, Subscribe.ru, Smartresponder

Платежи

Можно подключить оплату картами, с мобильных телефонов. Подключение оплаты картами, с мобильных телефонов.

Примеры: 2can

Бухгалтерия

Для подготовки отчетности для налоговой. Примеры: Мое Дело, Бухгалтерия.Контур

Ведение документации, обсуждение задач (интранет)

Для управления проектами в команде, распределения и обсуждения задач по проектам.

Примеры: TeamLab, TeamTools, Битрикс 24

Оперативный учет

Учет заказов, контроль доставки, печать документов, закупка и пр.

Примеры: 1С:Управление торговлей, Мой склад.

Управление маркетингом

Автоматизация маркетинговых кампаний, процесс развития клиента и доведения до покупки. Нужна первичная настройка процесса, дальше полностью работает сервис.

Примеры: top-inspector.ru для сбора позиций; key-hunter.ru, advse.ru, semrush.com, spywords.ru для сбора ключевых слов; sape.ru и seopult.ru для автоматизации SEO

Хранилища для резервного копирования

Хранение и передача доступа к данным сотрудникам компании. Даже если сгорел компьютер, данные будут сохранены.

Примеры: Dropbox, Google Drive, Яндекс.Диск

Удаленный рабочий стол

Вы можете выполнять необходимые действия даже с плохого и старого компьютера, вам не страшны проверки организаций на тему наличия лицензий на ПО.

Пример: activecloud.ru

Презентации

Вы можете создавать прекрасные презентации даже на планшете, не нужно каждый раз копировать презентацию на флешку для выступления.

Примеры: Prezi, Haiku Deck

Вебинары

Вам не нужно думать о канале связи, оборудовании и пр. Вы просто используете сервис и проводите вебинар.

Примеры: Webinar.ru, Comdi

Читалки

Часто, когда вам присылают ссылку на интересную статью, или вы случайно увидели что-то полезное в соц.сетях, и у вас нет времени прочитать это прямо сейчас, вы сохраняете ссылку на потом и читаете информацию в удобное вам время. Вы перестаете отвлекаться. Существуют не только расширения для браузера, но и мобильные приложения.

Пример: getpocket.com [1].

Облачные технологии 1С

Облачные технологии 1С:Предприятия обеспечивают повсеместную и удобную работу с прикладными решениями на различных клиентских устройствах с различными операционными системами.

При этом клиенты могут использовать устройства с малой вычислительной мощностью, мобильные устройства. Клиенты могут вообще не устанавливать на свои устройства ПО 1С:Предприятия, или могут установить **легкое клиентское приложение**.

Можно выделить четыре основных модели использования облачных технологий 1С:Предприятия:

Облако внутри организации

Облачные технологии в этой модели могут использоваться для того, чтобы сотрудники имели возможность подключаться к информационной

базе из разных мест, даже из тех, где на компьютерах не установлено 1С:Предприятие.

Также к облаку могут подключаться потребители, не являющиеся сотрудниками.

Облако внутри холдинга (несколько компаний)

И оно помогает сократить издержки на обслуживание одинаковых прикладных решений.

Облако для клиентов

Использование облачных технологий значительно облегчает работу в тех случаях, когда потребители не объединены в локальную сеть, обладают разнородным оборудованием.

Работа в модели сервиса

В этой модели облачные технологии задействуются Наиболее полно. Эта модель подразумевает, что потребители не приобретают сами прикладные решения. Они платят лишь за пользование прикладным решением через интернет. Сами же прикладные решения установлены, работают и обслуживаются у поставщика сервиса, на его оборудовании.

Облачные сервисы это состоявшийся технологический факт, и его уже никуда не денешь. Рано или поздно эта технология станет повсеместной. Не существует в мире еще ни одной технологии, которая была бы создана, успешно адаптирована, а потом от нее бы отказались. Она мигрирует только в сторону улучшения.

Управление бизнесом может быть полностью сосредоточено в интернете. Главное – подобрать подходящее решение. Стоимость облачных решений достаточно низкая, и зачастую существуют пробные бесплатные периоды, поэтому можно безболезненно попробовать и определиться.

Облачные сервисы позволяют:

- легко интегрировать решение с любой имеющейся системой расчета заработной платы и кадрового администрирования за счет открытых интерфейсов,
- сократить и упростить процессы внедрения,
- избежать капитальных и сделать меньше операционные затраты на его приобретение, что безусловно, способствует развитию бизнеса.

Облачный бизнес выравнивает условия в сфере информационных технологий для компаний с различными финансовыми возможностями. Это делает облачный бизнес неотъемлемой частью регулятора рыночных отношений.

Использованные источники:

1. Гребнев Е. Облака: от старых технологий к широким перспективам. [Электронный ресурс] // Издание о высоких технологиях - CNews <http://www.cnews.ru/>: [сайт]. URL: <http://www.cnews.ru/reviews/index.shtml?2011/05/20/440918> 1 (дата обращения: 13.05.2013).

2. Облачные вычисления // Свободная общедоступная мультязычная универсальная интернет-энциклопедия URL: ru.wikipedia.org/wiki/Облачные_вычисления (дата обращения: 15.03.2014).
3. Про облачные вычисления, просто о сложном. [Электронный ресурс] // Блог о стартапах и работе в Интернете со смыслом <http://seolabel.ru/>: [сайт]. URL: <http://seolabel.ru/1379.htm> (дата обращения: 13.05.2013).
4. <http://ru.wikipedia.org> — статья «Облачные вычисления»

Алексеева М.В.
магистрант
специальность бизнес-аналитика
БГУЭП
Россия, г. Иркутск

СИСТЕМЫ ПОДДЕРЖКИ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ В ПРОЦЕССЕ РАЗРАБОТКИ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ РОЗНИЧНЫХ СЕТЕЙ

В настоящий момент розничная торговля является наиболее динамично развивающимся сектором экономики России, и как следствие одним из наиболее привлекательных для инвесторов. В результате, на рынке наблюдается ужесточение конкуренции, и выбор стратегии развития сети становится ключевым этапом управления. И если раньше стратегия определялась исходя из опыта и экспертного мнения руководства компаний, то сейчас выбор стратегии требует от розничных компаний научно-обоснованного подхода.

Многие зарубежные и российские эксперты однозначно соглашаются с тем, что местоположение играет первостепенную роль в обеспечении конкурентоспособности розничной точки. Помимо методических подходов к вопросу формирования стратегии развития розничной сети, в поддержку для лица, принимающего решения, также выступают современные геоинформационные системы (ГИС) в сочетании с методами маркетингового анализа рынка, или по другому – геомаркетинговые системы.

Геомаркетинговые информационные системы – новый расширенный отраслевой термин из сферы маркетинга. Маркетинговые ГИС мало чем отличаются от геоинформационных систем, применяемых в других отраслях. В основе системы – стандартизованные базы данных о множестве информационных единиц. В случае с маркетинговыми ГИС единицами информации являются ответы респондентов на вопросы анкет, а также статистические данные из других источников. Социально-демографический профиль, информация о графике и маршрутах перемещений, о доходах и структуре расходов, марочных предпочтениях и потребительских привычках – все это в привязке к географическим координатам потребителей становится бесценной информацией для пользователя маркетинговой геоинформационной системы.

Целями применения геомаркетинговой информационной системы являются разработка стратегий планов по выходу розничной сети на новый локальный рынок (например открытие сети магазинов в другом городе), а также повышение эффективности ведения бизнеса на основе пространственно-временного изучения реальных разнородных данных - мониторинг, прогноз, управление пространственно-распределенными бизнес-структурами за счет:

- выявления скрытых закономерностей поведения потребителя, изменения спроса на продукцию в пространственно-временном разрезе (модель Хаффа);
- принятия решений, нацеленных на ведение эффективного бизнеса в условиях быстро меняющейся социально-экономической среды.

Для торгово-розничных сетей и территориально-распределенного сервиса системы геомаркетинга выступают в качестве систем поддержки принятия решений при решении следующих стратегических задач:

- оптимальное планирование сети торговой розницы и сервиса (ритейла);
- открытие торговой точки в оптимальном месте (с учетом критериев доступности, максимального охвата потенциальных потребителей, их проживания и потоков, конкурентов, развития территорий и т.д.);
- позиционирование торговой точки (формат, площадь, ассортимент);
- управление ассортиментом товаров и продвижением торговой точки;
- оперативный сбор, обновление и визуализация информации о рынках;
- бенчмаркетинг (конкурентный анализ сетевых магазинов);
- построение торговой зоны и анализ окружения вокруг имеющегося адреса: потребитель, конкуренция, развитие;
- прогноз выручки (или товарооборота) и других показателей экономической эффективности присутствия торговой точки в данном конкретном месте.

По итогам геомаркетингового исследования можно получить следующую информацию: наилучшее место расположения торговых точек, оптимальная площадь помещений, приемлемый уровень цен и предпочтительный ассортимент продукции, наиболее подходящее оформление и др.

В частности, результаты геомаркетингового исследования помогают определить, как лучше всего проводить размещение новых розничных торговых точек или сервисных центров. От того, насколько правильно будут

приняты решение в данной области, часто зависит дальнейший успех предпринимательской деятельности.

Геомаркетинговые продукты (геомаркетинговые отчеты, геомаркетинговые информационные системы) помогают инвесторам, руководителям, менеджерам среднего звена, маркетологам, аналитикам, оценщикам, консультантам воспринимать информацию и принимать эффективные решения. Они наглядно помогают обосновывать бизнес-план торговой сети, концепцию строительства крупных коммерческих объектов и деловых центров, опираясь на анализ рынка в целом по городу и, в частности, в непосредственной близости от объекта. Сегодня карта локального рынка – это новый объект для исследования в бизнес-аналитике, а геомаркетинговые системы – это инструмент для анализа данных и упрощения процесса принятия решения.

*Алещенко Д.А.
студент 3 курса
направление подготовки 080100.68 «Экономика»
магистерская программа «Финансовая экономика»
квалификация «магистр»
«Академия МУБиНТ»*

ПОСТОРЕННИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ УСТАНОВЛЕННЫМИ ЛИМИТАМИ ЗАТРАТ НА ПРОИЗВОДСТВЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

***Аннотация.** Автор статьи рассматривает основные аспекты эффективным управлением установленными лимитами затрат на производственном предприятии под средством распределения лимитов затрат по нескольким уровням распорядителей.*

***Ключевые слова:** годовые лимиты затрат, дерево лимитов, распорядители лимитов*

Целью учета и авторизации лимитов затрат является построение эффективной системы управления установленными лимитами затрат, включающей в себя формирование и распределение (перераспределение) лимитов затрат между подразделениями предприятия на определенный вид деятельности, а также учет их расходования и контроль платежей.

Ответственность за формирование, распределение и расходование установленных лимитов затрат несут руководители структурных подразделений предприятия.

Лимиты затрат предприятия устанавливаются до начала очередного года по результатам утвержденного БП.

Генеральный директор предприятия является распорядителем лимита I уровня.

Генеральный директор предприятия делегирует право распоряжаться определенной частью лимита затрат директорам и заместителю генерального

директора по направлениям деятельности, ответственным за управление отдельными процессами и реализацию отдельных мероприятий.

Генеральный директор утверждает структуру распределения лимитов затрат по центрам ответственности и определяет из числа руководителей по направлениям деятельности распорядителей лимитов затрат II уровня.

Распорядители лимитов затрат назначают менеджеров из числа подчиненных им сотрудников (ответственных за формирование, организацию согласования и исполнение расходования средств при реализации отдельных производственных процессов, в том числе при строительстве (реконструкции) конкретных объектов).

Предложения распорядителей лимита затрат и менеджеров о формировании структуры и размеров лимитов направляются в планово-экономическую службу, организующий подготовку проекта бизнес-плана предприятия на год.

Список распорядителей лимитов затрат всех уровней находит своё отражение в структуре распределения лимитов затрат по центрам ответственности и утверждается приказом генерального директора до начала очередного года. Проект приказа готовит планово-экономическая служба.

Утверждённые размеры лимитов затрат вводятся в информационную систему и могут быть изменены только по согласованию с директором по экономике и финансам.

Менеджеры в праве передать право на использование лимита (части лимита) внутреннему оператору для заключения договоров на приобретение МТР либо оказание услуг. Передача права на использование лимита осуществляется в информационной системе путём оформления служебной записки, которая проходит визирование в информационной системе.

Служебная записка, прошедшая визирование, является основанием для заключения договора (дополнительного соглашения, спецификации) и дает право внутреннему оператору воспользоваться лимитом из статьи затрат, указанной в служебной записке. Сумма каждого договора (дополнительного соглашения, спецификации) на приобретение МТР или оказание услуг, заключаемого на основании служебной записки о передаче права использования лимита, уменьшает сумму лимита затрат менеджера.

Передача лимитов внутреннему оператору может производиться централизованно на основе приказа об изменении величины лимитов, подписанного генеральным директором. Централизованную передачу лимитов готовит планово-экономическая служба на основании предложений от распорядителей лимитов всех уровней и менеджеров.

Закрываемые от имени предприятия договоры привязываются к центрам ответственности и суммы их потенциальных обязательств вводятся в информационную систему. Сумма по каждому договору (документу), введённая в информационную систему уменьшает лимит затрат соответствующего центра ответственности.

Фактические расходы, подтверждённые первичными документами, вводятся в информационную систему с привязкой к договорам, в рамках которых произведены данные расходы. Сумма по каждому первичному документу уменьшает лимит затрат по договору.

Заявки на оплату вводятся инициаторами платежей в информационную систему с привязкой к центру ответственности, договору и первичному документу, по которым необходимо произвести платёж. Сумма платежа по каждой заявке уменьшает лимит затрат финансирования по договору.

Фактически произведённые платежи отражаются в информационной системе в разрезе центров ответственности и привязанных к ним договоров.

Учет и авторизация лимитов затрат включает в себя следующие этапы работ:

- формирование структуры распределения лимитов затрат по центрам ответственности;
- распределение лимитов затрат по центрам ответственности;
- изменение величины лимитов затрат;
- формирование договорной базы;
- предоставление первичных документов главной бухгалтерии, контрагенту по выполненным работам;
- исполнение платежей;
- передачу права на использование лимита внутреннему оператору для заключения договоров.

*Алещенко Д.А.
студент 3 курса
направление подготовки 080100.68 «Экономика»
магистерская программа «Финансовая экономика»
квалификация «магистр»
«Академия МУБиНТ»*

АНАЛИЗ ПРИЧИН ОТКЛОНЕНИЙ ФИНАНСОВОГО РЕЗУЛЬТАТА ПО УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ И БУХГАЛТЕРСКОЙ ОТЧЕТНОСТИ

***Аннотация.** Автор статьи рассматривает методологию анализа причин отклонений финансового результата по данным бухгалтерской отчётности и финансового результата по данным управленческой отчетности*

***Ключевые слова:** финансовый результат, бухгалтерская отчетность, управленческая отчетность.*

В силу того что методологические подходы формирования управленческой отчетности (БДР) и бухгалтерской отчётности (отчет о финансовых результатах) отличаются между собой, как следствие отличается и финансовый результат (чистая прибыль до уплаты налога

Анализ отклонений Прибыли (убытка) до налогообложения по бухгалтерскому учету (далее БУ) и Прибыли (убытка) до налогообложения

(ЕВТ) по управленческому учету (далее УУ) осуществляется с целью выявления объективных причин отклонения финансового результата по БУ и УУ.

Анализ отклонений Прибыли (убытка) до налогообложения по БУ и Прибыли (убытка) до налогообложения (ЕВТ) по УУ осуществляется на ежемесячной основе.

Ответственным структурным подразделением за предоставление информации в части Прибыли (убытка) до налогообложения по БУ является бухгалтерия предприятия, в части Прибыли (убытка) до налогообложения (ЕВТ) по УУ является планово-экономическая служба.

Ответственным структурным подразделением за проведение анализа отклонений Прибыли (убытка) до налогообложения по БУ и Прибыли (убытка) до налогообложения (ЕВТ) по УУ является планово-экономическая служба.

Данные БУ формируются на основании утвержденного плана счетов.

Существенные факторы расхождений Прибыли (убытка) до налогообложения по БУ и Прибыли (убытка) до налогообложения (ЕВТ) по УУ:

- В части условно-постоянных расходов по УУ не учитывается изменение незавершенного производства
- В части условно-постоянных расходов по УУ не учитывается изменение склада готовой продукции
- В части технологической энергии по УУ не учитывается изменение незавершенного производства
- Фактор отклонения средневзвешенной себестоимости реализованной продукции по УУ от средневзвешенной себестоимости реализованной продукции по БУ в части сырья и технологической энергии.

Причины возникновения факторов отклонений в УУ и БУ:?

- В части условно-постоянных расходов(далее УПР) по УУ не учитывается изменение незавершенного производства.

Все УПР в управленческой отчетности за отчетный период, в отличие от бухгалтерской, собираются по дебету затратных счетов (20,23,25,26,28,44) и дебету сч.91-02 (за исключением расходов, списанных с Кт 20,23,26,44) и в этот же отчетный период влияют на ЕВТ.

По бухгалтерскому учету УПР с кредита затратных счетов 20,25,28 списываются в дебет сч.20, далее часть затрат списывается в Дт сч. 43, часть остается в НЗП (сальдо сч. 20). С кредита сч.23-01 часть затрат списывается в дебет 23-01 и также остается в НЗП.

- В части условно-постоянных расходов по УУ не учитывается изменение склада готовой продукции.

В управленческом учете все активированные УПР отчетного периода влияют на финансовый результат (ЕВТ) в свою очередь в бухгалтерском

учете списание расходов происходит пропорционально реализованной продукции в отчетном периоде (Дт 90-02, 90-12 К.43).

- В части энергии технологической по УУ не учитывается изменение незавершенного производства.

Затраты в УУ по технологической энергии формируются в соответствии с оборотом по дебету сч.25,23 и по дебету сч.

В бухгалтерском учете затраты по технологической энергии формируются следующей корреспонденцией Д 20 К 23,25, а далее пропорционально готовой продукции списанной на склад затраты по технологической энергии списываются Д 43 К 20. В состав сальдо сч.20 включена технологическая энергия в НЗП, которая в конечном счете влияет на отклонение финансового результата УУ от БУ.

- Фактор отклонения средневзвешенной себестоимости реализованной продукции по УУ от средневзвешенной себестоимости реализованной продукции по БУ

Расчет себестоимости ВС реализованной продукции по УУ производится с учетом себестоимости остатков продукции на складе по формуле:

$$C\backslash C_{\text{реализ.}} = \frac{C\backslash c_{\text{ост}} + C\backslash c_{\text{про-ва}}}{\text{Кол-во ост} + \text{Кол-во про-ва}} * \text{Кол-во реализации},$$

где $C\backslash C_{\text{реализ}}$ – себестоимость реализованной продукции;

$C\backslash c_{\text{ост}}$ – себестоимость остатков готово продукции;

$C\backslash c_{\text{про-ва}}$ – себестоимость произведенной продукции;

Кол-во ост – кол-во готовой продукции на складе;

Кол-во про-ва – кол-во произведенной продукции.

В свою очередь формирование $c\backslash c$ реализации готовой продукции по БУ производится по следующему принципу: готовая продукция сдается на склад в учетных ценах Д43-02 К20, с доведением до фактической себестоимости Д43-03 К20. Тем самым на Д 43-03 формируется средневзвешенный остаток отклонения от фактической себестоимости сданной продукции. При реализации продукции происходит списание Д90-02 К43-02 по учетным ценам и Д90-02 К 43-03 средневзвешенное отклонение пропорционально доле списания готовой продукции в учетных ценах.

Таким образом, на отклонение финансового результата по УУ и финансового результата по БУ влияют различия формирования себестоимости реализованной продукции в части переменных и постоянных расходов. Сумма рассмотренных выше факторов определяет отклонение финансового результата по данным бухгалтерской и управленческой отчетности.

*Алтухова А.В.
студент 3 курса
Антипова Е.А.
старший преподаватель
кафедра МИАЭП
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный университет»
Россия, г. Орел*

ПЕРСПЕКТИВА ОТКРЫТИЯ МОЛОЧНОГО МИНИ-ЗАВОДА В ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Ключевые слова: молоко, производство молочной продукции, анализ инвестиций, основные показатели эффективной деятельности предприятия, чистый приведенный доход.

В статье рассматриваются перспектива открытия нового молочного завода в Орловской области, учитываются затраты на его открытие и содержание, анализируется его деятельность на ближайшие годы. Проводится оценка результатов открытия мини-завода по производству молочной продукции.

В настоящее время в РФ проводится аграрная реформа, которая привела к созданию многоукладной экономики, но наряду с этим произошли серьезные негативные последствия, которые можно наблюдать в сфере производства и переработки молока. Состояние рынка молока и молочной продукции определяется, главным образом, поведением поставщиков сырья и перерабатывающих предприятий. Из-за узких границ рынка поставщики сырья имеют возможность влиять на уровень цен и темпы развития рынка [2]. Тема производства молочной продукции во все времена является актуальной и интересной. В данной работе был сделан бизнес-проект по открытию нового предприятия. Оценка результатов открытия мини-завода по производству молочной продукции в Орловской области была выполнена в программе PrimeExpert [3].

Для успешного баланса любого предприятия, необходимы три фактора: цена, спрос и предложение. Изменение цены значительно влияет на сбыт, так как, при высоких ценах покупатель ищет более выгодную для него продукцию. Производитель при большем уровне спроса, начинает увеличивать уровень производства. Но данная ситуация не всегда реальна в исполнении.

Исходя из создания двух моделей развития мини-завода, был произведен инвестиционный анализ этих моделей.

Период окупаемости — это время, требуемое для покрытия начальных инвестиций за счет чистого денежного потока, генерируемого инвестиционным проектом.

Дисконтированный период окупаемости рассчитывается аналогично простому периоду окупаемости, однако при суммировании чистого денежного потока производится его дисконтирование.

Средняя норма рентабельности представляет доходность проекта как отношение между среднегодовыми поступлениями от его реализациями и величиной начальных инвестиций.

Чистый приведенный доход — это критерий целесообразности реализации инвестиций. Инвестиционный проект, по которому показатель чистого приведенного дохода является отрицательной величиной или равен нулю, должен быть, отвергнут, так как он не принесет предприятию дополнительный доход на вложенный капитал. Инвестиционные проекты с положительным значением данного показателя позволяют увеличить капитал предприятия и его рыночную стоимость.

Проект считается приемлемым, если рассчитанное значение показателя Внутренняя норма рентабельности не ниже требуемой нормы рентабельности. Значение требуемой нормы рентабельности определяется инвестиционной политикой компании.

Модифицированная внутренняя норма рентабельности определяется как ставка дисконтирования, уравнивающая приведенные выплаты и поступления.

Длительность — показатель, характеризующий величину чистого денежного потока, создаваемого проектом. Его можно интерпретировать как средний период времени до момента, когда проект начнет давать прибыль [1].

В первой модели, уровень цен на продукцию снижен, что приводит к большему спросу, а соответственно производству и сбыту. Данные указаны на рисунке 1.

	Значение показателя
+ Период окупаемости (PB), мес.	25,00
+ Дисконтированный период окупаемости (DPB), мес.	33,00
+ Чистый доход (NV)	10 932 823,54
+ Чистый дисконтированный доход (NPV)	1 643 720,99
+ Индекс прибыльности (PI)	1,07
+ Внутренняя норма доходности (IRR), %	31,69
+ Модифицированная внутренняя норма доходности (MIRR), %	27,57
+ Потребность в финансировании	22 357 000,00
+ Дисконтированная потребность в финансировании	22 169 069,28

Рис. 1. — Эффективность инвестиций первой модели

Во второй модели была учтена прогнозируемая инфляция и ее влияние на индекс цен, период окупаемости предприятия чистый доход. Это изображено на рисунке 3.

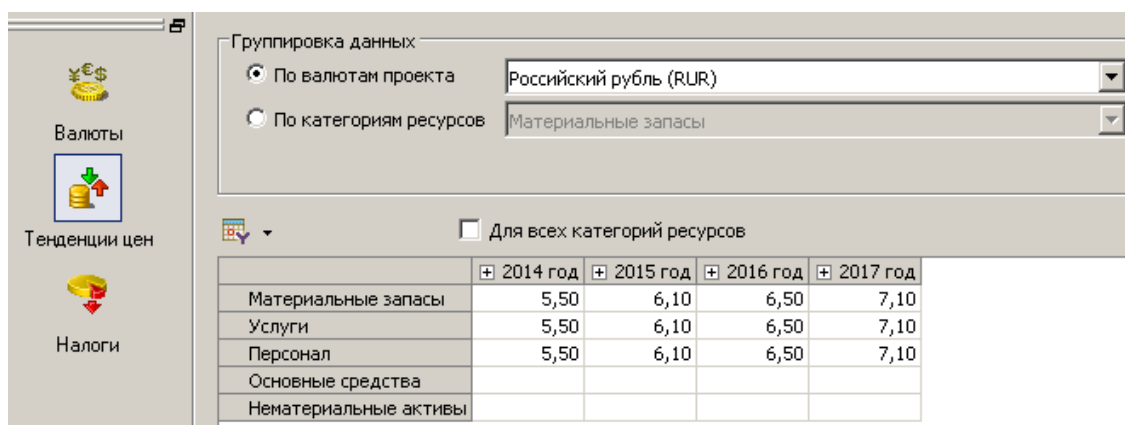


Рис. 2 – Тенденции изменения цен

	Значение показателя
☐ Период окупаемости (PB), мес.	25,00
Базовый вариант 2	24,00
☐ Дисконтированный период окупаемости (DPB), мес.	33,00
Базовый вариант 2	31,00
☐ Чистый доход (NV)	10 932 823,54
Базовый вариант 2	14 166 246,79
☐ Чистый дисконтированный доход (NPV)	1 643 720,99
Базовый вариант 2	3 723 024,73
☐ Индекс прибыльности (PI)	1,07
Базовый вариант 2	1,17
☐ Внутренняя норма доходности (IRR), %	31,69
Базовый вариант 2	39,75
☐ Модифицированная внутренняя норма доходности (MIRR), %	27,57
Базовый вариант 2	31,18
☐ Потребность в финансировании	22 357 000,00
Базовый вариант 2	22 358 236,88
☐ Дисконтированная потребность в финансировании	22 169 069,28
Базовый вариант 2	22 170 273,42

Рис. 3 – Эффективность инвестиций второй модели

Оценив, две модели, можем сказать, что вторая модель является эффективней первой. Во-первых, сократился период окупаемости, во-вторых, увеличился доход. При правильном планировании, договоренности производстве — сбыте, можно в полнее реально получать стабильный доход из месяца в месяц.

Использованные источники:

1. Аньшин В.М. Инвестиционный анализ. – М: Дело, 2004. – 280с.
2. Орловская область 2000-2008: Стат. сборник // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Орловской области.: - Орел, 2009. – 353 с.
3. Prime Expert. Руководство по работе с системой. Учебное пособие, expert systems pro-invest group изд. - М.: Москва, 2005. – 239с.

*Асрян Г.А., к.э.н.
доцент
кафедра «Экономика и управление на предприятии»
ФГАОУ ВПО «СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
Россия, г. Пятигорск*

РЕКОМЕНДАЦИИ РУКОВОДИТЕЛЮ ПО ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫМИ ПРОЦЕССАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Индивидуальная способность руководителя развивается и усиливается посредством использования эффективных средств анализа управляемых объектов таких, как социологический мониторинг, контрольная сигнализация, действенная обратная связь и др. Их предназначение - быть своеобразным «радаром», который улавливает отклонения и неблагоприятные тенденции.

Правильное формулирование задач управления требует: собрать информацию о социальных, политических, организационно-технических, экономических и других процессах, которые могут привести к возникновению социальных проблем; подготовить информацию, которая отражает взаимосвязь между этими процессами и причинно-следственными зависимостями, а также дает возможность сделать необходимые заключения и выводы; проанализировать требования населения о назревших, но еще не решенных проблемах; провести сравнение между нормами социального поведения и нормами, установившимися в организации, чтобы раскрыть различие между ними; сформулировать проблему, сравнивая содержание принятых решений с достигнутыми результатами.

В типичных ситуациях субъект управления (руководитель организации) формулирует свое решение на основе опыта и установленных правил в организации. В таких случаях достаточно интуиции и опыта, чтобы отреагировать на возникшую проблему.

Иной подход нужен, когда требуется принимать стратегические решения в условиях высокой степени неопределенности. В этом случае задача субъекта управления состоит в том, чтобы преодолеть эту неопределенность, обеспечить принятие максимально обоснованного решения. Наиболее существенная часть этой задачи - сбор и обработка необходимой информации (в информационно-аналитических центрах). Решение задачи происходит на второй стадии управленческого цикла, которая может быть названа дескриптивной (описательной).

Эффективность вырабатываемого решения определяется не только количеством, но и качеством информации. Именно создание информационно - аналитической службы призвано предварительно выявить ценность наличной информации, ее глубину и содержательность, степень отражения реальных процессов, для воздействия на которые предназначено решение. Обеспечение достаточной по объему и качественной информацией

предохраняет субъекты управления от существенных ошибок. При этом здесь речь идет об объективной информации не только о внешних признаках происходящих процессов, но и об их сущности.

Выработка научно обоснованных решений предполагает всесторонний анализ управляемых объектов со стороны руководителя. Знания только отдельных фактов недостаточно для выполнения этого требования. Поэтому переработка информации включает не просто сбор данных, но и грамотное использование аналитических моделей: структурной, динамической, типологической, факторной, социально-технологической.

Это еще раз подтверждает необходимость системного подхода при подготовке и принятии руководящих решений.

Освоение информации, необходимой в различных ситуациях при современных требованиях управления, должно происходить не эмпирически или интуитивно, а на основе соответствующих норм. Отсюда логически вытекает необходимость разработки норм для информации, требуемой на различных уровнях системы управления.

Хорошо организованная информационно-аналитическая служба имеет не только осведомительную, но и предупредительную, превентивную функцию. Если руководитель принимает неправильное решение, она должна отметить величину ошибки принятого решения, зафиксировать степень неоптимальности, т.е. содействовать совершенствованию службы управления.

В настоящее время актуализируется значение принципа опережающего информационного обеспечения решений. Информационно-аналитическая служба должна не только обеспечивать информацией соответствующие требования, но заранее, до поступления заявок, давать необходимые сведения, предвидя возникновение потребности в них.

Узловой вопрос на современном этапе - развитие и совершенствование умения руководящих кадров пользоваться наличной информацией и, что особенно важно, научиться трансформировать ее в эффективные управленческие решения. Это предполагает систематическое обучение кадров методам и формам анализа информации, фильтрации, извлечению из нее тех компонентов, которые содействовали бы повышению научного уровня управленческих решений.

По сути, это выражение управленческой воли, движения от познания к практике. Своевременное принятие и реализация решений, оперативная их корректировка в ходе работы в соответствии со спецификой постоянно меняющихся требований, обстоятельств, рыночной конъюнктуры - характерная особенность современного стратегического управления, антикризисного в особенности.

Принятие, и осуществление управленческих решений - одна из основных функций любого руководителя и любого руководящего органа независимо от его места в служебной иерархии. От качества управленческих

решений в очень большой степени зависит, как будут функционировать управляемые объекты, каков будет эффект управленческой деятельности.

Основные причины слабых решений сводятся к тому, что недостаточно точно и полно отражены объективные условия: нехватка достоверной и своевременной информации, квалификации, отсутствие глубокого научного анализа; неудачен выбор самой проблемы управления, предопределяющей неэффективность решения; выдвигаются необоснованные гипотезы и ставятся нереальные цели; недостаточно точно определены сферы правового регулирования и формы правового и иного воздействия.

Наряду с гносеологическими существуют и социально-психологические причины принятия неправильных решений. Нередко не учитывается то, что в условиях рыночной экономики общественные, государственные, корпоративные, групповые, личные, частные интересы зачастую не совпадают. Если в принимаемых решениях этот фактор не учитывается, то появляются дефекты системы стимулирования для сближения интересов. Эффективность таких управленческих решений резко падает. Принятие неправильных решений порождает «реакцию бумеранга», положение дел еще более ухудшается, количество проблем возрастает. Ярким подтверждением сказанному являются стратегические решения по проведению приватизации, отрицательные последствия которых известны всем.

После принятия управленческого решения, учитывающего достижения науки и практики, необходимо организовать его выполнение. Эффективность организационно-исполнительской деятельности определяется не только усилиями управленцев, но и умением строить эту деятельность на научной основе.

Определение действенных путей реализации цели является сложной конструктивной и логической деятельностью, которая включает: выбор оптимального варианта действия, соответствующего с данными критериями; наиболее эффективное распределение средств, ресурсов и сил; программирование конкретного хода процесса, который переводит управляемый объект из одного состояния в другое; распределение ответственности между исполнителями и т.д.

Сформировать современную эффективную структуру управления - значит создать для входящих в нее звеньев реальные возможности реализовать все необходимые процедуры, связанные с подготовкой, осуществлением и анализом управленческих решений, опираясь на науку и используя инновационный управленческий инструментарий.

С выработкой современной научно обоснованной концепции цикла управления делается важный, существенный шаг вперед в алгоритмизировании управления, т.е. в точном предписании технологии управленческого процесса. Современные достижения науки дают

возможность детализировать алгоритм управления, определив место различных процедур и операций в управлении.

Именно алгоритм управления направляет руководителя по наиболее краткому и результативному пути решения определенных задач; интегрирует в управленческом процессе наиболее важные и мощные современные методы анализа и руководства; создает возможности посредством формализации определенных процедур рационально использовать электронно-вычислительную технику, информационные сети в управлении.

На основе достижений науки управления можно предложить следующий алгоритм (систему обязательных процедур) при подготовке, принятии и осуществлении решений в больших социальных системах:

- определение цели;
- анализ и обработка информации. Это ряд процедур, который включает сбор сведений различного характера и различной степени обобщенности в ходе практического управления и с помощью социологических и других конкретных исследований;
- выработка модели как средство углубления анализа явления, о котором подготавливается решение;
- прогнозирование будущего состояния явления, на основе которого модель совершенствуется, с помощью которой определяется наиболее общий подход к решению данной проблемы.

На основе концепции вырабатывается одно или несколько управленческих решений.

Каждое решение должно содержать ясно формулируемую цель, конкретные пути и средства (ресурсы) ее осуществления и быть сообразовано с ограничительными условиями материального и нормативного характера (законы, ресурсы и т.п.).

Работа по выполнению решения программируется и планируется органом, принявшим решение, или тем, на кого возложено выполнение решения. Для этой цели вырабатываются сценарии или программы, в которых определяется последовательность работы по выполнению решения, распределяются обязанности различных органов, а также средства и ресурсы.

Ход выполнения решения контролируется посредством применения соответствующих форм контроля: превентивного, текущего, последующего и т.д.

Алгоритм завершает анализ обратной информации, т.е. той информации, которая освещает и результаты выполнения решения. Обратная информация вместе с другой информацией становятся исходным началом формулирования новой, высшей цели.

Алгоритм управления - это детализированное выражение управленческого цикла в больших социальных системах, так как через него

реализуются закономерно следующие одна за другой стадии управленческого процесса на основе современных достижений теории и практики управления.

Алгоритм управления, определяет возрастающую ответственность субъекта управления. Вместе с тем алгоритмизация управления дает возможность ограничить субъективизм в руководящей деятельности, уменьшить зависимость организации от личных качеств ее членов, нормализовать рутинные процессы, укрепить дисциплину и повысить роль стимулов в управлении.

Особо подчеркнем, что разработка современного научно обоснованного алгоритма управления означает выбор пути повышения эффективности управления.

Ахметшин Э.М.

ассистент

кафедра экономики и менеджмента

Горшкова М.В.

студент 2 курса

факультет экономики и управления

Елабужский институт Казанского федерального университета

Елабуга, г. Россия

МЕЖГРУППОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СИСТЕМЕ МЕНЕДЖМЕНТА ОРГАНИЗАЦИИ

Межгрупповые отношения в процессе управления занимают значительную роль. Наша жизнь устроена так, что без коммуникации решить что-либо невозможно. Огромная сфера межгрупповых отношений представляет собой наиболее сложную и серьезную проблему, с которыми мы сегодня сталкиваемся.

Люди нуждаются в общении. Если они проводят много времени в непосредственной близости взаимодействия друг с другом, то постепенно размышлении о том, что о них думают и чего ждут от них другие люди, заставляют их менять свое поведение. Этот социальный процесс ведет к формированию группы.

Человек может принадлежать ко многим группам — семейным, группам друзей, группам коллег. Процесс коммуникации напрямую связан с эффективностью управления. Коммуникации — связующий процесс. Качество обмена информацией может прямо влиять на степень реализации целей. Это означает, что для успеха индивидов и организаций необходимы эффективные коммуникации.

От факторов внешней среды, влияющих на деятельность организации, зависят коммуникационные потребности. Организации пользуются разнообразными средствами для коммуникаций с составляющими своего внешнего окружения. С имеющимися потенциальными потребностями они

сообщаются с помощью рекламы и других программ продвижения товаров на рынок.

В сфере отношений с общественностью первостепенное внимание уделяется созданию определенного образа, «имиджа» организации на местном, общенациональном или международном уровне. Организациям приходится подчиняться государственному регулированию и заполнять в этой связи пространные письменные отчеты. Организации пользуются разнообразными средствами для коммуникаций с составляющими своего внешнего окружения. С имеющимися потенциальными потребностями они сообщаются с помощью рекламы и других программ продвижения товаров на рынок. В сфере отношений с общественностью первостепенное внимание уделяется созданию определенного образа, «имиджа» организации на местном, общенациональном или международном уровне. Организациям приходится подчиняться государственному регулированию и заполнять в этой связи пространные письменные отчеты.

Деловые обсуждения, различные собрания, переговоры, отчеты, циркулирующие внутри организации, зачастую являются реакцией на возможности или проблемы, создаваемые внешним окружением. Взаимодействия людей в организации раскрываются через процесс межличностной коммуникации, состоящий из этапов и стадий. Знание роли и содержания каждого из этапов позволяет более эффективно управлять процессом в целом.

Для достижения результата необходимо обеспечить понимание информации, являющейся предметом обмена, т.е. сообщений. Однако сам факт обмена информацией не гарантирует эффективности общения участвующих в обмене людей. Между организацией и ее окружением, между выше и ниже расположенными уровнями, между подразделениями организации необходим обмен информацией. Руководители связываются напрямую с подчиненными, будь то индивиды или группы.

Понятие личность, группа, коллектив - явления, которые тесно взаимосвязаны между собой. Поэтому личность человека нельзя рассматривать вне того социального контекста, органической подсистемой которого она является.

Актуальность данной статьи обусловлена тем, что в структуре, менеджмент межгрупповые отношения занимают особое место и являются наиболее разрабатываемыми в настоящее время.

Любая управленческая функция требует эффективного обмена информацией, который встроен во все основные виды управленческой деятельности. В связи с этим обмен информацией относится к связующим процессам, интегрирующим внутреннюю среду организации и обеспечивающим интеграцию организации с внешней средой.

Межгрупповые отношения это совокупность социально-психологических явлений, характеризующих многообразных связей,

возникающих между социальными группами, а также обусловленный ими способ взаимодействия групп.

Любая организация состоит из нескольких групп. Главной задачей по отношению к организации в целом, является выполнение определенных задач, и соответственно, достижение конкретной цели. В процессе управления главным будет то, насколько эффективно будут выполнены эти цели, а эффективность прежде всего будет зависеть от работы самих групп, поэтому очень важно какие межгрупповые отношения в организации. От чего же зависят отношения в группах?

Стоит отметить, что психологический благоприятный климат на рабочем месте очень важен. В процессе управления в системе менеджмента следует уделять особое значение межгрупповым отношениям. Если нет взаимопонимания как внутри группы, так и между группами, также если существует желание унижить сотрудника, а не подбодрить его, если люди не считают себя коллективом или одной командой, то, следовательно, о хорошей работоспособности и высоких результатах сотрудников думать не стоит. Главным является то, как коллектив взаимодействует и поддерживает друг друга. Таким образом, уже можно вместе добиться высоких результатов.

Резюмируя выше сказанное, можно сделать вывод: от того как будут складываться отношения в группах, во многом будет зависеть эффективность и результативность деятельности организации.

Использованные источники:

1. Дмитриев, А.В., Кудрявцев, С.Н. Введение в общую теорию конфликтов / А.В. Дмитриев, Кудрявцев С.Н. - М.: 2008 - 273 с.
2. Запудринский, Ю.Г. Социальный конфликт / Ю.Г. Зпудринский. - Ростов н/Д.: Альфа, 2008. - 342 с.
3. Гончаров, В.Г. Руководства для высшего управленческого персонала / В.Г. Гончаров. - М.: Эксмо, 2009. -320 с.
4. Самыгин, С.И. Психология управления / С.И. Самыгие. - М.: Дрофа, 2008. - 412 с.
5. Скотт, Дж. Сила ума. Способы решения конфликтов / Дж. Скотт. - М.: Эксмо, 2008. - 214 с.
6. Аникеев, А. Управление персоналом / А. Аникеев // Диалог. – 2007 - №4. - С. 7-11.
7. Управление конфликтами / под общ. Ред. Б.М. Юолотина. - М.: Международные отношения, 2009. - 280 с.

*Ахметшин Э.М.
ассистент
кафедры экономики и менеджмента
Мурина В.А.*

*студент 2 курса 271 группы
факультет экономики и управления
Елабужский институт К(П)ФУ
Россия, Республика Татарстан, г. Елабуга*

СОПРОТИВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛА ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ФУНКЦИИ КОНТРОЛЯ В ПРОЦЕССЕ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

В отечественной литературе менеджмент рассматривается не только как разработка и создание (организация), максимально эффективное использование (управление) социально-экономических систем, но и как контроль этих систем. Функция контроля в менеджменте является одной из важнейших и незаменимой при управлении любой организацией. Рассматривая процесс контроля с позиции ограничения и принуждения, возникает вероятность возникновения сопротивления подчиненных их руководству. Стоит отметить, что сопротивление персонала препятствует достижению поставленных целей, а так как контроль – это процесс, обеспечивающий достижение целей организации, то, следовательно, оно препятствует осуществлению функции контроля на предприятии. Так или иначе, сопротивление персонала контролю представляет собой серьезную проблему для менеджеров современности.

Для научного исследования возможностей решения данной проблемы, необходимо, в первую очередь, установить причины возникновения сопротивления. То есть ответить на вопрос: почему персонал сопротивляется?

Причин сопротивления организационным изменениям очень много и все они абсолютно разные. С одной стороны бывают ситуации, когда сопротивление вполне объяснимо, то есть когда предъявляются слишком высокие требования, когда нет условий и возможностей для выполнений поручений руководителя. С другой стороны, нужно отметить, что причины сопротивлений могут находиться и в самой системе. Здесь можно рассматривать как причины, связанные с характеристиками системы управления, с вводимыми изменениями в организации, так и причины, заключающиеся в самих сотрудниках, например, если их личные цели и убеждения не соответствуют организационным целям.

Рассмотрим основные причины сопротивления сотрудников. Одной из первых и наиболее распространенных классификаций причин сопротивления является классификация Коттер и Шлезингер [1] (табл.1).

Таблица 1

Причины сопротивления организационным изменениям

Причина	Результат	Реакция
Эгоистический интерес	Ожидание личных потерь в результате изменений	"Политическое" поведение
Неправильное понимание целей и стратегии изменений	Низкая степень доверия менеджерам, излагающим план изменений	Слухи
Различная оценка последствий осуществления стратегии	Неадекватное восприятие планов; возможность существования других источников информации	Открытое несогласие
Низкая терпимость к изменениям	Опасение людей, что они не обладают необходимыми навыками или умениями	Поведение, направленное на поддержание собственного престижа

В качестве общих причин сопротивления персонала при осуществлении функции контроля в процессе управления организацией, проявляющихся в коллективе, можно также выделить следующие причины:

- давление со стороны коллег. Очень легко попасть под влияние коллег, которые оказывают сопротивление изменению, особенно если ни у кого нет полной информации, но зато имеется много слухов. Даже если сначала сопротивление изменению на индивидуальном уровне достаточно слабое, оно может усилиться, если люди собираются вместе и убеждают друг друга в том, что изменение представляет для них реальную или кажущуюся несправедливость. Когда сопротивление изменению становится общим делом, то его очень трудно преодолеть;

- усталость от изменений. Изменения стали фактом жизни организаций и поэтому не удивительно, что там, где имел место период быстрых и непрерывных изменений, люди начинают усматривать в этом "изменение ради изменения". Даже те, кто был полностью вовлечен во все аспекты происходивших ранее изменений, теряют энтузиазм и приверженность изменениям, когда предлагается все больше и больше изменений. Это приводит к сопротивлению, чаще всего в пассивной форме. Люди уже просто не вкладывают усилий в то, чтобы каждое новое изменение прошло успешно. Более активная и радикальная форма сопротивления изменениям, вызванная усталостью от изменений, проявляется в желании избавиться от инициаторов изменения;

- предыдущий неудачный опыт проведения изменений. Эта причина сопротивления изменениям довольно очевидна. Если люди пострадали от ранее проведенных изменений, которые были плохо спланированы, или о которых не было достаточной информации или которыми плохо управляли, то, скорее всего, они отнесутся с недоверием к последующим предложениям по изменениям и будут им сопротивляться.

В зависимости от предмета несогласия сопротивление организационному контролю имеет следующие разновидности:

- сопротивление передаче полномочий. Организационные изменения с неизбежностью меняют баланс политических сил, приводят к перераспределению полномочий, а иногда и к смене части управленческой команды. Управленцы, которые теряют свои полномочия, стараются приложить все усилия, использовать свой вес и влияние для того, чтобы не допустить такого перераспределения;

- инертность сложных организационных систем. Организация является сложным социальным организмом, где все процессы взаимосвязаны. Изменения одного элемента приводят к изменениям во всей системе. Чем больше организация, тем сложнее запустить процесс преобразований. Старые нормы, традиции, правила долгое время продолжают оказывать влияние на работу сотрудников в силу инерции корпоративной культуры;

- сопротивление изменениям, которые навязаны внешними консультантами. Очень часто внешние советы и рекомендации могут быть не услышаны в силу целого ряда причин: во-первых, из-за страха потери полномочий; во-вторых, из-за привычки опираться на старые проверенные шаблоны, уверенности в собственной непогрешимости; в-третьих, любые организационные изменения требуют отвлечения ресурсов (финансовых, временных, людских) от прямой деятельности. Поэтому, к сожалению, многие организации начинают изменения, когда стоит очень жесткий выбор: измениться или погибнуть. Этот факт действительно опасен, так как в период кризиса резко ограничивается количество ресурсов, которые можно использовать.

Стоит также сказать об индивидуальном сопротивлении, т.е. сопротивлении, возникающих в силу психологических особенностей человека, также в силу наличия у него определенных знаний, умений и навыков.

Как правило, конкретный человек не осознает и/или не желает осознать, что он предубежден, и рассматривает свое отношение к объекту предубеждения как следствие объективной и самостоятельной оценки фактов. Это происходит в силу стереотипа мышления - психологической установки, мешающей адекватному восприятию сообщений или действий.

Это предубеждение обычно является следствием:

- низкого культурного уровня;
- внушения;
- поспешных и необоснованных выводов, базирующихся на личном опыте.

Индивидуальное сопротивление при осуществлении функции контроля в различных организациях обычно имеет следующие проявления:

- несоответствие квалификации сотрудников новым требованиям. Очень часто организационные изменения приводят к повышению

требований к квалификации персонала и качеству выполнения должностных обязанностей. Работник, не имеющий достаточной квалификации, пытается работать по-старому или делает работу медленно и некачественно, что, несомненно, препятствует успешному осуществлению организационных изменений. Такое несоответствие квалификации персонала требованиям может быть выявлено в результате оценки персонала или по результатам анализа деятельности сотрудников. Наиболее точную информацию дает, конечно, комплексная оценка. По ее результатам может быть принято решение о необходимости: замены сотрудника, его обучения или ротации (как горизонтальной, так и вертикальной);

- страх перед новым и неизвестным. Люди привыкают к определенным шаблонам поведения, стереотипам мышления. Любые изменения требуют готовности отказаться от старого и привычного. Некоторые люди настолько консервативны, что оказываются не в состоянии приспособиться к изменениям;

- страх потери рабочего места. Этот страх может быть связан как с собственной некомпетентностью, которая была описана в первом пункте, так и со слухами о том, что изменения связаны с кризисом и большими проблемами в фирме;

- страх потерять привычные социальные контакты. Организационные изменения могут приводить к изменению схем взаимодействия, увольнению ряда сотрудников. Соответственно, это приводит к изменению социальных отношений, потере или изменению круга общения.

В свою очередь, индивидуальные сопротивления со стороны сотрудников организационному контролю со стороны руководства также можно разделить на три группы [2]:

- логическое - несогласие сотрудников с реальными издержками, фактами, рациональными доводами, логикой. Логическое сопротивление возникает потому, что нужно реально затратить много времени и усилий на адаптацию к изменениям, скажем, на освоение новых должностных инструкций;

- психологическое - основано на эмоциях, чувствах, установках. Люди могут бояться неизвестности, не доверять своему руководству, ощущать угрозу своей безопасности, чувству самоуважения;

- социологическое - это результат вызова, который изменения бросают групповым интересам, ценностям, нормам, личному статусу сотрудника.

Рассмотрим подробнее, как именно может проявляться сопротивление сотрудников. В зависимости от характера изменений и корпоративной культуры сопротивление сотрудников может принимать разные формы, приведенные ниже.

Акции протеста. Они могут быть вызваны, например, массовым сокращением персонала. Не понимая, почему руководство применяет такие draconianские меры, работники возмущены тем, как у них на глазах

увольняют сослуживцев, с которыми они бок о бок проработали не один год. Ими движет также страх потери своей работы.

Массовые волнения сотрудников лучше предупредить, чем преодолевать их потом ценой огромных усилий.

Внутренние конфликты. В результате реструктуризации компании может измениться количество «этажей» управленческой вертикали, статус ряда руководящих сотрудников или отделов. Это приводит к конфликтам, иногда между целыми подразделениями. Инициаторами внутренних конфликтов, как правило, становятся руководители отделов.

Бойкотирование нововведений. В российских компаниях из-за боязни проявления инициативы или недоверия к «верхам» работники оказывают молчаливое, но очень упорное сопротивление изменениям. Например, Вы можете столкнуться с этим явлением при переходе на новую систему автоматизированного учета, при введении дресс-кода, новых правил поведения в офисе и т. п.

«Итальянская забастовка». Это форма протеста, при которой сотрудники следуют новым правилам, но лишь формально, так как не видят смысла в проводимых реформах. В итоге эффективность их работы значительно снижается. Например, обязательная еженедельная сдача руководителю письменных отчетов о проделанной работе, когда «план и так выполнялся», может привести к снижению мотивации к работе, угнетенному состоянию.

Разберемся, как же преодолеть сопротивление. Конечно же, любые руководители должны с осторожностью подходить к различным реакциям на изменения. Истоки сопротивления отдельного сотрудника могут находиться на уровне организации, группы или личности. Важно также исследовать, в какой мере сопротивление связано непосредственно с изменением. Может быть, оно просто является способом выражения других конфликтов и напряженных отношений. Ситуацию необходимо оценивать глобально с учетом всех факторов.

Выделяют семь факторов преодоления сопротивления персонала в процессе управления организацией:

1) учет причин поведения личности в организации: принятие во внимание потребностей, склонностей и надежд тех, кого затрагивают изменения; демонстрация получения индивидуальной выгоды;

2) значение авторитета руководителя: достаточный авторитет; формальный или неформальный; достаточность власти и влияния;

3) предоставление информации группе: важная информация, относящаяся к делу; достижение общего понимания; общее понимание необходимости изменений; участие в поиске и трактовке информации;

4) чувство принадлежности к группе: общее ощущение причастности к изменениям; достаточная степень участия;

5) авторитет группы для ее членов: согласованная групповая работа для снижения противодействия;

6) поддержка изменений лидером группы: привлечение к процессу изменений лидера из числа сотрудников (без отрыва от основной работы);

7) информированность членов группы: открытие каналов связи; обмен объективной информацией; знание достигнутых результатов изменения.

Можно выделить два стратегических подхода к проведению каких-либо изменений при осуществлении функции контроля в процессе управления организацией:

- первый подход - ориентация на принуждение, которая лишь в исключительных случаях может привести устойчивому успеху. Желаемое поведение определяется страхом перед наказанием, а не убежденностью подчиненного. На основе данного подхода вряд ли могут быть достигнуты изменения, гарантирующие организации стабильный и длительный успех, возможны лишь кратковременные достижения в кризисные периоды.

- второй подход - биографический, который базируется на истории реформируемых организаций. В этом случае исходят из факторов, определяющих индивидуальные ценностные представления, групповые нормы и общие цели. Затрагиваемые переменами лица сами должны быть заинтересованы в том, чтобы изменить свою нормативную ориентацию по отношению к старым моделям и выработать новую систему обязанностей. Для этого создаются программы организационно-культурных перемен, в которых находят место и рациональные элементы, такие как знания, планирование, информация, институционализация.

Выбор стратегии преодоления сопротивления, жестких (принуждение сотрудников к работе по новым правилам, их замена и увольнение), мягких (вовлечение сотрудников в процесс изменений, создание для них возможности вносить свои предложения по целям и методам изменений, обсуждение с персоналом принимаемых организационных решений, убеждение в необходимости и правильности методов перемен, обучение смежным профессиям и новым методам работы, информирование о планах и ходе изменений) или компромиссных методов (заключение "сделок", создание гарантий неухудшения положения сотрудников, снижение радикальности изменений) во многом зависит от квалификации руководства, от квалификации сотрудников, от характера изменений.

В любом случае, какие-либо изменения, нововведения со стороны руководства в организации могут быть эффективными, только если пользуются поддержкой людей, которых затрагивают. Полезный общий метод получения поддержки и уменьшения сопротивления - пригласить людей активно участвовать во всех этапах перемен. Это помогает создать атмосферу, в которой люди чувствуют себя «владельцами» предложенных изменений: идея исходит не сверху и не от внешнего лица, а изнутри

группы. Если дела идут плохо, группа не ищет виновника на стороне, а изучает причины и охотно помогает пересмотреть предложения.

Чтобы заручиться поддержкой работников компании, менеджерам необходимо предпринимать некоторые действия и обратить внимание на следующие аспекты:

- привлечение внимания к необходимости изменений;
- получение поддержки для конкретных предложений;
- формирование личного состава участников процесса изменений;
- поддержка и создание неофициальной информационной сети;
- учет возражений против изменений.

Информационная кампания должна быть всеохватывающей, подробной и использующей все возможные способы коммуникации - личный, письменный, электронный и т.д. О том, что высшие руководители должны выступать перед сотрудниками с разъяснениями стратегических целей слияния или поглощения, кажется, уже знают все. Кроме того, специалисты отмечают, что сопротивление сотрудников уменьшается, если в курсе текущих преобразований их регулярно держат именно их непосредственные руководители. При этом информация должна содержать весомые и разумные объяснения происходящего и акцентировать внимание на положительных сторонах сделки для каждого.

По сути, организационное сопротивление является реакцией социальной системы на воздействие. Определим, каким должно быть это воздействие, то есть какие методы должен использовать руководитель в отношении своих подчиненных. Наиболее известна классификация методов преодоления сопротивления, предложенная Дж. Коттером [1] (табл. 2).

Таблица 2

Способы преодоления сопротивления персонала

Подход	Этот подход обычно используется в ситуациях:	Преимущества (достоинства)	Недостатки
Информирование и общение	При недостаточном объеме информации или неточной информации в анализе	Если вам удалось убедить людей, то они будут помогать вам при осуществлении изменений	Подход может требовать очень много времени, если вовлекается большое количество людей
Участие и вовлеченность	Когда инициаторы изменения не обладают всей информацией, необходимой для планирования изменения, и когда другие имеют	Люди, которые принимают участие, будут испытывать чувство ответственности за осуществление изменения, и любая соответствующая	Этот подход может потребовать много времени

	значительные силы для сопротивления	информация, которой они располагают, будет включаться в план изменения	
Помощь и поддержка	Когда люди сопротивляются изменениям из-за боязни проблем адаптации к новым условиям	Ни один другой подход не срабатывает так хорошо при решении проблем адаптации к новым условиям	Подход может быть дорогостоящим, требовать большого количества времени и, тем не менее, потерпеть неудачу
Переговоры и соглашения	Когда отдельный служащий или группа явно теряют что-либо при осуществлении изменений	Иногда это является сравнительно простым (легким) путем избежать сильного сопротивления	Подход может стать слишком дорогостоящим, если он ставит целью добиться согласия только путем переговоров
Манипуляции и кооптации	Когда другие тактики не срабатывают или являются слишком дорогостоящими	Этот подход может быть сравнительно быстрым и недорогим решением проблем сопротивления	Этот подход может порождать дополнительные проблемы, если у людей возникнет чувство, что ими манипулируют
Явное и неявное принуждение	Когда необходимо быстрое осуществление изменений и когда инициаторы изменений обладают значительной силой	Этот подход отличается быстротой и позволяет преодолеть любой вид сопротивления	Рискованный способ, если люди остаются недовольными инициаторами изменений

В любой организации всегда происходят какие-либо изменения в осуществлении функции контроля, необходимые для эффективного процесса управления организацией. Давайте подробнее разберемся, как сделать так, чтобы различные нововведения руководителя в компании были приняты ее сотрудниками.

В первую очередь, сотрудники должны понимать причины перемен: как изменился рынок и почему компании пришлось отреагировать таким образом.

Преодолеть сопротивление персонала можно, если главный руководитель, например генеральный директор какой-либо организации, вовлечет в процесс нововведений руководителей всех уровней и предпримет следующие меры.

Обеспечьте информационную открытость. Если в небольших компаниях работники могут получить информацию об изменениях напрямую от руководителя, то на предприятиях с большой численностью этот процесс усложняется (здесь, как правило, передача информации происходит в одностороннем порядке — сверху вниз). Достаточно часто официальная информация об изменениях запаздывает: люди уже получили ответы на вопросы по «сарафанному радио». Борьба со слухами и другой неверной и некорректной информацией гораздо сложнее, чем их предупредить.

Барьеры в передаче информации целесообразно устранить, обратившись ко всем сотрудникам (например, по корпоративному радио или через корпоративную газету, сайт компании, с помощью информационных писем). В обращении надо разъяснить цели и задачи нововведений, положительные моменты перемен, рассказать про планируемые мероприятия и их участников. Однако имейте в виду: данные каналы эффективны только в том случае, если они пользуются доверием у персонала.

Затем команда линейных менеджеров должна продолжить разъяснительную работу среди сотрудников. Руководителю необходимо сделать персонал своим союзником, разъяснить персоналу преимущества и правила работы в новой системе, организовывать обучение. Дать понять сотрудникам, что внедрение новой технологии необратимо. Совершенно необязательно делать это жесткими методами — важно именно продемонстрировать необратимость процесса.

Обеспечить стабильность для ключевых сотрудников организации. Некоторые сотрудники работают на предприятии долгое время, хорошо знают его историю, пользуются уважением в коллективе. Такой персонал может повлиять на ход событий в решающий момент. Поэтому важно, чтобы ключевые сотрудники разделяли идеи руководителя и работали с ним на «одной волне».

Также проводниками изменений могут стать и неформальные лидеры. Целесообразно разъяснить пользу от нововведений и этой категории сотрудников, чтобы привлечь их на свою сторону.

Внедрение инноваций требует работы с сотрудниками, проработавшими много лет в компании. При переходе на новые технологии проблема заключается не столько в увеличении зарплаты, сколько в повышении производственной нагрузки. Основной состав, то есть сотрудники, проработавшие много лет на предприятии, так называемые «старички», обычно уверены, что успех бизнеса можно обеспечить и прежними методами, без усложнения технологий. Сопротивление изменениям со стороны основного состава может длиться очень долго, если не пытаться объяснить, зачем нужны новые технологии.

Когда исчерпаны аргументы, сопротивление может стать только делом принципа: «Я просто не хочу так работать». В этом случае сотрудник, скорее всего, сам примет решение покинуть компанию.

Общайтесь со средним управленческим звеном. На предприятии главный источник официальной информации для сотрудника — его непосредственный начальник. Однако линейные менеджеры зачастую не считают нужным или не умеют донести до подчиненных решения высшего руководства, что приводит к значительным информационным потерям. Этого можно избежать в том случае, если линейные руководители поддерживают перемены не на словах, а на деле, являясь участниками проектов, входящих в план организационных изменений.

Хочется также отметить некоторые практические рекомендации руководителям, которые помогут в преодолении сопротивления со стороны своих подчиненных:

1) Ожидайте сопротивления персонала. Это естественная реакция, поэтому не злитесь, а заранее готовьтесь к разъяснительной работе.

2) Определите очаги максимального напряжения, ответьте на вопрос: «Кто будет оказывать наибольшее сопротивление?» Отметьте людей (группы), с чьим сопротивлением надо бороться в первую очередь.

3) Найдите союзников. Выявите людей (группы), которые поддержат изменения. Любой ценой сделайте союзником самого авторитетного противника. Если он публично не поддержит изменения, не оставляйте его в организации.

4) Обсуждайте инновации сначала с ключевыми сотрудниками, как бы советуясь с ними. Доводить планы, связанные с радикальными изменениями, сразу до широкой аудитории нельзя.

5) Не требуйте от людей быстрого согласия на инновационные предложения, дайте им время подумать. Но долго не ждите.

6) Когда приняли окончательное решение, идите до конца, иначе дискредитируете себя и идею.

7) Берите на себя самую неприятную работу. Тяжело лично предлагать заместителю или главному специалисту уволиться, непросто выступать на митинге в подразделении, которое сокращаешь. Но мы уверены, что руководитель компании должен делать это сам, не перепоручая сложную работу своим заместителям.

Подводя итог всему вышесказанному, можно сделать вывод о том, что проблема сопротивления персонала в российских организациях действительно актуальна на сегодняшний день. С этой проблемой на протяжении многих лет вплоть до современности сталкиваются руководители различных уровней управления самых различных организаций.

Хотя сопротивление персонала является одним из естественных явлений жизни организации, с ним естественно необходимо бороться, так

как оно противоречит не только интересам руководителя в процессе управления компанией, персоналом, но и всей компании в целом при получении определенных положительных результатов уже в процессе ее деятельности. Работа по нейтрализации сопротивления сотрудников помогает добиться значительных успехов в ускорении рабочих процессов, смелом развитии бизнеса, решении задач, достижении целей, поставленных перед организацией и ее руководством.

Использованные источники:

1. Коттер Дж. П. Впереди перемен. - М.: Олимп-Бизнес, 2007.
2. Бурмистров А., Трифилцева Н., Орлов В. Заставлять или убеждать? Как предприятия Санкт-Петербурга преодолевают сопротивление организационным изменениям // Top-Manager, 2002, N 20.
3. Кузавов С. Руководитель VS подчиненный: преодоление сопротивления. (11 августа 2011 г.) Режим доступа: <http://kuzavov.blogspot.ru/2011/08/vs.html>

Ахметшин Э.М.

ассистент

кафедра экономики и менеджмента

Пономаренко Н.А.

студент 1 курса

Елабужский институт Казанского федерального университета

Россия, г. Елабуга

ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ, ЭТАПЫ, МЕТОДЫ И ИНСТРУМЕНТЫ РИСК-МЕНЕДЖМЕНТА ОРГАНИЗАЦИЙ

Риск – это возможность непредвиденного изменения результатов работы, как ухудшающих, так и улучшающих положение организации. Риск есть принятие решения, результат которого неизвестен заранее. [1]

Таким образом, риск – возможность неудачи или вероятность успеха выбора того или иного управленческого решения, характеризующиеся наступлением ущерба или выгоды, ее мера. [1]

О риске можно говорить, когда существует возможность расхождения между желаемыми и фактическими результатами. Положительное расхождение может быть охарактеризовано, как *шанс* получить дополнительный доход, а поэтому стимулирует деловую активность предпринимателей, отрицательное - как *ущерб* (количественная оценка неудачного исхода).

Риск исчисляется математическими методами на основе теории вероятности и закона больших чисел или оценивается субъективно путем сопоставления ожидаемых доходов и потерь. [1]

Причиной риска является неопределенность ситуации, т. е. неполное или неточное представление о значениях различных параметров организации или деятельности в будущем, об условиях реализации решения и связанных с ним затратах. [1]

Управление риском. Действия по ограничению риска носят название управления риском, или **риск-менеджмента**. [2]

Риск-менеджмент (с англ. - risk management) – процесс принятия и выполнения управленческих решений, направленных на снижение вероятности возникновения неблагоприятного результата и минимизацию возможных потерь, вызванных его реализацией. [2]

В широком смысле слова управление риском предполагает:

- Выявление последствий деятельности экономических субъектов в условиях риска ;
- Определение вероятности его наступления;
- Принятие решений о вхождении или невхождении в соответствующую ситуацию;
- Проведение предупредительных, защитных или компенсационных мероприятий, направленных на сокращение неблагоприятных последствий. [1]

Главная цель управления риском состоит в обеспечении безубыточности работы фирмы. Это достигается на основе балансировки возможной величины риска и потенциальной выгоды путем сопоставления положительных и отрицательных финансовых последствий принимаемых решений. Основной же целью риск-менеджмента в сфере экономики является повышение конкурентоспособности хозяйствующих субъектов с помощью защиты от реализации чистых рисков.

История теории риск-менеджмента. Теория риск-менеджмента основывается на трех базовых понятиях: полезности, регрессии и диверсификации.

В 1738 году швейцарский математик Даниил Бернулли дополнил теорию вероятностей методом полезности или привлекательности того или иного исхода событий. Идея Бернулли состояла в том, что в процессе принятия решения люди уделяют больше внимания размеру последствий разных исходов, нежели их вероятности.

В конце XIX века английский исследователь Ф. Гальтон предложил считать регрессию или возврат к среднему значению универсальной статистической закономерностью. Суть регрессии трактовалась им как возврат явлений к норме с течением времени. Впоследствии было доказано, что правило регрессии действует в самых разнообразных ситуациях, начиная с азартных игр и расчёта вероятности возникновения несчастных случаев, и заканчивая прогнозированием колебаний экономических циклов.

В 1952 году аспирант Чикагского университета Гарри Марковиц в статье «Диверсификация вложений» математически обосновал стратегию диверсификации инвестиционного портфеля, в частности, он показал, как путём продуманного распределения вложений минимизировать отклонения доходности от ожидаемого показателя. В 1990 году Г. Марковицу

присуждена Нобелевская премия за разработку теории и практики оптимизации портфеля фондовых активов. [2]

Этапы риск-менеджмента. В риск-менеджменте принято выделять несколько ключевых этапов:

1. Выявление риска и оценка вероятности его реализации и масштаба последствий. Определение максимально – возможного убытка;
2. Выбор методов и инструментов управления выявленным риском;
3. Разработка риск–стратегии с целью снижения вероятности реализации риска и минимизации возможных негативных последствий;
4. Реализация риск–стратегий;
5. Оценка достигнутых результатов и корректировка риск – стратегии. [3]

Ключевым этапом риск-менеджмента считается этап выбора методов и инструментов управления риском.

Методы и инструментарий риск-менеджмента. Для эффективного управления важно знать, какие именно виды рисков нужно учитывать, какой объем риска можно взять на себя, какими способами можно ими управлять.

Выделяют следующие основные методы уменьшения рисков.

Во-первых, **научная рационализация хозяйственной деятельности** (например, на основе тщательного изучения партнера, его личности, финансового положения и проч.).

Другими способами рационализации хозяйственной деятельности являются: бизнес-планирование, тщательный подбор кадров, организация защиты коммерческой тайны.

Во-вторых, **отказ от деятельности, связанной с риском.** Но иногда он не выгоден, может вызвать другие риски, а подчас и невозможен. Поэтому риск приходится брать на себя (в одном случае как неизбежный, в другом - как выгодный, потому что, как правило, наибольших успехов добиваются те, кто на него идет).

В-третьих, **компенсация рисков.** Для этого создается страховой финансовый резерв в размере усредненной величины потерь за три года (с поправкой на инфляцию).

В-четвертых, **разделение (сегрегация) рисков.** Для этого осуществляется физическое или юридическое разделение активов, например диверсификация инвестиций и формирование их сбалансированного портфеля (использование 12 адресов при инвестировании; 8-12 видов ценных бумаг); задействование 2-4 поставщиков; разделение груза минимум на 2 партии; сбыт на нескольких сегментах рынка; хранение ценностей в разных местах.

Но таким способом можно снизить не любой риск, кроме того, возрастают сложности управления.

В-пятых, **объединение рисков** путем их деления между несколькими субъектами (скажем, через продажу акций).

В-шестых, **передача (трансферт) рисков или аутсорсинг**. Он осуществляется с помощью условий, заложенных в договоры биржевых сделок (опцион, фьючерс), страхования в соответствующих организациях, которое возможно там, где выделяется статистическая закономерность возникновения рисков. [1]

Примерами других инструментов могут быть:

- Профилактика (**метод снижения**) [4],
- **Страхование** (предполагает передачу ответственности за возмещение предполагаемого ущерба сторонней организации (страховой компании)).

Для того чтобы обеспечить, в частном случае, безубыточность работы фирмы, а в общем случае – повысить конкурентоспособность хозяйствующих субъектов, в современной практике используются различные методы риск-менеджмента. Для эффективного управления рисками используются следующие методы снижения рисков: научная рационализация хозяйственной деятельности; отказ от деятельности, связанной с риском; компенсация рисков; разделение (сегрегация) рисков; объединение рисков; передача (трансферт) рисков или аутсорсинг. В качестве примеров инструментов риск-менеджмента служат: профилактика и страхование. В данной работе подробно рассмотрены вышеперечисленные методы и инструменты. Для обеспечения эффективного управления рисками, менеджерам необходимо уметь применять не только какие-либо отдельные методы, но и уметь их комбинировать в зависимости от факторов и целей организации.

Использованные источники:

1. Веснин В.Р. Менеджмент – Москва: Проспект, 2006;
2. Лульчук А.Л. Актуальный риск-менеджмент – Москва: Анкил, 2014;
3. Мадера А.Г. Риски и шансы: неопределенность, прогнозирование и оценка – Москва: УРСС, 2014.
4. Марцынковский Д.А., Владимирцев А.В., Марцынковский О.А. Руководство по риск-менеджменту – Санкт Петербург: Береста, 2007;

*Безземельная Т.А., к.э.н.
доцент*

*кафедра административного менеджмента и бизнес-
администрирования*

*Классический приватный университет
Украина, г. Запорожье*

ОЦЕНКА МОТИВАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ И ПУТИ ЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Аннотация: в статье выявлены основные демотивирующие факторы в работе учителей общеобразовательных учебных заведений и предложены меры по снижению их негативного влияния на эффективность

педагогической деятельности.

Ключевые слова: мотивация, педагогические работники, общеобразовательные учебные заведения, анкетирование, уровень мотивации, демотивационные факторы, пути снижения демотивирующего влияния

Abstract: the basic unmotivation factors in work of teachers of general educational establishments in the article are exposed and the measures on the decline of their negative influence to efficiency of pedagogical activity are offered.

Keywords: motivation, pedagogical employees, general educational establishments, questionnaire, level of motivation, unmotivation factors, paths of decline of the unmotivation influencing

Тенденция к снижению уровня подготовки абитуриентов на данный момент является весьма распространенным явлением. Качество среднего образования формируется под воздействием комплекса факторов, одним из которых, по нашему мнению, является характеристики мотивации учителей общеобразовательных школ. Учителя «по призванию» мотивированы самим процессом своего труда, но, к сожалению, таких учителей немного. Изучение факторов мотивации педагогических работников общеобразовательных школ с целью разработки мер совершенствования мотивационной составляющей является актуальным в связи со сложностью социально-экономической ситуации, обусловленной реформированием социально-экономических отношений, деформацией общечеловеческих и образовательных ценностей.

Мотивация как одна из функций управления является наиболее популярным направлением исследований отечественных и иностранных ученых в сферах экономики предприятия и управления персоналом. Разработано множество теорий мотивации, приемов и подходов ее совершенствования, однако прикладной характер изысканий должен учитывать характерные черты организации, персонал которой необходимо мотивировать, социально-экономическую ситуацию, в которой функционирует организация, а также имеющийся в арсенале менеджера инструментарий влияния на подчиненных.

Целью нашего исследования является выявление основных факторов мотивации учителей общеобразовательных школ г. Запорожья и Запорожской области (Украина), а также разработка практических предложений по ее повышению. Достижение цели предполагает решение следующих задач:

- выявить основные характеристики мотивации учителей на основе анкетирования;

- разработать предложения по повышению мотивации учителей на основе полученных данных.

Изучение основных факторов мотивации труда педагогических работников осуществлялось при помощи анкетирования с использованием

анкеты «Оценка мотивационной среды организации» [4, с. 578], методики изучения мотивации профессиональной деятельности [4, с. 574-577], методики изучения выраженности различных потребностей и мотивов личности, силы и устойчивости мотивов [4, с. 595-596], методики «Выявление установок «труд – деньги» [4, с. 580-581] и опросника на выгорание МВІ, адаптированного Н.Е. Водопьяновой [2, с. 166-170]. Участниками анкетирования являлись учителя 12 общеобразовательных школ и школ нового типа (гимназии, лицеи) г. Запорожья и Запорожской области. Всего было опрошено 300 чел., из которых женщины составили 87%, преобладающей возрастной группой были молодые люди (42%), педагогический стаж большинства опрошенных составлял 6-10 лет (табл. 1).

Таблица 1 – Качественные и количественные характеристики участников анкетирования

Качественные характеристики		Количественные характеристики	
		чел.	%
пол	женский	261	87
	мужской	39	13
возраст	18-30 лет	127	42
	31-50 лет	102	34
	51 год и старше	71	24
стаж	1-5 лет	89	29,67
	6-10 лет	128	42,67
	11-15 лет	56	18,67
	16-20 лет	25	8,33
	20 и более лет	2	0,67

Оценка мотивационной среды общеобразовательных школ показала, что большинство сотрудников довольны определенностью результатов труда, которые ожидает от них руководство учебных заведений. Также высокие оценки получили факторы информированности каждого сотрудника о результатах, ожидаемых руководством, и значимость вознаграждения за высокие результаты работы. Наиболее выраженными демотивирующими факторами выступали несоответствие вознаграждения результатам труда, необъективность оценки результатов труда, несправедливость системы вознаграждений и их несвоевременность (табл. 2). В целом можно отметить, что предложенные факторы мотивационной среды получили преимущественно высокие балльные оценки, однако с целью совершенствования мотивации учителей во внимание надо принимать характеристики, получившие более трети низких баллов.

Таблица 2 – Результаты оценки мотивационной среды исследуемых общеобразовательных учреждений

Факторы	Оценки респондентов по 11-бальной шкале, в % к общ. числу ответов		
	10-7 баллов	6-3 балла	2-0 баллов
Результаты, ожидаемые руководством, четко определены	75,0	25,0	0,0
Ожидаемые руководством результаты известны каждому сотруднику	83,3	16,7	0,0
В организации существуют вознаграждения за высокие результаты в работе	50,0	33,3	16,7
Система вознаграждений за высокие результаты в работе известна каждому сотруднику	50,0	33,3	16,7
Вознаграждения за высокие результаты в работе значимы для каждого сотрудника	75,0	8,3	16,7
Система контроля и оценки обеспечивает объективную оценку результатов работы	50,0	50,0	16,7
Персонал уверен в том, что результаты труда оцениваются объективно	41,7	25,0	33,3
Результаты работы каждого хорошо известны всем в организации	66,7	16,7	16,7
Вознаграждение соответствует результатам труда	58,3	0,0	41,7
Сотрудники уверены в справедливой системе вознаграждений	33,3	33,3	33,3
Вознаграждения являются своевременными	41,7	25,0	33,3
Работники уверены, что ожидаемые руководством результаты соответствуют их возможностям	50,0	33,3	16,7
Достижение ожидаемых руководством результатов не связано с чрезмерными усилиями сотрудников	58,3	25,0	8,3
Сотрудники имеют достаточно информационных, материально-технических и других ресурсов для выполнения работы	50,0	41,7	8,3
Статус сотрудника в коллективе и отношение к нему коллег зависят от того, как он работает	50,0	41,7	8,3
При выполнении работы сотрудники испытывают больше положительных эмоций, чем отрицательных	58,3	33,3	8,3

Методика изучения мотивации профессиональной деятельности позволила сопоставить оценки уровня мотивации сотрудников, которые были даны непосредственно самими сотрудниками и их руководителями. Обобщая полученные данные, можно отметить, что оценка сотрудников более высока, чем оценка руководителей – 4,6 и 4,4 балла соответственно (табл. 3), при этом высокой ее назвать нельзя, так как максимальная оценка по данной методике составляет 7 баллов.

Таблица 3 – Оценки мотивации профессиональной деятельности

Максимальная оценка	Средняя оценка сотрудников	Средняя оценка руководителей	Параметры оценивания
7,0	4,2	4,3	Оценка количества времени, уделяемого работе
7,0	4,1	4,3	Оценка прилагаемых усилий
7,0	5,2	4,7	Оценка сосредоточенности на работе
7,0	4,1	3,9	Оценка удовлетворения от работы
7,0	4,6	4,7	Оценка планов на будущее
7,0	4,5	4,7	Оценка стремления добиться лучших результатов
7,0	4,8	4,1	Оценка добровольного вклада в работу
7,0	4,6	4,4	Уровень мотивации сотрудников

Существенные различия в оценках учителей и директоров школ получили такие параметры как: добровольный вклад в работу и сосредоточенность на работе. Сотрудники оценили эти параметры более высоко, чем руководители, что говорит о недостаточном внимании руководителей к трудовым усилиям подчиненных.

Определенный исследовательский интерес представляет определение наиболее значимых потребностей педагогических работников общеобразовательных школ. Выявление представлений респондентов относительно использования методов мотивации в управлении осуществлялось при помощи анкеты по теории мотивации А. Маслоу [4, с. 595-596]. Полученные результаты свидетельствуют о том, что наиболее значимыми для учителей являются базовые потребности (9,7 баллов по 12-бальной шкале), на втором месте – потребность в уважении – 7,5 баллов (табл. 4).

Таблица 4 – Результаты оценки выраженности различных потребностей и мотивов личности, силы и устойчивости мотивов

Уровни потребностей по А. Маслоу	Оценка по 12-бальной шкале
Базовые потребности	9,7
Потребность в безопасности	7,3
Потребность в причастности	6,8
Потребность в уважении	7,5
Потребности в самоактуализации	4,8

Согласно теории А. Маслоу, люди с высшим образованием и постоянным местом работы должны находиться на третьем уровне иерархии потребностей, т.е. приоритетными для них должны быть потребности причастности или социальные потребности. Однако результаты анкетирования показали преобладание потребностей более низких уровней. Такие оценки, по нашему мнению, обусловлены превалированием среди

опрашиваемых молодых людей с непродолжительным трудовым стажем и сложными экономическими условиями жизни молодых специалистов.

Не смотря на результаты предыдущего анкетирования, выявление установок «труд – деньги» показало, что 63% респондентов ориентированы на процесс труда, и только 31% – на зарабатывание денег. Такое противоречие можно объяснить тем, что молодые специалисты, получая сравнительно невысокую заработную плату, в большей степени ожидают от организации социальных гарантий, чем материального вознаграждения.

Одной из существенных проблем, значительно снижающих мотивацию к эффективному труду, является профессиональное выгорание педагогических кадров. Проблема не новая, но, к сожалению, остающаяся без внимания руководителей учебных заведений.

Определение степени профессионального выгорания осуществлялась при помощи опросника на выгорание MBI, адаптированного Н.Е. Водопьяновой. Опросник был разработан К. Маслач и С. Джексон **на основе трехфакторной модели эмоционального выгорания**. Эмоциональное истощение рассматривается как основная составляющая эмоционального выгорания и проявляется в сниженном эмоциональном фоне, равнодушии или эмоциональном перенасыщении.

Вторая составляющая (деперсонализация) сказывается в деформации отношений с другими людьми. В одних случаях это может быть повышение зависимости от окружающих. В других – усиление негативизма, циничность установок и чувств по отношению к реципиентам: пациентам, клиентам, ученикам и т. п.

Третья составляющая эмоционального выгорания – редукция личностных достижений – может проявляться либо в тенденции негативно оценивать себя, занижать свои профессиональные достижения и успехи, негативизме по отношению к служебным достоинствам и возможностям либо в преуменьшении собственного достоинства, ограничении своих возможностей, обязанностей по отношению к другим [3].

Обработка ответов респондентов показала, что, несмотря на преобладание молодых специалистов в общем числе опрашиваемых, для сотрудников исследуемых общеобразовательных школ характерны средний уровень эмоционального истощения и редукции личных достижений (табл. 5).

Такой уровень не является критическим, но администрации школ должны уже сейчас предпринимать конкретные меры по профилактике профессионального выгорания сотрудников с целью обеспечения определенного уровня мотивации учителей, а значит и качества образовательных услуг.

Учитывая выявленные демотивационные факторы считаем целесообразным предложить следующие меры по повышению мотивации педагогических работников общеобразовательных учебных заведений:

– разработка и внедрение в повседневную практику прозрачной и

логически обоснованной системы оценки результатов труда учителей;

- применение системы нематериального стимулирования;
- оптимизация условий труда;
- горизонтальный и вертикальный карьерный рост (табл. 6).

Таблица 5 – Результаты оценки профессионального выгорания педагогических работников

Шкалы профессионального выгорания	Нормативные значения			Макс. сумма баллов	Результат в баллах
	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень		
Эмоциональное истощение	0-16	17-26	27 и больше	54	21,3
Деперсонализация	0-6	7-12	13 и больше	30	6,0
Редукция личных достижений	39 и больше	38-32	31 и меньше	48	35,3

Одной из множества методик оценки результатов труда сотрудников, обеспечивающей достаточный уровень объективности, на наш взгляд, является комплексная оценка персонала на основе применения системы баллов [1]. Сущность этой оценки – количественно выразить наиболее существенные характеристики как самого работника, так и работы, которую он выполняет. При этом количественной оценке подлежат профессионально-квалификационный уровень (K_n) и деловые качества (D_n) работника, создающие необходимые предпосылки для выполнения соответствующих функциональных обязанностей.

Признаками, характеризующими работу, выступают сложность работы (C_ϕ) и конкретно достигнутый результат (P_p). Эти признаки полностью взаимосвязанные. Таким образом, оценка текущих результатов работы подтверждает оценку деловых качеств. Коррелируют между собой профессионально-квалификационный уровень работника и сложность его работы. Для комплексной оценки персонала отмеченные количественные характеристики целесообразно рассматривать в совокупности, поскольку они дополняют друг друга.

Таблица 6 – Пути совершенствования мотивации педагогов к эффективному труду

Выявленные недостатки школьных мотивационных систем	Пути снижения демотивирующего влияния
Несоответствие вознаграждения результатам труда, необъективность оценки результатов труда, несправедливость системы вознаграждений и их несвоевременность	Конкретизация показателей работы, за которые учебное заведение намерено поощрять сотрудников, разработка четких критериев оценки труда, анализ действенности используемых методов стимулирования
Недостаточное внимание руководителей к трудовым усилиям подчиненных	Вынесение благодарности в приказе, представление грамоты или звания,

	выражение благодарности со стороны детей и их родителей, устная похвала после посещения урока, содействие в выдвижении на престижный конкурс, помощь в обобщении опыта, подготовке авторских учебников и пособий, публикаций в печати
Эмоциональное истощение	Удобный график отпуска, компактный график работы, методические часы и дни, возможность выбора учебной нагрузки, создания комфортной рабочей обстановки
Редукция личных достижений	Карьерный рост

Принципиальным отличием и одновременно преимуществом методики, является возможность построения непрерывного ряда оценок работников всех профессиональных категорий: от учителя до директора. Комплексная оценка труда конкретного работника ($K_{оп}$) осуществляется по формуле: $K_{оп} = 0,5 \times K_{п} \times D_{п} + C_{ф} \times P_{р}$.

Коэффициент 0,5 определен эмпирически и введен в формулу для усиления значимости оценки сложности и результатов труда. Элементы комплексной оценки имеют различную меру постоянства. Если профессионально-квалификационный уровень, деловые качества и сложность выполняемых функций на протяжении достаточно длительного времени практически не изменяются, то оценка результативности труда является самой динамичной и, как правило, осуществляется ежемесячно [1, с. 304-308].

Недостаточное внимание руководителей к трудовым усилиям подчиненных может быть устранено при помощи разнообразных нематериальных вознаграждений, таких как устная похвала, благодарность, грамота, стимулирование и содействие в участии в конкурсах, конференциях, семинарах по обмену опытом, а также в издании учебной и методической литературы с обязательным упоминанием об этом на общих собраниях коллектива. Нематериальные стимулы, на наш взгляд, являются более действенными, чем материальные, по нескольким причинам: 1) кратковременный эффект от воздействия материального вознаграждения; 2) привыкание и постепенное снижение ценности материальных стимулов; 3) ограниченность финансовых ресурсов, находящихся в распоряжении учебного заведения.

Проблема эмоционального истощения может быть решена при помощи создания комфортной рабочей обстановки, которая предполагает удобный рабочий график с предоставлением методических дней для творческой работы и самосовершенствования педагогов, а также возможность выбора учебной нагрузки. Горизонтальный и вертикальный карьерный рост может быть способом профилактики редукции личностных достижений.

Выводы

Таким образом, уровень мотивации педагогических работников общеобразовательных школ г. Запорожья и Запорожской области определен как средний (4,6 балла по 7-бальной шкале). Среди наиболее значимых демотиваторов выявлено: несоответствие вознаграждения результатам труда, необъективность оценки результатов труда, несправедливость системы вознаграждений и их несвоевременность, недостаточное внимание руководителей к трудовым усилиям подчиненных. Для сотрудников исследуемых учебных заведений характерен средний уровень эмоционального истощения и редукции личных достижений, а также. Среди положительных характеристик школьных мотивационных систем можно отметить: определенность результатов труда, ожидаемых руководством, информированность каждого сотрудника о требуемых результатах и ориентированность 63% респондентов на процесс труда, а не получение материальных благ.

Для повышения мотивации педагогических работников общеобразовательных учебных заведений предложены следующие меры: разработка и внедрение в повседневную практику прозрачной и логически обоснованной системы оценки результатов труда учителей; применение системы нематериального стимулирования; оптимизация условий труда; горизонтальный и вертикальный карьерный рост.

Использованные источники:

1. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник. К. : КНЕУ, 2002. 337 с.
2. Корчуганова И.П. Профессиональное развитие и поддержка педагогов, работающих с детьми группы риска (Методическое пособие). Под науч. ред. профессора С.А. Лисицына, С.В. Тарасова. СПб.: ЛОИРО, 2006. 172 с.
3. Мотивация персонала: Учебное пособие. Практические задания (практикум). Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, С.Н. Апенько, А.И. Мерко. М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2010. 640 с.
4. Модели эмоционального выгорания. **Управление персоналом.** Словарь-справочник [Электронный ресурс] // «ПСИ-ФАКТОР» – информационный ресурсный центр по научной и практической психологии: [сайт]. [2014]. URL: <http://psyfactor.org/personal/personal12-01.htm> (дата обращения: 13.05.2014).

**АНАЛИЗ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ЗАТРАТ НА ВНЕДРЕНИЕ
ПРОГРАММЫ ЭКОЛОГО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ
ГАЗОТРАНСПОРТНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

Аннотация: статья посвящена аналитической оценке эффективности внедрения программы эколого-экономического развития на газотранспортном предприятии.

Ключевые слова: эколого-экономическое развитие, внедрение программы, капиталовложения, экономическая эффективность, прибыль предприятия.

Внедрение программы эколого-экономического развития предприятия позволит улучшить не только состояние окружающей среды, но и экономические показатели предприятия.

Одним из технических предложений в программе эколого-экономического развития газотранспортного предприятия является внедрение камеры дегельминтизации осадков сточных вод (активный ил), образующихся при их очистке.

Во-первых, это позволит не только не платить за вывоз осадков в виде ТБО, но и получать прибыль за счет продаж органических удобрений. Во-вторых, что самое важное, благодаря внедрению данной установки, улучшится экологическое состояние окружающей среды.

После обезвоживания на фильтр-прессе, ил в виде ТБО вывозят на полигон для захоронения. Но, в соответствии с санитарными правилами и нормами, осадки сточных вод можно использовать в качестве органических удобрений после обеззараживания с помощью камеры дегельминтизации.

Обоснование затрат на установку камеры и оценка экономической эффективности приведены в расчетах ниже.

Единовременные капиталовложения на приобретение, монтаж и наладку оборудования определяются по формуле:

$$K_T = K_O + K_D + K_M \quad (1.1),$$

где K_T - капиталовложения на приобретение, монтаж и наладку оборудования, руб.;

K_O - капиталовложения на приобретение оборудования, руб.;

K_D - капиталовложения на доставку оборудования, руб.;

K_M - капиталовложения на проведение монтажно-наладочных работ, руб.;

Капиталовложения на доставку материалов рассчитываются по формуле:

$$K_D = 0.03 \times K_O \quad (1.2).$$

Капиталовложения на проведение монтажно-наладочных работ рассчитываются по формуле:

$$K_M = 0.2 \times K_O \quad (1.3).$$

Цены на оборудование и их стоимость приведены в таблице 1.

Таблица 1 – Цены на оборудование и их стоимость

№	Наименование	Цена, руб/шт	Кол-во, шт	Стоимость, руб
1	Камера дегельминтизации осадков	327 000,00	1	327 000,00
2	Автоматика зажигания и контроля горения	8 608,00	1	8 608,00
3	Вентиляторный агрегат	6 856,00	1	6 856,00
4	Пульт дистанционного управления	824,00	1	824,00
5	Розетка	35,00	2	70,00
6	Распределитель питания	4 672,00	1	4 672,00
7	Вспомогательная емкость	674,00	1	674,00
8	Временный контейнер для ТБО	800,00	1	800,00
9	Совок	340,00	1	340,00
10	Шкаф управления	7 800,00	1	7 800,00
11	Провод	5,09	20	101,8
12	Провод	7,02	14	98,28

Итого: 357844,08

Капиталовложения на доставку оборудования:

$$K_D = 0.03 \times K_O = 0.03 \times 357844,08 = 10735,32 \text{ руб.}$$

Капиталовложения на монтаж и наладку оборудования:

$$K_M = 0.2 \times K_O = 0.2 \times 357844,08 = 71568,81 \text{ руб.}$$

Капиталовложения на приобретение, монтаж и наладку оборудования:

$$K_T = K_O + K_D + K_M = 357844,08 + 10735,32 + 71568,81 = 440148,21 \text{ руб.}$$

Для расчета экономической эффективности необходимо воспользоваться формулой:

$$\Xi = P - Z \quad (1.4)$$

где Ξ – экономическая эффективность;

P – прибыль предприятия после внедрения камеры;

Z – затраты на приобретение, монтаж и наладку оборудования.

При работе камеры дегельминтизации осадков сточных вод, после их обеззараживания, будет получаться органическое удобрение средней стоимостью на рынке 145 руб/кг.

За 2011 год станцией очистки хозяйственно-бытовых сточных вод было образовано 1400 кг обезвоженного ила.

Следовательно, за год от реализации удобрения, в среднем, будет получена прибыль:

$$P_1 = 1400 \text{ кг} \cdot 145 \text{ руб./кг} = 203000 \text{ руб.}$$

Суммы платежей за размещение отходов определяются исходя из класса опасности отхода, количества данного вида отходов (фактической массы) и установленных лимитов на их размещение. Кроме того, учитывается коэффициент экологической ситуации.

Для того чтобы рассчитать годовые платы за размещение обезвоженного активного ила, который является отходом 4 класса опасности ($\Pi_{IV\text{класс}}$, руб.), необходимо воспользоваться формулой (1.5):

$$\Pi_{IV\text{класс}} = M_{\text{ф}} \cdot C \cdot K_{\text{и}}, \quad (1.5)$$

где $M_{\text{ф}}$ – фактическая масса ТБО, т;

$K_{\text{и}}$ – коэффициент индексации платы ($K_{\text{и}} = 2,05$);

C – ставка платы за размещение отходов, руб.

Ставка платы за размещение отходов (C , руб.) вычисляется по формуле (1.6):

$$C = K_{\text{э}} \cdot H, \quad (1.6)$$

где $K_{\text{э}}$ – коэффициент экологической ситуации Уральского региона ($K_{\text{э}} = 2$);

H – базовый норматив платы за размещение 1 т отходов 4 класса опасности, руб/т ($H = 248,4 \text{ руб./т}$).

Рассчитаем ставку платы за размещение ТБО:

$$C = 2 \cdot 248,4 \text{ руб./т} = 496,8 \text{ руб}$$

Рассчитаем годовые платы за размещение обезвоженного активного ила, как ТБО:

$$\Pi_{IV\text{класс}} = 1,4 \cdot 496,8 \cdot 2,05 = 1425,8 \text{ руб}$$

Следовательно, прибыль предприятия, с учетом реализации удобрения и отказа от размещения отхода 4 класса опасности (обезвоженный активный ил) на полигоне ТБО, составит:

$$P = 1425,8 \text{ руб.} + 203000 \text{ руб.} = 204425,8 \text{ руб}$$

В таблице 2 представлен период окупаемости внедрения камеры дегельминтизации осадков сточных вод.

Таблица 2 – Период окупаемости установки

t-полугодие	t_1	t_2	t_3	t_4	t_5	Σ
P, руб	102214	102214	102214	102214	102214	511070
З, руб	440148	-	-	-	-	440148

$$\Xi = 511070 \text{ руб} - 440148 \text{ руб} = 70922 \text{ руб}$$

Следовательно, внедрение камеры дегельминтизации осадков сточных вод экономически оправдывает себя приблизительно через 2,5 года.

Несмотря на то, что для предприятия это не будет экономически выгодно в первый год работы оборудования, самым важным является тот

факт, что его внедрение позволит улучшить экологическое состояние окружающей среды.

Экономическая сторона природоохранных мероприятий никогда не сравнится со значимостью экологической выгоды, так как только благоприятная окружающая среда может положительно влиять на здоровье человека.

**Богомолова Л.Л., к.э.н.
профессор**

кафедра экономики

Югорский государственный университет

Институт менеджмента и экономики

Россия, г. Ханты-Мансийск

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ НА ОСНОВЕ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ТРЕНДОВ

Аннотация: Рассмотрены основные методические подходы к анализу деятельности предприятия, необходимые для диагностики и принятия решений для его управления.

Ключевые слова: анализ, сравнение, показатели, тренд, прогноз.

Сравнительный анализ является основой для принятия оперативных и стратегических решений. На основе проведенного анализа предприниматель может спрогнозировать деятельность своего предприятия на ближайшую перспективу. Методика прогнозирования основных показателей деятельности предприятия на основе трендового анализа нашла свое практическое применение на предприятиях малого и среднего бизнеса. Основной целью такого анализа является выявление проблем в деятельности предприятия и определение перспектив развития основных экономических показателей деятельности в основном и показателей производства и реализации продукции в частности. Для реализации данной цели предприниматель ставит следующие задачи: оценить имеющиеся проблемы, выявить их причины; разработать мероприятия, направленные на улучшение деятельности предприятия в плановом периоде.

Для проведения сравнительного анализа деятельности предприятия могут быть использованы следующие методы: классические методы: группировка, средние величины, графический, табличный; методы экономической статистики: ряды динамики, абсолютные и относительные отклонения, сравнение, трендовый анализ; математико-статистические методы: прямой факторный анализ, метод парной корреляции

Таблица 1 – Основные показатели деятельности предприятия

Показатели	2009г.	2010г.	2011г.	2012г.	2013г.
Производство продукции, ед.	74,8	75,6	79	83,7	89,4
Уровень товарности	94	92	95	96	97

Реализация продукции, ед.	70,3	69,5	75,1	80,4	86,7
Себестоимость ед., руб.	2800	2900	3850	3900	4200
Цена, руб.	3500	3900	3950	4100	4700
Общая себестоимость, тыс. руб.	209440	219240	304150	326430	375480
Выручка от реализации тыс. руб.	246050	271050	296645	329640	407490
Прибыль, тыс. руб.	36610	51810	-7505	3210	32010
Уровень рентабельности	0,174	0,236	-0,025	0,009	0,085

Основным показателем, отражающим деятельность предприятия, является уровень рентабельности. Для прогнозирования показателей деятельности предприятия на перспективу предварительно проводится оценка данного показателя с помощью прямого факторного анализа.

На показатель рентабельности оказывают влияние следующие факторы I порядка: прибыль и общая себестоимость. Факторами II порядка являются выручка от реализации продукции и общая себестоимость. Цена, себестоимость единицы продукции, объем реализованной продукции и объем произведенной продукции – факторы III порядка соответственно.

Таблица 2 – Анализ динамики рентабельности

Показатели	2009г.	2010г.	2011г.	2012г.	2013г.
Рентабельность	0,174	0,236	-0,025	0,009	0,085
Абсолютное базисное отклонение	-	0,062	-0,199	-0,165	0,089
Абсолютное цепное отклонение	-	0,062	-0,261	0,034	0,076
Относительное базисное отклонение, %	-	35,6	-114,4	-94,8	-51,1
Относительное цепное отклонение, %	-	35,6	-110,6	136	844,4

Уровень рентабельности в 2010 году составил 0,236, что на 0,062 (35,6%) больше, относительно 2009 года. В 2011 году произошло снижение данного показателя, его уровень составил -0,025, снизился на 0,199 (114,4%) относительно 2009 года и на 0,261 (110,6%) относительно 2010 года. Величина рентабельности в 2012 году – 0,009, в 2013 году 0,085, показатель увеличился в 8,4 раза в 2013 году относительно 2012 года. Относительно 2009 года величина рентабельности в 2013 году снизилась на 0,089, что составляет 51,1%. Снижение показателя в 2013 году относительно 2010 года, который по итогу имеет наибольшее значение, составило 0,151 (63,9%).

В ходе сравнительного анализа возникли новые задачи:

- определить фактор, оказывающий влияние на резкое снижение величины рентабельности в 2011 году, с целью предотвращения возникновения аналогичной ситуации на предприятии в будущем;

- с учетом рекомендаций спрогнозировать уровень рентабельности на плановый период.

Одним из факторов I порядка, оказывающих влияние на величину рентабельности является прибыль, полученная предприятием, в динамике за 5 лет.

Таблица 3 – Анализ динамики прибыли

Показатели	2009г.	2010г.	2011г.	2012г.	2013г.
Прибыль, тыс. руб.	36610	51810	-7505	3210	32010
Абсолютное базисное отклонение, тыс. руб.	-	15200	-44115	-33400	-4600
Абсолютное цепное отклонение, тыс. руб.	-	15200	-59315	10715	28800
Относительное базисное отклонение, %	-	41,5	-120	8,7	-12,6
Относительное цепное отклонение, %	-	41,5	-114,8	142,7	897,2

Величина прибыли, полученной предприятием в 2010 году, составила 51 810 тыс. руб., что на 15 200 тыс. руб. (41,5%) больше, относительно 2009 года. В 2011 году произошло снижение данного показателя, убыток составил 7 505 тыс. руб., снижение на 44115 тыс. руб. (120%) относительно 2009 года и на 59 315 тыс. руб. (114,8%) относительно 2010 года. Размер прибыли в 2012 году – 3 210 тыс. руб., а в 2013 году 32 010 тыс. руб., показатель увеличился в 8,9 раза в 2013 году относительно 2012 года. Относительно 2009 года величина прибыли в 2013 году снизилась на 4600 тыс. руб., что составляет 12,6%. Снижение показателя в 2013 году относительно 2010 года, который по итогу имеет наибольшее значение, составило 19 800 тыс. руб. (38,3%).

Показатель величины прибыли, полученной предприятием за 5 лет, имеет выраженную тенденцию к снижению, о чем свидетельствует линия тренда.

В ходе второго этапа анализа возникли новые задачи:

- определить фактор, оказывающий влияние на то, что 2011 год оказался для организации убыточным, с целью предотвращения возникновения аналогичной ситуации на предприятии в будущем;

- с учетом рекомендаций спрогнозировать размер прибыли, которую получит предприятие в плановом периоде.

Общая себестоимость - фактор I порядка, который так же оказывает влияние на величину рентабельности. С целью выяснения причины снижения величины рентабельности, проанализируем изменение общей себестоимости продукции, произведенной на предприятии. Анализ

показателя проведен за период с 2009 по 2013 год с использованием методов экономической статистики.

Величина общей себестоимости продукции, произведенной предприятием, в 2010 году составила 219 240 тыс. руб., что на 9 800 тыс. руб. (4,7%) больше, относительно 2009 года. В 2011 году данный показатель значительно увеличился и составил 304 150 тыс. руб., повышение на 94 710 тыс. руб. (45,2%) относительно 2009 года и на 84 910 тыс. руб. (38,7%) относительно 2010 года. Общая себестоимость в 2012 году – 326 430 тыс. руб., а в 2013 году 375 480 тыс. руб., показатель увеличился на 15,1% в 2013 году относительно 2012 года. Относительно 2009 года величина общей себестоимости в 2013 году повысилась на 166 040 тыс. руб., что составляет 70,3 %.

Таблица 4 – Анализ динамики общей себестоимости продукции

Показатели	2009г.	2010г.	2011г.	2012г.	2013г.
Общая себестоимость, тыс. руб.	209440	219240	304150	326430	375480
Абсолютное базисное отклонение, тыс. руб.	-	9800	94710	116990	166040
Абсолютное цепное отклонение, тыс.руб.	-	9800	84910	22280	49050
Относительное базисное отклонение, %	-	4,7	45,2	55,8	70,3
Относительное цепное отклонение, %	-	4,7	38,7	7,3	15,1

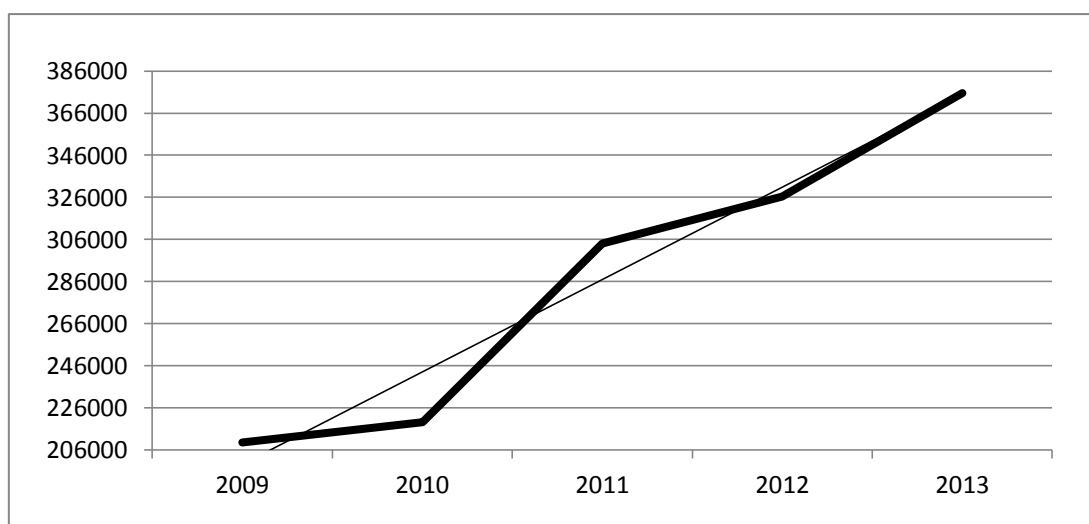


Рис. 1 - Динамика изменения общей себестоимости продукции

В ходе анализа возникли новые задачи:

- определить фактор, оказывающий влияние на то, что в 2011 году произошло значительное увеличение общей себестоимости продукции;
- с учетом рекомендаций спрогнозировать объем общей себестоимости продукции предприятия в плановом периоде.

На показатель рентабельности имеет прямое воздействие величина прибыли и обратное – величина общей себестоимости. Таким образом, для выяснения причины понижения уровня рентабельности целесообразно подробно проанализировать факторы, оказывающие влияние на значения общей себестоимости и прибыли.

Фактор III порядка, который оказывает влияние на величину рентабельности, а так же на общую себестоимость продукции – объем произведенной продукции. С целью выяснения причины снижения величины рентабельности, а так же роста общей себестоимости проанализируем изменение объема продукции, произведенной на предприятии.

Таблица 5 – Анализ динамики объема произведенной продукции

Показатели	2009г.	2010г.	2011г.	2012г.	2013г.
Производство продукции, тыс.ед.	74,8	75,6	79	83,7	89,4
Абсолютное базисное отклонение, тыс.ед.	-	0,8	4,2	8,9	14,6
Абсолютное цепное отклонение, тыс.ед.	-	0,8	3,4	4,7	5,7
Относительное базисное отклонение, %	-	1,1	5,6	11,9	19,5
Относительное цепное отклонение, %	-	1,1	4,5	5,9	6,8

Объем произведенной продукции в 2010 году составила 75,6 тыс. ед., что на 800 тыс. ед. (1,1%) больше, относительно 2009 года. В 2011 году данный показатель увеличился и составил 79 тыс. ед., повышение на 4,2 тыс. ед. (5,6%) относительно 2009 года и на 3,4 тыс. ед. (4,5%) относительно 2010 года. В 2012 году произведено – 83,7 тыс. ед., а в 2013 году 89,4 тыс. ед., показатель увеличился на 6,8% в 2013 году относительно 2012 года. Объем продукции, произведенной на предприятии, в 2013 году возрос на 14,6 тыс. ед. относительно аналогичного показателя 2009 года, увеличение составляет 19,5 %. Средний темп роста показателя за 5 лет составляет – 4,57%. Количество продукции, произведенной предприятием за 5 лет, имеет тенденцию к незначительному росту.

Объем произведенной продукции и общей себестоимости имеют прямую, тесную связь, о чем свидетельствует коэффициент корреляции равный 0,959.

Таким образом, анализ объема произведенной продукции дает возможность утверждать, что данный показатель оказывает влияние на величину общей себестоимости, но не позволяет выяснить причину увеличения общей себестоимости.

Себестоимость единицы продукции - фактор III порядка, влияющий на рентабельность, а так же на величину общей себестоимости. Для выяснения

причины снижения уровня рентабельности и увеличения общей себестоимости проводится оценка себестоимости единицы продукции.

Таблица 6 – Анализ динамики себестоимости единицы продукции

Показатели	2009г.	2010г.	2011г.	2012г.	2013г.
Себестоимость ед., руб.	2800	2900	3850	3900	4200
Абсолютное базисное отклонение, руб.	-	100	1050	1100	1400
Абсолютное цепное отклонение, руб.	-	100	950	50	300
Относительное базисное отклонение, %	-	3,5	37,5	39,3	50
Относительное цепное отклонение, %	-	3,5	32,7	1,3	7,7

Себестоимость единицы продукции в 2010 году составила 2 900 руб., что на 100 руб. (3,5%) больше, относительно 2009 года. В 2011 году данный показатель значительно увеличился и составил 3 850 руб., повышение на 1 050 руб. (37,5 %) относительно 2009 года и на 950 руб. (32,7 %) относительно 2010 года. В 2012 году величина показателя – 3 900 руб., а в 2013 году 4 200 руб., показатель увеличился на 7,7 % в 2013 году относительно 2012 года. Относительно 2009 года величина затрат на производство единицы продукции повысилась на 1 400 руб., что составляет 50 %. Средний темп роста показателя за 5 лет составляет – 11,3 %.

В динамике за 5 лет прослеживается тенденция к росту величины затрат на единицу произведенной продукции.

Себестоимость единицы продукции и общая себестоимость имеют прямую, тесную связь, о чем свидетельствует коэффициент корреляции равный 0,986.

Таким образом, анализ себестоимости единицы продукции дает возможность утверждать, что именно этот показатель оказывает значительное влияние на величину общей себестоимости. Так как коэффициент корреляции выше и тенденции аналогичны, то можно сделать вывод, что рост величины общей себестоимости продукции в 2011 году обусловлен прежде всего увеличением затрат на производство единицы продукции. Себестоимость единицы продукции, в свою очередь, возросла за счет элементов, входящих в ее состав (цены на сырье и материалы, величина заработной платы сотрудников и т.д.). На объеме произведенной продукции увеличение затрат на производство единицы не повлияло, так как отсутствует спад производство по данным за 2011 год.

Выручка от реализации - фактор II порядка, который оказывает влияние на величину рентабельности. Для того, что бы выяснить причины снижения величины рентабельности и прибыли, проанализируем изменение данного фактора.

Таблица 7 – Анализ динамики выручки от реализации продукции

Показатели	2009г.	2010г.	2011г.	2012г.	2013г.
Выручка от реализации, тыс. руб.	246050	271050	296645	329640	407490
Абсолютное базисное отклонение, тыс.руб.	-	25000	50595	83590	161440
Абсолютное цепное отклонение, тыс.тыс.	-	25000	25595	32995	77850
Относительное базисное отклонение, %	-	10,2	20,6	33,9	65,6
Относительное цепное отклонение, %	-	10,2	9,4	11,1	23,6

Величина выручки от реализации продукции, произведенной на предприятии, в 2010 году составила 271 050 тыс. руб., что на 25 000 тыс. руб. (10,2 %) больше, относительно 2009 года. В 2011 году показатель увеличился, его уровень составил 296 645 тыс. руб., рост на 50 595 тыс. руб. (33,9 %) относительно 2009 года и на 25 595 тыс. руб. (9,4 %) относительно 2010 года. Выручка предприятия в 2012 году – 329 640, в 2013 году 407 490, показатель увеличился на 23,6 % в 2013 году относительно 2012 года. Относительно 2009 года увеличение величины выручки на 161 440 тыс. руб., что составляет 65,6 %. Выручка предприятия за 5 лет имеет тенденцию к росту.

Показатель выручки, полученной от реализации продукции и величина прибыли имеют обратную, слабую связь, о чем свидетельствует коэффициент корреляции равный - 0,178.

Таким образом, оценка величины выручки от реализации дает возможность утверждать, что данный показатель не оказывает влияния на финансовый результат предприятия в полной мере, поэтому основную причину снижения прибыли и рентабельности на предприятии на данном этапе не установлены.

Фактор III порядка, влияющий на величину рентабельности, а так же на выручку предприятия – объем реализованной продукции. Для выявления причины снижения величины рентабельности и прибыли проведем оценку изменения объема продукции, реализованной предприятием за 2009-2013 год

Таблица 8 – Анализ динамики объема реализованной продукции

Показатели	2009г.	2010г.	2011г.	2012г.	2013г.
Реализованная продукция, тыс.ед.	70,3	69,5	75,1	80,4	86,7
Абсолютное базисное отклонение, тыс.ед.	-	-0,8	4,8	10,1	16,4
Абсолютное цепное отклонение, тыс.ед.	-	-0,8	5,6	5,3	6,3
Относительное базисное отклонение, %	-	-1,1	6,8	14,4	23,3
Относительное цепное	-	-1,1	8,1	7,1	7,8

отклонение, %					

Объем реализованной продукции в 2010 году составил 69,5 тыс. ед., что на 800 тыс. ед. (1,1%) меньше, относительно 2009 года. В 2011 году данный показатель увеличился и составил 75,1 тыс. ед., повышение на 4,8 тыс. ед. (6,8 %) относительно 2009 года и на 5,6 тыс. ед. (8,1 %) относительно 2010 года. В 2012 году реализовано – 80,4 тыс. ед., а в 2013 году - 86,7 тыс. ед., показатель увеличился на 7,8% в 2013 году относительно 2012 года. Объем продукции, реализованной на предприятии, в 2013 году возрос на 16,4 тыс. ед. относительно аналогичного показателя 2009 года, увеличение составляет 23,3 %. Средний темп роста показателя за 5 лет составляет – 5,54%.

Объем реализованной продукции и величина выручки имеют прямую, тесную связь, о чем свидетельствует коэффициент корреляции равный 0,973.

Фактором III порядка, который влияет на рентабельность, а так же на величину выручки, является цена единицы продукции. Оценку показателя цены единицы продукции позволит объяснить причины снижения рентабельности. Анализ проведен в динамике за 5 лет (Таблица 9).

Таблица 9 – Анализ динамики цены единицы продукции

Показатели	2009г.	2010г.	2011г.	2012г.	2013г.
Цена ед., руб.	3500	3900	3950	4100	4700
Абсолютное базисное отклонение, руб.	-	400	450	600	1200
Абсолютное цепное отклонение, руб.	-	400	50	150	600
Относительное базисное отклонение, %	-	11,4	12,8	17,1	34,3
Относительное цепное отклонение, %	-	11,4	1,2	3,8	14,6

В 2010 году цена составила 3 900 руб., что на 400 руб. (11,4 %) больше, относительно 2009 года. В 2011 году данный показатель значительно увеличился и составил 3 950 руб., повышение на 450 руб. (12,8 %) относительно 2009 года и на 50 руб. (1,2 %) относительно 2010 года. В 2012 году величина показателя – 4 100 руб., а в 2013 году 4 700 руб., показатель увеличился на 14,6 % в 2013 году относительно 2012 года. Относительно 2009 года величина цены единицы продукции повысилась на 1 200 руб., что составляет 34,3 %.

Цена единицы продукции и выручка имеют прямую, тесную связь, о чем свидетельствует коэффициент корреляции равный 0,979.

Таким образом, анализ цены единицы продукции дает возможность утверждать, что этот показатель, как и объем реализованной продукции, оказывают влияние на величину выручки от реализации в равной мере. Так как коэффициенты корреляции приблизительно равны и тенденции аналогичны.

Для выявления причины снижения уровня рентабельности, рассмотрим факторы III порядка – цену и себестоимость единицы продукции, так как, выявлено, что именно они в большей мере влияют на факторы I и II порядка.

В 2010 году отклонение цены от затрат на единицу продукции составило 1000 руб., что относительно 2009 года больше на 300 руб. (42,9%). Данный показатель в 2011 году составил – 100 руб., что ниже, чем в 2009 году на 600 руб. (85,7 %) и 2010 году на 900 руб. (90 %). Разность между ценой и себестоимостью на 2013 год – 400 руб., что выше относительно 2012 года на 100 руб. (33,3%) Относительно 2009 года показатель снизился на 300 руб. (42,8%) и составил 400 руб. Среднее отклонение цены от себестоимости единицы продукции – 581,3 руб. Динамика показателя за 2009-2013 год представлена на рис. 2.

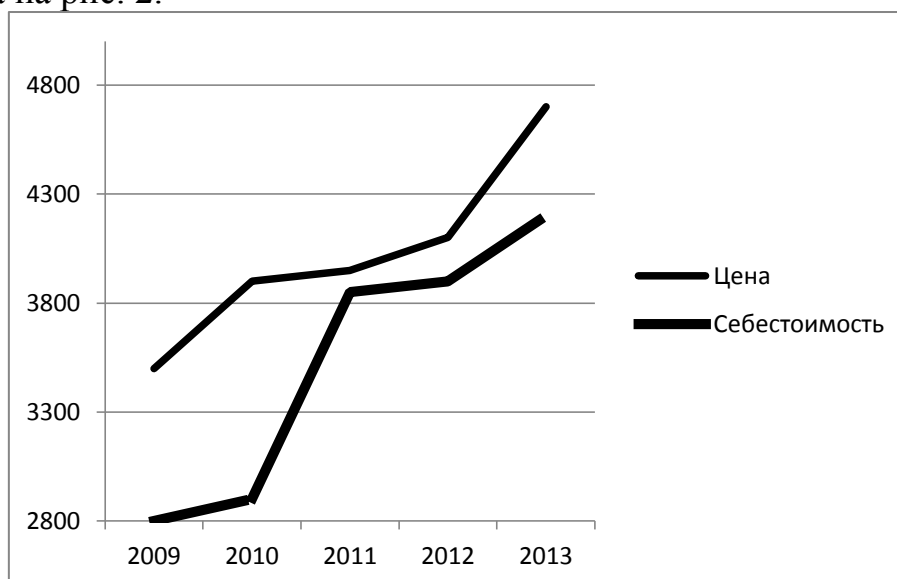


Рис. 2 – Динамика цены и себестоимости продукции

В 2011 году отклонение цены от себестоимости единицы продукции минимально, что обусловлено резким ростом затрат на производство единицы продукции. Исходя из результатов факторного анализа, предполагается, что это и есть основная причина снижения уровня рентабельности в 2011 года.

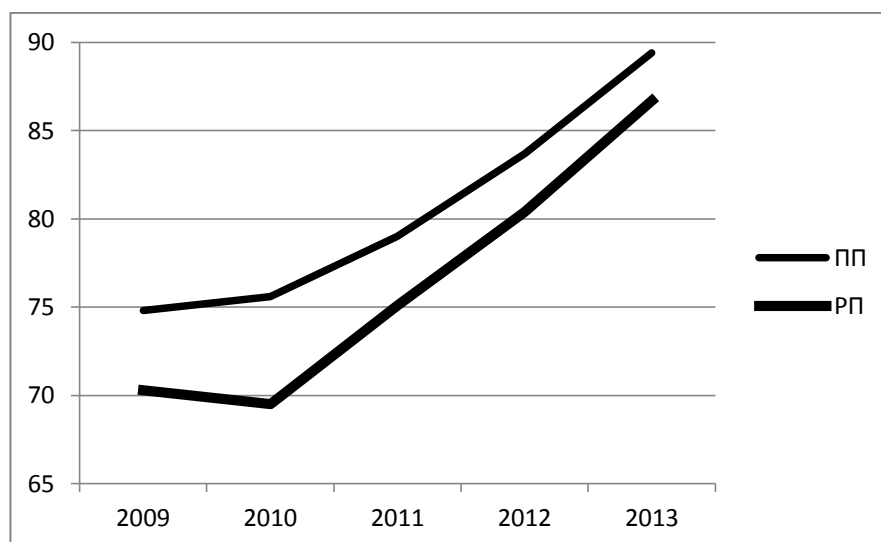


Рис. 3 – Динамика произведенной и реализованной продукции

Максимальный расстояние между линиями свидетельствует о том, что объем продукции, которую не удалось реализовать велик. Это и есть основная причина снижения уровня товарности. Таким образом, можно утверждать, что снижение величины нереализованной продукции увеличит уровень товарности, т.е. реализовано будет большее количество произведенной продукции. В свою очередь, это позволит увеличить основные показатели эффективности деятельности предприятия.

На основании проведенного комплексного анализа можно предположить, что деятельность предприятия будет эффективней, если:

- снизить объем нереализованной продукции до 2 тыс.ед.

- использовать в качестве ориентира отклонение цены от себестоимости единицы продукции значение равное 581,3 руб.

Для оценки целесообразности предложенных мер произведем пересчет показателей с учетом средних темпов роста в прогнозируемом периоде.

Таблица 10 – Анализ динамики показателей деятельности предприятия за 2009-2014 годы

Показатели	2009г.	2010г.	2011г.	2012г.	2013г.	2014г.	Темп роста, %
Производство продукции, ед.	74,8	75,6	79	83,7	89,4	93,5	4,57
Уровень товарности	94	92	95	96	97	97,8	0,82
Реализация продукции, ед.	70,3	69,5	75,1	80,4	86,7	91,5	5,54
Себестоимость ед., руб.	2800	2900	3850	3900	4200	4674,6	11,3
Цена, руб.	3500	3900	3950	4100	4700	5255,9	11,83
Общая себестоимость, тыс. руб.	209440	219240	304150	326430	375480	437075,1	16,4
Выручка от реализации тыс. руб.	246050	271050	296645	329640	407490	480914,8	18,02

Показатели	2009г.	2010г.	2011г.	2012г.	2013г.	2014г.	Темп роста, %
Прибыль, тыс. руб.	36610	51810	-7505	3210	32010	43839,7	36,95
Уровень рентабельности	0,174	0,236	-0,025	0,009	0,085	0,1003	18

Оценивая полученные данные за прогнозируемый период, можно сделать следующие выводы:

1) Объем произведенной и реализованной продукции, с учетом среднего темпа роста показателей и рекомендуемого объема нереализованной продукции, составит 93,5 тыс.ед. и 91,5 тыс. ед. соответственно. Уровень товарности при этом равен 97,8%.

2) С учетом отклонения цены от себестоимости единицы продукции, данные показатели по итогу будут равны 5 255,9 и 4 674,6 руб. соответственно.

3) Себестоимость всей произведенной продукции составит 437 075,1 тыс. руб., что на 16,4% больше показателя 2013 года.

4) Выручка от реализации – 480 914,8 тыс. руб., увеличение относительно предыдущего года составит 18,02%.

5) В 2014 году финансовый результат деятельности предприятия будет равен 43 839 тыс. руб., увеличение на 36,95%.

6) Основной показатель эффективности – уровень рентабельности составит 0,1003, рост показателя равен 18%.

Таким образом, предложенные меры по улучшению работы предприятия актуальны и оправдывают себя, так как основные показатели стабилизированы и имеют тенденцию к увеличению. В качестве рекомендаций целесообразно более четко организовать работу отдела планирования и его взаимодействие с отделом сбыта и маркетинга, для того, что бы приблизить показатель уровня товарности к его абсолютному значению, вести мониторинг ценообразования, регулировать отклонение цены от затрат на единицу продукцию.

Использованные источники:

1. Балануца В.П., Иваненко П.И. 100 вопросов и ответов по анализу хозяйственной деятельности промышленных предприятий. – Кишинев: Интел-синтез, 2008.
2. Любушин Н.П. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: Учебное пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. – 448 с.
3. Федоров В.Н. Социально-экономический потенциал инфраструктуры: содержание, оценка и анализ развития / В.Н. Федоров. - Ульяновск: УлГПУ, 2000. - 195 с.
4. Экономика предприятия: Учебное пособие / Под ред. акад. Семенова В.М..-М.:ИНФРА – М., 2010.

*Богомолова Л.Л., к.э.н.
профессор
кафедра экономики
Югорский государственный университет
Институт менеджмента и экономики
Россия, г. Ханты-Мансийск*

ПОШАГОВЫЙ АНАЛИЗ И ДИАГНОСТИКА ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МАЛОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация: В статье рассмотрены основные методические подходы к анализу хозяйственной деятельности, необходимые для диагностики и принятия решений в управлении предприятием малого бизнеса.

Ключевые слова: анализ, сравнение, методы, диагностика, показатели.

Пошаговый анализ является одним из самых эффективных методов анализа и диагностики финансово-хозяйственной деятельности предприятий малого бизнеса с точки зрения принятия оперативных решений.

Проведение пошагового анализа и диагностики с разработкой рекомендаций управленческим структурам предприятия производится, чаще всего с целью увеличения прибыльности хозяйственной деятельности. Рассмотрим методические подходы к сравнительному пошаговому анализу на примере реально действующего предприятия малого бизнеса. В рамках выбранной цели аналитик устанавливает следующие задачи: провести оценку произведенной и реализованной продукции в динамике; оценить уровень товарности и рассмотреть динамику изменений на графике; рассмотреть, как изменяется себестоимость единицы продукции за анализируемый период; проанализировать динамику цен на продукцию за 2009-2013 гг., провести оценку общей себестоимости продукции. Построить график общей себестоимости продукции и выявить тенденции изменения. Для проведения пошагового анализа, аналитик самостоятельно разрабатывает систему показателей и производит необходимые расчеты.

Таблица 1 - Анализ производства и реализации продукции

Показатели	2009г.	2010г.	2011г.	2012г.	2013г.
производство продукции, тыс. ед.	37,2	42,8	49,7	51,4	55,8
уровень товарности, %	97	96	94	98	98
реализация, тыс. ед.	36,1	41,1	46,7	50,4	54,7
себестоимость единицы	625	790	820	940	1050
цена, руб.	720	780	810	1200	1700
общая себестоимость, тыс. руб.	23250	33812	40754	48316	58590
выручка от реализации, тыс. руб.	25992	32058	37827	60480	92990
прибыль, тыс. руб.	2742	-1754	-2927	12164	34400

уровень рентабельности, %	11,8	-5,2	-7,2	25,2	58,7

Для проведения пошагового анализа и сравнения применяются логистические и математические методы: табличный, метод сравнения, графический, статистические методы. Первым шагом является разделение показателей проведение подробного сравнительного анализа.

Из таблицы 2 видно, что производство продукции в 2009 году составляет 37200 ед. продукции. В 2010 году производство продукции составило 42800 ед., что на 5600 ед. продукции больше, чем в 2009 году. В 2011 году производство составило 49700 ед. продукции, что на 6900 ед. продукции больше, чем в 2010. В 2012 году производство продукции составило 51400 ед., что на 1700 ед. продукции больше, чем в 2011 году. В 2013 году производство продукции составило 55800 ед., это больше на 4400 ед. продукции, чем в 2012 году.

Таблица 2 - Анализ производства продукции

Год	Производство продукции, ед.	Темп роста, %		Темп прироста, %	
		цепной	базисный	цепной	базисный
2009	37200	100	100	-	-
2010	42800	115,1	115,1	15,1	15,1
2011	49700	116,1	133,6	16,1	33,6
2012	51400	103,4	138,2	3,4	38,2
2013	55800	108,6	150	8,6	50

В 2010 году прирост производства продукции составил 15,1%, по сравнению с 2009 годом. В 2011 году производство продукции увеличилось на 16,1%, по сравнению с 2010 годом, и на 33,6% по сравнению с 2009 годом. В 2012 году прирост выпуска продукции составил 3,4% по сравнению с 2011 годом, и 38,2% по сравнению с базисным 2009 годом. В 2013 году производство продукции увеличилось на 8,6%, по сравнению с 2012 годом, и на 50% по сравнению с 2009 годом.

Итак, производство продукции в 2013 году увеличилось на 18600 ед., по сравнению с 2009 годом. Производство продукции имеет тенденцию к росту в течение всего анализируемого периода. За пять лет производство продукции возросло на 50%.

Среднегодовой темп роста выпуска продукции, рассчитанный по формуле среднегеометрической составляет 133,6%:

$$\bar{T}_{\text{вп}} = \sqrt[4]{1,0 \times 1,151 \times 1,336 \times 1,382 \times 1,5} = 1,336$$

Среднегодовой темп прироста выпуска продукции равен 33,6% соответственно. Среднее количество произведенной продукции за период составляет 47380 ед. Общее количество произведенной продукции за пять лет равно 236900 ед. продукции.

Таблица 3 - Анализ реализации продукции

Год	Реализация, ед.	Темп роста, %		Темп прироста, %	
		цепной	базисный	цепной	базисный
2009	36100	100	100	-	-
2010	41100	113,9	113,9	13,9	13,9
2011	46700	113,6	129,4	13,6	29,4
2012	50400	107,9	139,6	7,9	39,6
2013	54700	108,5	151,5	8,5	51,5

В 2009 году количество реализованной продукции составило 36100 ед. В 2010 году этот показатель составил 41100 ед. продукции, что на 5000 ед. продано больше, чем в 2009 году. В 2011 году реализация продукции составила 46700 ед., что на 5600 ед. больше реализовано, чем в 2010 году. В 2012 году реализовано 50400 ед. продукции, это на 3700 ед. продукции больше, чем в 2011 году. И в 2013 году количество реализованной продукции составило 54700 ед., что на 4300 ед. продукции реализовано больше, чем в 2012 году.

В 2010 году прирост реализации продукции составил 13,9%, по сравнению с 2009 годом. В 2011 году реализация продукции увеличилась на 13,6%, по сравнению с 2010 годом, и на 29,4% по сравнению с 2009 годом. В 2012 году прирост реализации продукции составил 7,9% по сравнению с 2011 годом, и 39,6% по сравнению с 2009 годом. В 2013 году реализация продукции увеличилась на 8,5%, по сравнению с 2012 годом, и на 51,5% по сравнению с 2009 годом.

Реализация продукции в 2013 году увеличилась на 18600 ед., по сравнению с 2009 годом. Производство продукции также увеличилось в 2013 году на 18600 ед., по сравнению с 2009 годом.

Реализация продукции имеет тенденцию к росту с 2009 по 2013 года, т.е. в течение всего пятилетнего периода количество реализованной продукции увеличивалось. Из таблицы видно, что за пять лет реализация продукции возросла на 51,5%.

Среднегодовой темп роста реализации продукции, рассчитанный по формуле среднегеометрической составляет 132,9%. Среднегодовой темп прироста реализации продукции – 32,9% соответственно.

В среднем, количество реализованной продукции за период составляет 45800 ед. Общее количество реализованной продукции за 5 лет равно 229000 ед. продукции.

Таблица 4 - Анализ уровня товарности

Год	Уровень товарности, %	Темп роста, %		Темп прироста, %	
		цепной	базисный	цепной	базисный
2009	97	100	100	-	-

2010	96	99	99	-1	-1
2011	94	98	97	-2	-3
2012	98	104	101	4	1
2013	98	100	101	0	1

Уровень товарности в 2009 году составил 97%. В 2010 году этот показатель составил 96%, т.е. снизился на 1%, по сравнению с 2009 годом. В 2011 году уровень товарности снизился на 2%, по сравнению с 2010 годом и составил 94%. А в 2012 году наблюдается рост уровня товарности на 4%, по сравнению с предыдущим годом и показатель равнялся 98%. В 2013 году показатель составил так же, как и в 2012 году – 98%.

По базисному показателю в 2010 году наблюдается снижение уровня товарности на 1%, по сравнению с 2009 годом. В 2011 году уровень товарности снизился на 3%, по сравнению с 2009 годом. В 2012 году прирост уровня товарности составил 1%, по сравнению с базисным 2009 годом. В 2013 году прирост уровня товарности так же составил 1%, по сравнению с 2009 годом.

Таким образом, уровень товарности имеет «скачущую» тенденцию на протяжении всего анализируемого периода. В 2010 году показатель упал на 1%, в 2011 году – упал еще на 2%, по сравнению с 2010 годом, а в 2012 году уровень товарности повысился на 4%. В 2013 году уровень товарности не изменился, по сравнению с 2012 годом. Темп прироста уровня товарности отчетного периода (2013) к базисному периоду (2009) равен 1%.

Среднегодовой темп роста уровня товарности по формуле средней геометрической составляет 99,5%. Средняя величина уровня товарности за период составляет 96,6%.

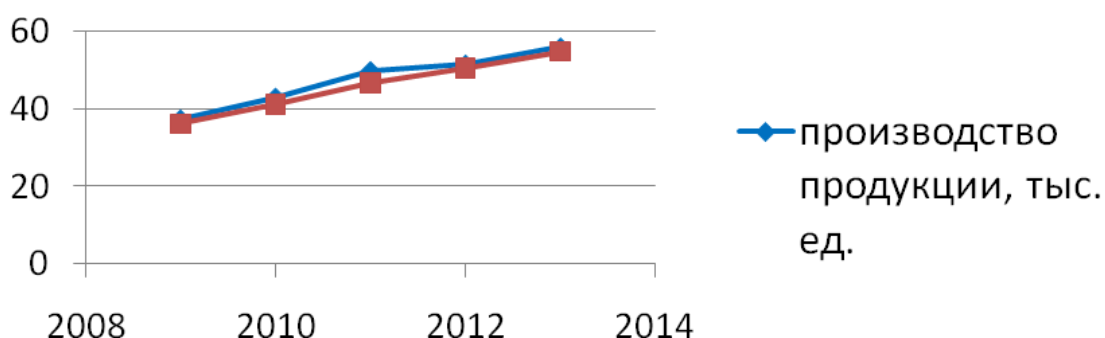


Рис. 1. Динамика производства и реализации продукции

Снижение величины отклонения объемов произведенной продукции от объемов реализованной продукции будет способствовать увеличению выручки, прибыли и рентабельности.

В 2009 году себестоимость единицы продукции составляла 625 руб. В 2010 году себестоимость единицы продукции была равна 790 руб., что на 165 руб. больше, чем в 2009 году. В 2011 году этот показатель составил 820

руб., т.е. увеличился на 30 руб., по сравнению с 2010 годом. В 2012 году себестоимость единицы продукции составляла 940 руб., т.е. увеличилась на 120 руб., по сравнению с 2011 годом. В 2013 году показатель был равен 1050 руб., т.е. увеличился на 110 руб., по сравнению с 2012 годом.

Таблица 5 - Анализ динамики себестоимости единицы продукции

Год	Себестоимость единицы, руб.	Темп роста, %		Темп прироста, %	
		цепной	базисный	цепной	базисный
2009	625	-	-	-	-
2010	790	126,4	126,4	26,4	26,4
2011	820	103,8	131,2	3,8	31,2
2012	940	114,6	150,4	14,6	50,4
2013	1050	111,7	168	11,7	68

В 2010 году прирост себестоимости единицы продукции составил 26,4%, по сравнению с 2009 годом. В 2011 году себестоимости единицы продукции увеличилась на 3,8%, по сравнению с 2010 годом, и на 31,2% по сравнению с 2009 годом. В 2012 году прирост себестоимости единицы продукции составил 14,6% по сравнению с 2011 годом, и 50,4% по сравнению с базисным 2009 годом. В 2013 году себестоимости единицы продукции увеличилась на 11,7%, по сравнению с 2012 годом, и на 68% по сравнению с 2009 годом.

Предприятие увеличило себестоимость единицы продукции в 2013 году на 425 руб., по сравнению с 2009 годом. Темп прироста себестоимости единицы продукции отчетного периода и базисного составляет 68%, это означает, что затраты на единицу продукции в 2013 году возросли на 68%, по сравнению с 2009 годом.

Среднегодовой темп роста прироста показателя, по среднегеометрической составляет 143,1% (43,1%).

За пять лет себестоимость единицы продукции все время возрастала. Самый наибольший прирост был в 2010 году, а самый наименьший, в 2011. Средняя величина себестоимости единицы продукции за весь период, составляет 845 руб. Общая сумма себестоимости за единицу за пять лет равна 4225 тыс. ед. продукции.

Таблица 6 - Анализ динамики цен на продукцию

Год	Цена, руб.	Темп роста, %		Темп прироста, %	
		цепной	базисный	цепной	базисный
2009	720	-	-	-	-
2010	780	108,3	108,3	8,3	8,3
2011	810	103,8	112,5	3,8	12,5
2012	1200	148,1	166,7	48,1	66,7
2013	1700	141,7	236,1	41,7	136,1

Из таблицы видно, что в 2009 году цена на единицу продукции составляла 720 руб. В 2010 году она увеличилась на 60 руб., и равнялась 780 руб. В 2011 году цена на продукцию была равна 810 руб., это больше на 30 руб., чем в 2010 году. В 2012 году цена на продукцию была 1200 руб., т.е. больше на 390 руб., чем в 2011 году. В 2013 году показатель равнялся 1700 руб., это больше на 500 руб., чем в 2012 году. По сравнению с 2009 годом, в 2013 году цены увеличились почти в 2,5 раза.

В 2010 году прирост цены на продукцию составил 8,3%, по сравнению с 2009 годом. В 2011 году цены на продукцию увеличились на 3,8%, по сравнению с 2010 годом, и на 12,5% по сравнению с 2009 годом. В 2012 году прирост цены на продукцию составил 48,1% по сравнению с 2011 годом, и 66,7% по сравнению с базисным 2009 годом. В 2013 году цены на продукцию увеличились на 41,7%, по сравнению с 2012 годом, и на 136,1% по сравнению с 2009 годом.

Таким образом, цены на продукцию за весь период имеют неравномерную тенденцию к росту. С начала периода в 2009-2011 гг. цены увеличивались не значительно, от 3,8-8,3%. В конце периода с 2011 по 2013 года произошел резкий скачок цен на продукцию, они увеличились больше чем в 2 раза, по сравнению с 2009 годом.

Среднегодовой темп роста показателя, по среднегеометрической формуле равен 148%. Среднегодовой темп прироста равен 48%.

Самый наибольший прирост цен по цепному показателю был в 2012 году, самый наименьший прирост был в 2011 году. Средняя величина цен на продукцию за весь период, составляет 1042 руб. Цены на продукцию в 2013 году, увеличились на 980 руб., по сравнению с 2009 годом.

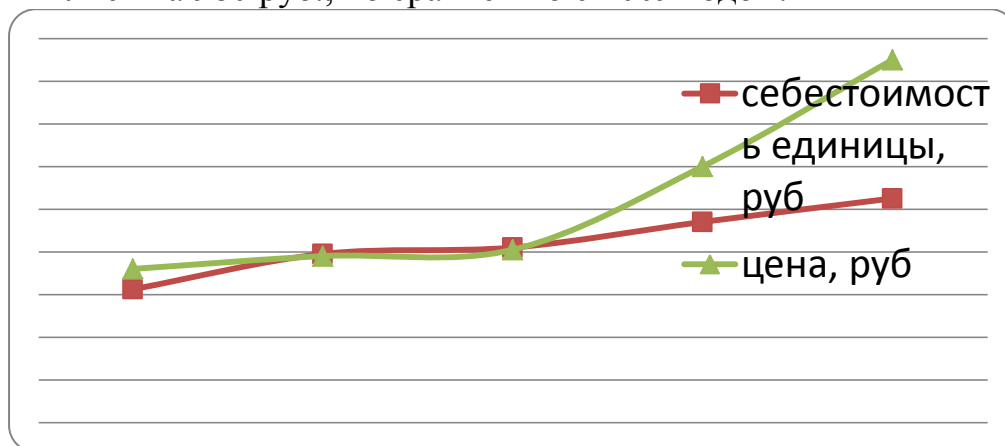


Рис. 2. Анализ цены и себестоимости единицы продукции

Снижение прибыли и рентабельности в 2010 и 2011 годах обусловлено ростом затрат на единицу продукции и отрицательной величиной отклонения цены от себестоимости. Поэтому, предприятие в 2010 и 2011 годах получило убыток.

Общая величина себестоимости зависит от объема выпускаемой продукции, и от себестоимости единицы продукции.

В 2009 году общая себестоимость продукции составляла 23250000 руб. В 2010 году общая себестоимость продукции составила 33812000 руб., что на 10562000 руб. больше, чем в 2009 году. В 2011 году общая себестоимость продукции составила 40754000 руб., что на 6942000 руб. больше, чем в 2010 году. В 2012 году показатель составил 48316000 руб., что на 7562000 руб. больше, чем в 2011 году. И в 2013 году общая себестоимость продукции составила 58590000 руб., это на 10274000 руб. больше, чем в 2012 году.

Таблица 7 - Анализ динамики общей себестоимости продукции

Год	Общая себестоимость, тыс. руб.	Темп роста, %		Темп прироста, %	
		цепной	базисный	цепной	базисный
2009	23250	-	-	-	-
2010	33812	145,4	145,4	45,4	45,4
2011	40754	120,5	175,3	20,5	75,3
2012	48316	118,6	207,8	18,6	107,8
2013	58590	121,3	252	21,3	152

В 2010 году прирост общей себестоимости продукции составил 45,4%, по сравнению с 2009 годом. В 2011 году прирост общей себестоимости составил 20,5%, по сравнению с 2010 годом, и 75,3% по сравнению с 2009 годом. В 2012 году прирост себестоимости составил 18,6% по сравнению с 2011 годом, и 107,8% по сравнению с базисным 2009 годом. В 2013 году общая себестоимость увеличилась на 21,3%, по сравнению с 2012 годом, и в 1,5 раз по сравнению с 2009 годом. Среднегодовой темп роста показателя, по формуле среднегеометрической равен 191,1%. Среднегодовой темп прироста равен 91,1% соответственно. Общие затраты в 2013 году, по сравнению с 2009, увеличились в полтора раза. Средняя величина общей себестоимости продукции за период (2009-2013 гг.) по средней арифметической простой равна 40944400 руб. Сумма себестоимости за весь период равна 204722000 руб.

В 2009 году выручка от реализации продукции составляла 25992000 руб. В 2010 году этот показатель равнялся 32058000 руб., что на 6066000 руб. больше, чем в 2009 году. В 2011 году выручка от реализации продукции составляла 37827000 руб., это на 5769000 руб. больше, чем в 2010 году. В 2012 году выручка составила 60480000 руб., что на 22653000 руб. больше, чем в 2011 году. В 2013 году выручка от реализации продукции составляла 92990000 руб., т.е. на 32510000 руб. больше, чем в 2012 году.

Таблица 8 - Анализ динамики выручки от реализации продукции

Год	Выручка от реализации, тыс. руб.	Темп роста, %		Темп прироста, %	
		цепной	базисный	цепной	базисный
2009	25992	-	-	-	-
2010	32058	123,3	123,3	23,3	23,3
2011	37827	118,0	145,5	18,0	45,5

2012	60480	159,9	232,7	59,9	132,7
2013	92990	153,8	357,8	53,8	257,8

В 2010 году прирост выручки от реализации продукции составил 23,3%, по сравнению с 2009 годом. В 2011 году прирост выручки составил 18%, по сравнению с 2010 годом, и 45,5% по сравнению с 2009 годом. В 2012 году прирост выручки составил 59,9% по сравнению с 2011 годом, и 132,7% по сравнению с базисным 2009 годом. В 2013 году выручка от реализации увеличилась на 53,8%, по сравнению с 2012 годом, и на 2,5 раза по сравнению с 2009 годом. Выручка от реализации имеет тенденцию к увеличению за весь анализируемый период. С 2009 по 2010 год, выручка увеличилась на 23%. С 2010 по 2011 год выручка увеличилась на 18%. Самый высокий скачок произошел в 2012 и 2013 годах. Выручка за эти года увеличивалась на 60% и 54%. Выручка от реализации продукции в 2013 году увеличилась в 2,5 раза, если рассматривать в сравнении с 2009 годом. Среднегодовой темп роста выручки равен 196,6%. Среднегодовой темп прироста равен 96,6%. Общая сумма выручки за все пять лет составила 249347000 руб. Среднегодовая сумма выручки за анализируемый период равна 49869400 руб.

Таблица 9 - Анализ динамики прибыли (убытка)

Год	Прибыль (убыток), тыс. руб.	Абсолютное отклонение, тыс. руб.	
		цепное	базисное
2009	2742	-	-
2010	-1754	988	988
2011	-2927	-1173	-185
2012	12164	9237	9422
2013	34400	22236	31658

На предприятии величина прибыли резко колеблется за рассматриваемый период. Прибыль предприятия в 2009 году составила 2742000 руб. В 2010 году предприятие получило убыток, который составляет - 1754000 руб. Абсолютное отклонение 2010 года составило 988000 руб., по сравнению с 2009 годом. В 2011 году убыток стал еще больше и составил - 2927000 руб. Абсолютное отклонение 2011 и 2010 года равняется - 1173000 руб., абсолютное отклонение 2011 и 2009 года составляет - 185000 руб. В 2012 году организация вышла на прибыль, и составила 12164000 руб. Абсолютный прирост 2012 и 2011 годов равен 9237000 руб., а 2012 года, по отношению с базисному 2009 году абсолютный прирост равен 9422000 руб. В 2013 году прибыль организации еще больше увеличилась и составила 34400000 руб., что на 31658000 руб. больше, чем в 2009 году. Абсолютный прирост 2013 и 2012 годов составил 22236000 руб. Прибыль в 2013 году по сравнению с 2009 годом увеличилась в 12 раз и составила 34400000 руб.

В период с 2011 по 2013 года произошел резкий скачок прибыли. В общем, за пять лет, предприятие получило 44625000 руб. прибыли.

На основании проведенного подробного анализа, аналитик проводит диагностику деятельности предприятия и делает выводы: на убыток в 2010-2011 годах повлияло 3 фактора: объем реализации, себестоимость продукции уровень цен на реализуемую продукцию.

Таблица 10 - Анализ уровня рентабельности (убыточности)

Год	Уровень рентабельности (убыточности), %	Абсолютное отклонение, %	
		цепное	базисное
2009	11,8	-	-
2010	-5,2	6,6	6,6
2011	-7,2	-2	4,6
2012	25,2	18	13,4
2013	58,7	33,5	46,9

Уровень рентабельности в 2009 году составил 11,8%. В 2010 году предприятие получило убытки: уровень убыточности составил -5,2%. Абсолютное отклонение 2010 и 2009 года составляет 6,6%. В 2011 году в абсолютном выражении показатель еще снизился на 2%, по сравнению с 2010 годом и составил -7,2%. По сравнению с базисным периодом показатель упал в 1,6 раз. Начиная с 2012 года, уровень рентабельности увеличился в абсолютном выражении на 18%, по сравнению с 2011 годом, и составил 25,2%. По сравнению с 2009 годом рентабельность увеличилась на 13,4%, или в 1,1 раз. В 2013 году уровень рентабельности в абсолютном выражении увеличился на 33,5%, по сравнению с 2012 годом и составил 58,7%. В 2013 году уровень рентабельности увеличился на 46,9%, по сравнению с 2009 базисным периодом. Темп прироста 2013 года относительно 2009 составляет 397,8%, другими словами, уровень рентабельности увеличился примерно в 4 раза.

Диагностика показателей результатов деятельности предприятия предполагает, что объемы производства и реализации продукции являются взаимозависимыми показателями. Предприятие должно производить только те товары и в таком объеме, которые оно может реально реализовать. Темпы роста объема производства и реализации продукции, повышение ее качества непосредственно влияют на величину издержек, прибыль и рентабельность. Поэтому пошаговый анализ данных показателей и выявление узких мест в деятельности предприятия имеют особое и очень важное значение для принятия решений в оперативном управлении деятельностью.

После проведения анализа, аналитику необходимо разработать систему рекомендации по улучшению показателей деятельности предприятия или изыскать резервы для снижения (увеличения) производственных показателей деятельности. Стандартными рекомендациями могут быть:

- основными источниками резервов увеличения суммы прибыли являются: увеличение объема реализации продукции, снижение ее себестоимости, повышение качества товарной продукции, реализация продукции на более выгодных рынках сбыта;

- основными источниками резервов повышения уровня рентабельности являются: увеличение суммы прибыли от реализации продукции, снижение себестоимости;

- для снижения уровня себестоимости необходимо принять меры по усилению контроля за более эффективным использованием ресурсов предприятия: сокращение материальных, трудовых и других затрат на производство продукции, сокращение потерь от брака, совершенствование технологии производства и внедрение новой техники, механизация и автоматизация производственных процессов.

Использованные источники:

1. Анализ хозяйственной деятельности / Под ред. В.А. Белобородовой.- М.: Финансы и статистика, 2008.
2. Баканов М.И., Шеремет А.Д. Теория экономического анализа: Учебник.- М.: Финансы и статистика, 2009.
3. Барнгольц С. Б., Мельник М. В. Методология экономического анализа деятельности хозяйствующего субъекта: Учебное пособие. — М.: Финансы и статистика, 2003.
4. Ковалев А.И., Привалов В.П. Анализ финансового состояния предприятия. - М.: Центр экономики и маркетинга, 2010.

*Бородай В.А., доктор социологических наук
доцент, профессор
ФГБОУ ВПО «Донской Государственный Технический
Университет» (ДГТУ)
Россия, г. Ростов-на-Дону*

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ КАК СПОСОБ МЫШЛЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Создание стратегии – это способ потратить или заработать? В данном контексте целесообразно проанализировать вопросы о том, как потратить деньги на попутный ветер в ходе создания стратегии, а также о том, какие бывают виды финансовых отношений со стратегическими консультантами, что включает в себя стратегическое управление, сколько стоят его стадии и как оценить эффективность стратегического консультирования.

Стратегическое управление: из чего оно складывается. Прежде всего, следует уточнить, что такое стратегическое управление в компании и из чего оно состоит. Стратегическое управление предполагает, что компания живет в соответствии со стратегическими целями и задачами, что стратегический анализ, создание или доработка стратегии и ее внедрение происходят на регулярной основе. Мы часто видим, что именно так живут многие крупные

успешные компании. Но это не значит, что стратегическое управление недоступно среднему или малому бизнесу. Напротив, внедрить в таком бизнесе управление по стратегическим целям, регулярный анализ рынка и принятие решений в соответствии с изменяющейся ситуацией намного проще, и результат будет виден быстрее. И мы знаем много таких примеров.

Главное – это понять, что стратегическое управление – это не более чем способ мышления руководителей, когда они анализируют, принимают решения, действуют исходя из видения будущего, четко определенных целей развития, а не из сиюминутного настоящего, и делают это постоянно.

При этом многие компании предпочитают осуществлять стратегическое управление совместно с консультантами. И не только потому, что одна голова хорошо, а несколько лучше, но и потому, что если консультанты хорошие, то можно получить быстрый и мощный рывок вперед. И если сравнить прирост эффективности компании, полученный в результате такого сотрудничества и выраженный в деньгах, с затратами на консультантов, то первое значение должно оказаться гораздо выше. Почему так происходит и что значит «хорошие консультанты»?

А происходит это потому, что с приходом консультантов руководители мобилизуются, вовлекаются в работу над стратегией. Наверное поэтому так важно, чтобы консультанты организовали вовлечение. При стратегическом управлении бизнес и рыночная ситуация анализируются со всей тщательностью, и выводы делаются обоснованные. Здесь можно подчеркнуть, что именно поэтому так важна технология создания и реализации стратегии. И далее, стратегия выстраивается достаточно амбициозная, сильная, интересная и понятная. Вследствие этого так важно качество стратегии. Но об этих трех критериях эффективности консультантов чуть позже. А сейчас давайте рассмотрим, из чего складывается стратегическое управление и за что платит клиент стратегическим консультантам. В ходе процесса создания и реализации стратегии выделяются следующие стадии:

- 1) сбор и анализ информации о бизнесе как внутри, так и снаружи бизнеса;
- 2) подготовка и проведение стратегической сессии;
- 3) доработка стратегии, намеченной на сессии, и предоставление отчета;
- 4) внедрение стратегии (представляет собой содействие сотрудникам клиента в дальнейшем каскадировании и внедрении целей, помощь в управлении этими процессами, дополнительные работы по развитию организации).

Обязательность проведения каждой из стадий совместно с консультантами зависит от текущей ситуации в бизнесе, а также от того, насколько компания может и хочет реализовывать каждую из стадий самостоятельно.

Например, одна из компаний, входящих в крупный холдинг, занималась издательством книг. Когда консультанты спросили у них, чем компания занимается, руководители бизнеса ответили: «Мы выпускаем книги». – «Какие книги?», – уточнили консультанты. – «Медицинские». – «А какие именно? Каких категорий?» – «Разные, – удивленно пожимали плечами сотрудники, – какие авторы принесут, такие и печатаем».

Не удивительно, что компания была убыточной. Из огромного ассортимента после анализа прибыльности продукции и изучения рынка было выделено буквально одно издание, которое было локомотивом бизнеса и приносило прибыль. Остальные издания были разнесены по категориям, проведен анализ рыночной привлекательности каждой из них, и уже после этого была создана стратегия развития компании.

Несомненно, в описанном случае невозможно было создать результативную стратегию без предшествующего анализа, который руководители не могли сделать самостоятельно – они не понимали, как это сделать и, главное, зачем. Поэтому, как в этом примере, если компания ограничивается только проведением стратегических сессий, без предварительного анализа бизнеса, то решения приходится принимать, полагаясь на владение информацией менеджерами. Но, к сожалению, объем знания собственного бизнеса не всегда бывает достаточным, и не потому, что руководители не соответствуют своим позициям. Дело может быть в том, что в ходе каждодневной оперативной работы менеджеры часто не задумываются о тех или иных факторах, связанных с их бизнесом, несмотря на то что даже владение базовыми навыками тайм-менеджмента предусматривает, что как минимум 10% своего времени руководитель тратит на стратегическое планирование.

Таким образом, можно сделать вывод о необходимости соблюдения технологии и реализации всех стадий стратегического управления.

Оценка эффективности. Как уже упоминалось необходимо оценить эффективность работы консультантов до, в процессе и после создания и реализации стратегии. Рассмотрим этот важный вопрос подробнее. Итак, основными критериями оценки эффективности являются:

- 1) применяемая технология и опыт использования инструментов стратегического управления консультантами;
- 2) вовлечение сотрудников клиента;
- 3) качество стратегии.

Применяемая технология. Прежде чем приступить к работе, хорошие консультанты познакомят клиента с технологией своей работы. Это должна быть структурированная методика, основанная на классических и современных инструментах создания стратегии. Она должна включать в себя прозрачную и четкую технологию сбора и структурирования аналитической информации, понятный и развернутый сценарий проведения стратегической сессии (в самом начале работ клиент видит примерный сценарий,

кастомизированная версия которого делается перед самой сессией), набор действий и мероприятий по вовлечению сотрудников клиента и, наконец, техники организации внедрения стратегии.

Инструментов не должно быть слишком много, но и не должно быть слишком мало. Предполагается, что их должно быть минимум 5–7. К инструментам анализа могут относиться, к примеру, анализ товарного ассортимента, анализ рыночных сценариев, Бостонская матрица и т.д. К инструментам планирования – Миссия, Видение, Дерево целей, продуктовая матрица Ансоффа, 4Р-маркетинг микс и др. Инструменты анализа и планирования могут быть одними и теми же, отличие будет в том, что анализ ситуации – это состояние сейчас, а стратегический план – это желаемое будущее, поэтому информация может быть представлена в формате одних и тех же инструментов, но в разной временной перспективе.

Несомненно, при подборе и использовании инструментов консультанты должны проявить достаточный опыт владения ими и гибкость – на процесс создания стратегии оказывает сильное влияние реальность компании. Например, в одной из компаний применялось большое количество не всегда связанных между собой информационных продуктов. К сожалению, они не были интегрированы в единое информационное пространство. В результате финансовую информацию по различным направлениям бизнеса пришлось получать и достраивать самыми креативными способами, чтобы сформировать единую картину об экономике этого крупного бизнеса. При этом западные коллеги, привыкшие работать по стандартной технологии, опускали руки: «Нам не предоставляют запрашиваемые данные, и мы не можем провести полноценный анализ!» – сетовали они. Руководители же бизнес-единиц, может быть, и хотели бы помочь иностранным коллегам, но не могли. Они сами не владели полным набором данных, которые при этом были жизненно необходимы для грамотного управления бизнесом. В итоге, когда единая финансовая картина была представлена руководителям и владельцам бизнеса, они узнали о его эффективности много нового.

Вовлечение. Одним из важнейших критериев успешности работы стратегических консультантов является взаимодействие с сотрудниками заказчика. И это неудивительно, что вовлеченность людей, работающих в компании, напрямую влияет на качество стратегии. От качества и количества работы с ними зависит и валидность аналитической информации, и глубина проработки стратегии, и, самое главное, желание сотрудников ее реализовывать. Так люди ощущают себя творцами стратегии, повышается их сопричастность ко всем процессам, связанным со стратегическим планированием, и усиливается желание реализовывать намеченное.

Конечно, иногда звучит возражение – так консультанты отвлекают людей от работы. Но если задать себе вопрос, что является основной работой сотрудников, особенно в случае топ-менеджмента, то ответ напрашивается

сам собой. Стратегическое мышление и планирование – важнейшая задача руководителя, и от того, насколько он умеет думать и планировать, исходя из стратегических целей, а не из сиюминутных обстоятельств, зависит успешность бизнеса.

Будучи вовлеченными в процесс стратегического управления, руководители научаются думать и действовать наиболее правильным образом с точки зрения развития компании, а освоенные ими стратегические инструменты остаются в их сознании как способ думать о бизнесе: анализировать, принимать решения. Ведь не всегда обязательно заполнять таблицы и матрицы, главное, правильно организовать мышление и подход к управлению.

Качество стратегии. Важно оценить как качество процесса создания и внедрения стратегии, так и качество результата, представленного в виде стратегического документа.

Качество реализованной стратегии ощущается клиентом в виде, прежде всего, улучшения финансовых результатов, а также запланированного изменения других факторов: повышения управляемости бизнеса, улучшения организации работ, усовершенствования оргструктуры, изменения корпоративной культуры и т.д. Однако, этот результат становится виден лишь через некоторое время после стратегического планирования.

Стратегический отчет как документ должен быть достаточно развернутым. Он, как правило, отражает основные результаты стратегического анализа, содержит результаты обсуждения на стратегической сессии и, собственно, сам стратегический план, в котором по международным стандартам должны быть представлены стратегические цели бизнеса (отдельно – цели 1-го уровня, отдельно – цели, детализированные до 3–4-го уровня и сгруппированные по направлениям), плановая продуктовая матрица, плановые бизнес-показатели. Часто стратегический план детализируется по функциональным направлениям – продажи, маркетинг, финансы, производство и т.д.

Оценка и формы финансовых отношений с консультантами. Существует три типа финансовых отношений со стратегическими консультантами:

- 1) почасовая оплата;
- 2) фиксированная оплата за каждую стадию создания и внедрения стратегии;
- 3) оплата в форме процента по достижению результата.

Почасовая оплата взимается стратегическими консультантами за каждый час работы. Преимуществом этого варианта является прозрачность и контролируемость трудозатрат консультантов со стороны заказчика: можно посчитать часы, проведенные консультантами за работой с клиентом и его сотрудниками. При этом надо учитывать, что будут еще и часы, проведенные исполнителем вне офиса компании (для рыночных

исследований, написания отчетов и т.д.). Объем таких часов клиент не сможет контролировать. И здесь остается полагаться на честность консультантов и рыночные стандарты, которые весьма условны, поскольку объемы работ сильно зависят от специфики компании клиента. Недостатком почасовой оплаты является неполная прогнозируемость затрат, поскольку заранее не известно, сколько времени консультанты потратят на работу. Чтобы скомпенсировать этот недостаток, можно заранее оговорить с исполнителем примерные объемы работ. Почасовой вид оплаты оправдан, если у заказчика достаточно большое количество финансовых ресурсов и гибкость в их расходовании или, наоборот, если консультанты нужны на небольшой объем работ, в ситуации, когда у заказчика есть собственные ресурсы и компетенции для стратегического планирования, и ему нужна лишь небольшая помощь со стороны консультантов.

Фиксированная оплата за каждую стадию работ удобна тем, что клиент может заранее оценить объем вложений и выделить эти затраты в своем бюджете. Заказчик рискует только тем, что консультанты не в полной мере отработают свой гонорар. Работу исполнителей можно оценить как по процессу, так и по результату: стратегические консультанты должны провести достаточно времени с топ-менеджментом и в ряде случаев со средним менеджментом компании, чтобы вовлечь их в изучение текущей ситуации, в создание и внедрение стратегического плана. И в результате должен получиться качественный стратегический план на основе собранной развернутой аналитической информации о компании и о рыночной ситуации.

Фиксированная оплата хорошо подходит компаниям, которые предпочитают заранее планировать объем расходов и платежей, и является наиболее распространенным способом отношений с компаниями, предоставляющими услуги стратегического консультирования.

Оплата в форме процента за достижение результата обычно предполагает как выплату гонорара за создание стратегии (описанного в предыдущих пунктах), так и выплату вознаграждения в виде процента от добавочного финансового результата, достигнутого в результате внедрения стратегии. При этом процент может высчитываться как от общего объема прибыли, так и от разницы между планируемой прибылью исходя из текущей динамики и прибылью, полученной в результате внедрения стратегии. Излишне говорить, что последняя цифра должна быть больше первой, если выбрана верная стратегия. Такой вид отношений чаще всего характерен для инвестиционных компаний, которые также оказывают услуги по консультированию либо привлекают сторонних консультантов для развития бизнеса их клиента.

Насколько оправданы затраты на стратегию. В целом хорошая стратегия может значительно повысить эффективность бизнеса. Однако результат работы консультантов может зависеть как от их собственной

грамотности, опытности, технологичности, так и от заинтересованности и вовлеченности клиента. Очевидно, что создание стратегии и внедрение стратегического управления — процессы затратные, и не только по деньгам, но и по времени. Но если посмотреть на это глазами руководителей и владельцев бизнеса, то понятно, почему компании тратят на это средства, и порой немалые, и свое драгоценное время. Для хорошей отдачи от вложений в стратегию важно правильно организовать сотрудничество с консультантами и работу по стратегическому управлению внутри компании. В такой ситуации оборот и прибыль бизнеса могут вырасти в несколько раз. Поэтому, прежде чем приступить к созданию стратегии, целесообразно внимательно подойти к выбору компании, предоставляющей услуги стратегического консультирования: познакомиться с форматом работы и отчетов, с последовательностью работ, с самими консультантами, оценить стоимость работ и услышать от консультантов о применяемых методиках, технологии, инструментах.

*Бурянина О.А., к.э.н.
доцент
ВФ МГЭИ
РФ, г. Воронеж*

МОДЕЛЬ КОМПЕТЕНЦИЙ: РАЗРАБОТКА, ОШИБКИ ПОСТРОЕНИЯ

В данной статье рассматривается понятие компетенции, дается определение модели компетенций, приоритеты использования модели компетенций, основные ошибки при разработке модели компетенций.

В настоящее время в бизнес-психологии образовалось целое направление, исследующее компетенции и их применение, что видно по тематике статей, журналов, конференций и консультаций, посвященных использованию этой темы.

Так уж сложилось, что на практике многие специалисты по управлению персоналом допускают смешение понятий; «компетенция» и «компетентность». В связи, с чем сразу хотелось бы внести ясность и сказать, что:

- достижение определенного уровня результатов работы, чаще всего определяется как компетентность (компетентность можно увидеть в должностных инструкциях);
- а способность, отражающая необходимые стандарты поведения, ведущие к результативности в работе, определяется как компетенция (таблица 1).

Таблица 1 – Различия в понятиях «компетенция» и «компетентность»

Определение	Содержание	Примеры	Сосредоточено на:
Компетентность	Задача или функция (менеджерская)	Управление проектом.	работе: Какие задачи

		Обслуживание клиентов	нужно решать?
Компетенция	Поведение сотрудника	Организует работу группы. Мотивирует членов команды. Делегирует полномочия.	личности: Каким образом задачи должны решаться?

Исследование специальной литературы, посвященной вопросам компетенций, обозначило следующие проблемы в данной области:

- во-первых, нет однозначной исчерпывающей трактовки самого понятия "компетенция", что вызывает сложности в разработке адекватных моделей УЧР на основе компетенций;

На основе анализа различных точек зрения можно дать следующее определение: Компетенции - это характеристики личности, к которым относятся знания, навыки, умения, мотивирующие установки, которые можно измерить через поведение.

- во-вторых, нет и четкого определения статуса индивидуальных компетенций персонала в системе корпоративных компетенций. Ключевую роль управленческого персонала в развитии организации признает большинство исследователей, однако механизм влияния (сопряжения управленческих и корпоративных компетенций) так и остается нераскрытым[1, с. 23];

- в-третьих, специфика управленческих компетенций, представленная в специальной литературе особым набором навыков, умений и способностей управленца, требует дополнительного уточнения в связи с серьезными изменениями в содержании и формах организации управленческого труда как вида профессиональной деятельности.

Многие исследователи по разному представляют себе модель компетенций, а также классификацию компетенций. Например, интересный подход представлен в работе Журавлевой Д.Н. в статье «Проектирование модели компетенций менеджера сферы услуг». Она рассматривает 3 уровня компетенций по 4-м блокам: мыслительный, коммуникативный, организаторский, личностный, в которых она выделяет 11 компетенций.[3]

По уровням, целесообразно разделять компетенции на корпоративные (разрабатываются в целом для организации), которые поддерживают провозглашенную миссию и ценности компании, и, как правило, применимы к любой должности в организации.

Управленческие — компетенции, применяемые в отношении руководящих должностей всех уровней управления.

Специальные/технические — компетенции (разрабатываются для групп должностей). Включают в себя специальные (профессиональные) знания, умения и навыки, необходимые для эффективного выполнения сотрудниками своих должностных обязанностей.

Итак, модель компетенции - это набор компетенций, которые необходимы человеку для выполнения определенной работы (должности). Многие исследователи сходятся во мнении, что для каждой должности необходимо не более 7 компетенций в модели.

Эффективная модель компетенций должна соответствовать следующим стандартам[4, с. 34]:

- быть легкой для понимания;
- иметь простую структуру и описываться понятным языком;
- быть актуальной для всех сотрудников, кто будет ее пользоваться;
- учитывать возможные изменения в организации;
- содержать индикаторы поведения, которые не пересекаются;
- быть справедливой ко всем участникам, которые будут по ней оцениваться.

Для разработки модели компетенций очень важно определить для чего она будет использоваться, это позволит избежать многих ошибок в дальнейшем.

В практике известны следующие приоритеты использования модели компетенций.

1. Установить четкие и прозрачные требования к сотрудникам и оценить эффективность их работы.
2. Отобрать кандидатов на вакантные должности. Сравнить внешних и внутренних кандидатов между собой, что бы выбрать наиболее подходящих под требования позиции.
3. Оценить соответствие персонала занимаемым должностям.
4. Спрогнозировать успешность и результативность сотрудников в соответствии с перспективными задачами бизнеса.
5. Оптимизировать затраты на обучение, посредством развития конкретных навыков, необходимых организации.
6. Разработать стратегии развития карьеры талантливых менеджеров.

Нужно отметить, что нет стандартной модели компетенций для всех организаций, поэтому организации самостоятельно с привлечением консультантов разрабатывают данную модель (рисунок 1).

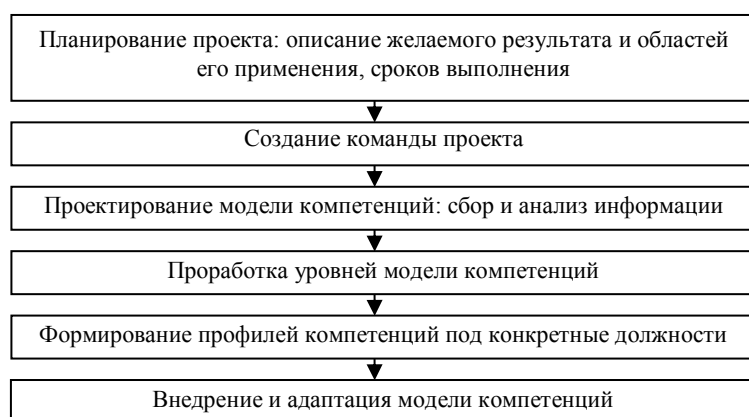


Рисунок 1 - Этапы разработки модели компетенций

Анализ опыта применения компетентностного подхода позволил выделить типичные ошибки при разработке модели компетенций.

1. Необоснованная причина разработки модели и ее внедрения в корпоративную практику. Модель плохо адаптирована под бизнес-задачи.

2. Ограниченность применения модели компетенций, например, лишь при подборе персонала. Если в ходе аттестации персонала или при разработке программ обучения исходят из отличных критериев, чем те, которые отражены в модели компетенций, это говорит о ее некорректности.

3. Ошибки на этапе разработки. Слишком сложная модель компетенций – 20 компетенций или слишком простая – 4 компетенции, использование противоречивых компетенций. Включение в модель компетенций схожих между собой описаний может ухудшить понимание сотрудниками требований, предъявляемых к ним руководством, и значительно усложнить систему их оценки.

4. Некорректность формулировок. При формулировке компетенций необходимо избегать привязки к описанию результата.

5. Ошибки на этапе внедрения. Работникам непонятно зачем эти компетенции нужны и как они применяются. На этом этапе необходимо четкое информирование сотрудников и руководителей.

С учетом того, что ситуация как во внешней, так и во внутренней среде организации подвержена изменениям, модель компетенций не может быть разработана раз и навсегда. Перечень и структура компетенций с течением времени может утрачивать свою актуальность и требует корректировки. Инициатива проведения изменений может принадлежать рядовым сотрудникам, так именно они первыми могут увидеть эту необходимость.

Использованные источники:

1. Катунина И. Управленческие компетенции в контексте организационного развития: содержание и структура / Катунина И. // "Кадровик. Кадровый менеджмент" – 2010. - № 3.

2. Иванова С. Оценка компетенций методом интервью. Универсальное руководство. / С. Иванова. – М.: Альпина Паблишер, 2013. - 160 с.

3. Володина Н. Модель компетенций – это не сложно. - [Электронный ресурс] – www.kadrovik.ru

4. Журавлева Д.Н. Проектирование модели компетенций менеджера сферы услуг. - [Электронный ресурс] – www.kadrovik.ru

5. Модели компетенций консультанта и менеджера проекта в бизнес-консалтинге. - [Электронный ресурс] – www.hr-land.com

УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРОЙ ПЕРСОНАЛА: НЕОБХОДИМОСТЬ И СОДЕРЖАНИЕ

Аннотация: Актуальность темы связана с необходимостью разработки эффективной модели управления профессиональной карьерой персонала организации с целью развития и функционирования организации, а также повышения жизнеспособности предприятия и ее конкурентоспособности. На основании этого целью данной работы стало определение основных направлений успешного управления профессиональной карьерой сотрудников. В статье рассмотрены условия, которым должно соответствовать управление карьерой, проанализированы задачи и показатели эффективности управления. Разработана система управления профессиональной карьерой.

Ключевые слова: карьера, профессиональное развитие, управление карьерой, карьерная среда, система управления карьерой, кадровая работа, управление персоналом.

Рассматривая развитие мировой экономики за последнее десятилетие, нельзя не отметить, что самыми эффективными являются инвестиции в человеческие ресурсы. Персонал организации рассматривается как одно из главных ее достояний.

При планировании своей трудовой карьеры, человек в первую очередь основывается на своих потребностях и социально-экономический условиях. Не удивительно, что он стремится знать о перспективах служебного роста, о возможностях повышения квалификации и, конечно же, об условиях, которые он обязан для того выполнить. Иначе, мотивация поведения станет слабой, человек будет работать не в полную силу, у него будет отсутствовать стремление к повышению квалификации, а также он будет рассматривать данную организацию как место, чтобы переждать время и найти новую перспективную работу [1].

Управление профессиональной карьерой является одним из направлений кадровой работы любого предприятия. Оно ориентированно в первую очередь на определение стратегии, а также этапов профессионального развития и должностного продвижения персонала. Данный процесс заключается в сопоставлении допустимых возможностей специалиста, его способностей и целей с требованиями, стратегией и планом развития организации. Результатом данного процесса является составление программы должностного и профессионального роста определённого сотрудника [2].

Планирование профессиональной карьеры и ее управление требует и от сотрудника, и от организации дополнительные мероприятия. Такими

мероприятиями могут быть мониторинг, четкое определение профессиональных и личных перспектив сотрудника, предоставление широкого круга возможностей для профессионального роста сотрудника, а также совершенствование технологий повышения его конкурентоспособности.

Необходимость управления профессиональной карьерой определена ее ролью в жизни сотрудника, а также деятельности компании и развития общества в целом. С точки зрения организации карьера является вопросом целостности организационного пространства. Правильное управление карьерой имеет весомое значение для развития и функционирования организации, так как является фактором повышения жизнеспособности предприятия и ее устойчивости на конкурентном рынке. С точки зрения сотрудника грамотное управление способствует повышению лояльности сотрудников и их удовлетворенности работой. Карьерный рост обеспечивает сотруднику не только материальное благополучие, но и удовлетворение таких потребностей человека, как самоуважение и уважение, самореализация, успех, власть, потребность в развитии и другие.

Сегодня рыночная экономика принуждает предприятия проявлять самостоятельность в обеспечении своей деятельности необходимыми ресурсами, в том числе и человеческими, определять цели и направления кадровой политики. Отсюда, на уровне экономики в целом, внимание в первую очередь акцентируется на управлении развитием человеческих ресурсов, а на уровне предприятий акцент делается на управление развитием кадров, управление развитием карьеры.

Целесообразность и необходимость управления профессиональной карьерой очевидна, поскольку оно способствует реализации общественных и организационных интересов на основе личностных интересов.

Успешное управление профессиональной карьерой должно соответствовать следующим условиям:

1. Со стороны организации, управление должно быть партиципативным, складываемым из отбора, управления развитием и продвижения персонала. Включение каждого сотрудника в управление его карьерой является обязательным;
2. Управление профессиональной карьерой должно быть научно – концептуальным, базирующимся на современных достижениях в таких областях, как теория управления, психология управления и социология;
3. Управление должно быть комплексным. Следует акцентировать внимание на множество факторов, в первую очередь связанных с личностью сотрудника (его психофизическими возможностями, социально-демографическими характеристиками) и с его вне организационной и организационной средой;

4. Управление должно быть антикризисным. Оно должно предотвращать появление или сглаживать кризисы, связанных, прежде всего, с противоречием способностей сотрудника и требованиями его старой должности и иных;

5. Управление профессиональной карьерой должно быть стратегическим. Для него характерна устремленность, ориентация на цели и выгоды;

6. Управление должно быть мотивационным, основанным на преимуществе мотивации над распорядительством. Для сотрудника его карьера очень важна, поэтому важно не позволить, чтобы он лишился своего авторитета по причине невыполнения каких-либо обязанностей;

7. Управление должно быть резонансным, использующим синергетический эффект, который получается при сложении менеджерских и организационных усилий;

8. В масштабах организации управление профессиональной карьерой должно быть программно-целевым. Оно требует вовлечение временных, финансовых и человеческих ресурсов. Эффективность, имеющая в основе целесообразность и планомерность, является важной характеристикой;

9. Управление должно быть системным, предполагающим наличие множества компонентов, взаимосвязанных между собой. Данным компонентам присуща единая цель, они образуют единство, обладают свойствами, которые не характерны для каждого компонента в отдельности.

Сущность управления профессиональной карьерой заключается в решении трех взаимосвязанных задач:

1. Формирование и совершенствование поведения человека, которое наиболее полно соответствует требованиям деятельности организации;

2. Создание на производстве социально-экономических и технико-производственных условий, позволяющих максимально использовать способности работника к труду;

3. Осуществление данных процессов не в ущерб личностным интересам сотрудника.

Необходимо отметить, что заниматься управлением профессиональной карьеры нужно всегда, но особенно тогда, когда сотрудник не ощущает удовлетворенность от своей деятельности.

Система управления профессиональной карьерой включает в себя связанные между собой цели, принципы, технологии, структуру, функции и кадры управления.

Основные направления успешного управления профессиональной карьерой сотрудника компании [3]:

1. Получение высокого должностного статуса в компании, получение высокой оплаты труда;
2. Получение работы, соответствующей интересам и склонностям сотрудника;
3. Развитие профессиональных способностей;
4. Рост личностный, а также получение удовлетворения от самореализации.

Развитие профессиональной карьеры работника – процесс продолжительный. Он может включать в себя ряд направлений, таких как [3]:

1. Переподготовка, стажировка, повышение квалификации;
2. Зачисление в кадровый резерв для дальнейшей возможности быть на более высокой должности;
3. Назначение на высокие должности;
4. Добровольное участие сотрудника в непосредственном планировании карьеры.

Фундаментом для составления плана по развитию профессиональной карьеры служат такие показатели, как:

1. Карьерная мотивация;
2. Качество и эффективность труда в течение определенного периода;
3. Профессиональная подготовка и компетентность;
4. Психологическое соответствие к требуемой деятельности.

Цели системы управления карьерой должны исходить из целей системы управления персоналом. Но в то же время, данные цели должны иметь взаимосвязь со сферой деятельности предприятия в области управления человеческими ресурсами. Они могут включать:

- развитие, формирование и рациональное использование профессионального потенциала определенного сотрудника и предприятия в целом;
- обеспечение связи между профессиональным опытом сотрудника и культурой организации;
- достижение понимания между сотрудником и предприятием по таким вопросам, как карьерное развитие и должностное продвижение;
- формирование подходящих обстоятельств для развития и продвижения сотрудников организации.

В соответствии с целями, основными функциями системы управления карьерой могут быть:

- изучение проблем, связанных в первую очередь с выявлением потребностей в кадрах, их развитием и продвижением, а также прогнозирование продвижения на высокие должности;
- разработка профессионального развития сотрудника, а также процедур оценки и возможности должностного перемещения;

- формирование процессов обучения, адаптации сотрудника и профессиональной ориентации;
- стимулирование карьерных устремлений сотрудников, создание подходящих условий для самоуправления карьерой;
- управление протеканием карьерного развития, выявление и предупреждение возможных кризисных ситуаций, отклонений и проявлений карьеризма;
- координация выполнения действий и согласования их;
- контроль выполнения функций, а также оценивание эффективности управления профессиональной карьерой на основе показателей.

Эффективность осуществления функций системы управления профессиональной карьеры может быть достигнута путем их интеграции, сочетания в различные технологии, такие как работа с резервом, психологическая консультация каждого сотрудника, формирование карьерных планов, обучение, адаптация и профессиональная ориентация и др.

Для того, чтобы достичь цель, выполнить все необходимые функции и технологии системы управления карьерой, необходимо основываться на определенных принципах:

1. Коллективность в принятии решений по вопросам карьеры;
2. Совмещение интересов сотрудника и организационных целей;
3. Непрерывное развитие и должностное продвижение сотрудников;
4. Ясность процедур и технологий оценивания, механизма продвижения;
5. Экономичность процедур развития, продвижения и отбора персонала.

Решение вопроса структуры и кадров управления профессиональной карьеры включает в себя два основных момента. Во-первых, сотрудники и их руководители являются субъектами управления. Во-вторых, структура управления карьерой является неотделимой частью системы управления персоналом. Функции должны быть выполнены специалистами в области управления профессиональной карьерой с включением в процесс психологов и социологов. Задачами кадровой службы являются координирование, консультирование по вопросам карьеры и др.

Отсюда следует вывод, что управление профессиональной карьерой сотрудника является сложной, комплексной, многоаспектной деятельностью. Карьера – достаточно сложный объект управления.

Управление карьерой персонала в настоящее время продолжает оставаться слабым звеном. Однако, современные условия призывают совершенствовать систему управления профессиональной карьерой, основываясь на усложняющиеся социально-экономические процессы.

Система управления карьерой является одним из основных инструментов, направленных на повышение эффективности деятельности организации. Отсюда можно сделать вывод, что управление профессиональной карьерой – это одно из ключевых направлений в работе с персоналом.

Управление карьерой направлено на выполнение важных функций трудовой деятельности сотрудника. Оно стимулирует рост активности, ускоряет процесс должностных перемещений, позволяет работнику не только занять высокое положение, но и увеличить степень удовлетворённости своим трудом.

Нет сомнений, что для существования успешного карьерного процесса в целом и индивидуального карьерного процесса каждого сотрудника, необходимо разработать специальную концепцию управления профессиональной карьерой, включающую в себя положительный опыт прошлых лет, перечисленные принципы и подходы. Только тогда можно полностью реализовать самую главную миссию управления – это достижение гармонии между потребностями сотрудника и организационными интересами.

Использованные источники:

1. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: пособие по кадровой работе. М.: Юрист. 2001. 233 с.
2. Пыханов Ю.В., Кулешов С.М. Актуальные проблемы управления карьерой офицерских кадров // Научно – информационный журнал «Армия и общество» - 2011. - №3 (27)
3. Этапы деловой карьеры менеджера // «Деловая репутация и персональный брендинг». [электронный ресурс] URL: <http://persona-drive.ru/tag/руководитель> (дата обращения 5.04.14)

Вешнякова Т.С., к.э.н.

доцент

кафедра «Экономика и управление»

Гасанлы Г.Н.

студент

Хрипунова Е.В.

студент

специальность «Экономика и управление на предприятии»

Поволжский государственный университет сервиса (ПВГУС)

Россия, г. Тольятти

РАЗВИТИЕ ГИБКИХ РЕЖИМОВ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Переход к постиндустриальному обществу, требует увеличения гибкости и дифференциации рабочего времени, распространения работ, не зависящих от определенного места работы и местности. Трудовые отношения в развитых странах в течение последних десятилетий

характеризуются все большей гибкостью – распространение получили нетрадиционные (нестандартные) формы занятости и режимы рабочего времени. В России нестандартные формы занятости получили широкое распространение в 90-х гг. XX в. связи с трансформацией российской экономической системы.

Большинство российских исследователей (В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников, Е.Я.Варшавская) понимают под стандартной занятостью по найму в режиме полного рабочего дня на основе бессрочного либо долгосрочного трудового договора [3, с. 18; 1, с. 5]. При этом подразумевается, что деятельность работника осуществляется при непосредственном руководстве со стороны работодателя либо менеджеров. Все иные формы занятости обычно рассматриваются как нестандартные (нетрадиционные).

Российские исследователи приводят различные классификации нестандартных форм занятости. Е.Я.Варшавская выделяет такие формы, как временная, сезонная, надомная, по вызовам, по совместительству [1, с. 10]. В.Е. Гимпельсон и Р.И.Капелюшников рассматривают среди нестандартных форм занятости неформальную, неполную, сверхурочную, временную, случайную, вторичную занятость [3, с. 28]. Большинство вышеупомянутых форм занятости, получившие распространение в российской экономике в 90-е годы, позволяли работодателю сдерживать рост издержек на труд, но при этом ухудшалось положение наемных работников, вовлеченных в данные формы занятости (низкий уровень оплаты труда и отсутствие социальных гарантий для занятых в неформальном секторе, нестабильность положения на рынке труда и отсутствие постоянного дохода временно занятых).

На наш взгляд, нестандартная занятость не всегда характеризуется гибкостью рабочего времени. При таких формах нетрадиционной занятости, как временная, неформальная, случайная работа может выполняться в течение полного недельного рабочего времени с жесткими временными рамками начала и окончания рабочего дня. При этом работник не имеет возможности сам распределять свое рабочее время и варьировать его по своему усмотрению. Таким образом, сущность режима гибкого рабочего времени состоит в том, что для отдельных работников или коллективов организации допускается (в установленных пределах) саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня.

Режим гибкого рабочего времени применяют в случаях, когда по каким-либо причинам (бытовым, социальным) применение обычных графиков работы затруднено или малоэффективно, а также когда это обеспечивает более экономное использование рабочего времени. К причинам применения гибких режимов рабочего времени можно отнести отсутствие возможности обеспечения полной занятости работника на предприятии. Такая ситуация характерна для кризисных периодов: работодатель, пытаясь уменьшить потери, вызванные падением объемов

производства (оказанием услуг), заменяет традиционно используемый стандарт рабочего времени, именуемый в Трудовом кодексе РФ нормальной продолжительностью рабочего времени, на мобильные режимы, перечень которых дан законодателем в гл. 16 ТК РФ.

Гибкий график работы означает формирование многовариантных соотношений времени труда и отдыха в зависимости от потребностей производства или работника. Многие организации давно и эффективно используют режимы гибких форм занятости. Например, на предприятиях «BMW AG» гибкая система труда введена с 1993 г. Сейчас в компании используется порядка 200 режимов гибкого времени, за счет чего производительность работников возросла на 24–39 % [2, с. 26]. Программа гибкого рабочего времени помогла снизить реальную почасовую ставку заработной платы, повысить конкурентоспособность компании и сохранить рабочие места. Такой же практики придерживается один из крупнейших банков Франции «Credit Lyonnais» (со штатом персонала 35 тыс. чел.). Программа сокращения предусматривает сокращение нормальной рабочей недели для 7 тыс. служащих с 39 до 33 часов при четырехдневной рабочей неделе. Это позволило сохранить 1,1 тыс. рабочих мест из 5 тыс., запланированных под сокращение.

Гибкий график работы может подразумевать как полный, так и сокращенный рабочий день (неделю) со средней продолжительностью 30-35 часов (в отличие от 40 часов в неделю при полной занятости). В современной бизнес - практике отмечается увеличение удельного веса работников, работающих на условиях неполного рабочего времени. Гибкость рабочего времени дает ряд преимуществ работодателю и предприятию и позволяет повысить качество трудовой жизни таких социально-демографических групп работников, как молодежь, женщины, имеющие малолетних детей, инвалиды.

По определению И.В.Цыганковой все гибкие модели рабочего времени характеризуются, главным образом, тем, что границы рабочего времени в течение дня, недели, месяца и время присутствия работника на предприятии могут быть различными [4, с. 32]. Работник принимает участие в формировании структуры собственного рабочего времени. При этом индивидуальное рабочее время в некоторых случаях может существенно отклоняться от стандартного рабочего времени, используемого на предприятии. Негибкие же формы занятости отличаются тем, что рабочее время равномерно распределяется в течение определенного промежутка времени, например недели, и внутри этого промежутка не может варьироваться.

Возможны несколько основных вариантов режимов гибкого рабочего времени в зависимости от продолжительности учетного периода. Так, если учетный период равен:

- рабочему дню — его продолжительность, установленная законодательством, полностью отрабатывается в тот же день;

- рабочей неделе — ее продолжительность, установленная в рабочих часах, полностью отрабатывается в течение данной рабочей недели;

- рабочему месяцу — установленная месячная норма рабочих часов полностью отрабатывается в данном месяце.

Специфика работы предприятий сферы услуг позволяет в рамках моделей гибкого рабочего времени вводить дополнительные рабочие смены, варьировать время начала и окончания рабочей смены. Это дает возможность предприятию сферы сервиса повышать качество обслуживания клиентов, обеспечивать наиболее полную загрузку персонала. Используя гибкое рабочее время, многие предприятия сферы услуг могут удлинить время работы с клиентами в течение суток, что способствует повышению конкурентоспособности предприятия. Правильный выбор режима работы организации сферы услуг позволяет работодателю соблюсти норму рабочего времени для каждого сотрудника, минимизировать переработки и связанные с этим дополнительные выплаты.

Заслуживает внимания практика применения гибких режимов рабочего времени в развитых странах. Наиболее распространенной формой гибкого рабочего времени на немецких предприятиях являются счета рабочего времени. Такая форма представлена на предприятиях разнообразными моделями, позволяющими гибко организовать индивидуальное рабочее время отдельно взятого работника. На предприятии вводится своеобразная система учета рабочего времени для всего персонала либо отдельной категории работников. При этом для каждого работника создается так называемый «личный счет», на который зачисляется разница между нормативным рабочим временем (временем, которое должен отработать сотрудник по договору) и фактически отработанным рабочим временем в днях или часах. Таким образом, счета рабочего времени содержат информацию о временных накоплениях и задолженностях по времени, которые должны компенсироваться либо к определенному сроку, либо в течение определенного промежутка времени (например, шести месяцев либо года).

Если у работника накопились задолженности по рабочему времени, он должен их отработать, если же фактически отработанное время превышает нормативное, работник должен взять время отдыха. В некоторых моделях возможно получение денежной компенсации за накопления рабочего времени [3, с. 34]. Благодаря счетам рабочего времени существенно расширяется возможность варьировать границы целодневного, недельного и месячного рабочего времени, что дает ряд преимуществ и работодателю, и работнику.

К краткосрочным счетам относят такие, время компенсации по которым составляет менее одного года. Очень часто краткосрочные счета используются в сочетании с работой по скользящему времени. Существуют модели, в которых используется простое либо сложное скользящее время. В

рамках простого скользящего времени отдельный работник имеет возможность выбирать время начала и окончания рабочей смены. Но продолжительность целодневного рабочего времени все же жестко установлена. При использовании сложного скользящего времени работник может принимать решения как о продолжительности, так и о расположении рабочего времени в определенные часы суток. Существуют такие модели скользящего рабочего времени, при которых для работника устанавливается основное и дополнительное рабочее время. В течение основного рабочего времени (это могут быть определенные дни недели либо часы суток) работник обязан присутствовать на рабочем месте, а остаток рабочего времени (дополнительное время) может распределять по своему усмотрению. Например, если предприятие работает с 7-00 до 19-00 ч, руководство может установить для времени обязательного присутствия (основное время) промежуток с 9-00 до 15-00, а оставшееся время (дополнительное) работники распределяют между собой сами. Переработки компенсируются дополнительным временем отдыха, согласно установленным правилам.

Существуют также такие модели краткосрочных счетов, как регулируемые («светофорные») счета. Данные модели применяются в практике предприятий в том случае, если есть опасность того, что в течение необходимого времени запасы рабочего времени не будут компенсированы. Для предотвращения таких ситуаций на предприятии создается система предупреждения: сотрудники и руководство предприятия осуществляют постоянный контроль за состоянием счетов. При этом выделяют 3 различные фазы состояния счета – зеленую, желтую и красную. Зеленой называется фаза, когда отклонения фактически отработанного времени от нормативного в большую или меньшую сторону составляют не более 30 ч. В данном случае работник сам распределяет и компенсирует свое рабочее время. Желтая фаза наступает, если отклонение составляет до 40 ч. В этом случае остальные сотрудники и руководство предприятия подключаются к решению проблемы и принимают меры для того, чтобы состояние счета можно было вернуть в зеленую фазу. Если же отклонение составляет от 40 до 60 ч, наступает красная фаза. Руководство предприятия предпринимает незамедлительные действия для того, чтобы вернуть сальдо рабочего времени сотрудника в желтую, а затем в зеленую фазу. Благодаря последовательному наблюдению и регулированию обеспечивается своевременная компенсация накопленного рабочего времени. Запас часов, при котором наступает действие желтой или красной фазы, может быть различным на разных предприятиях в зависимости от потребности.

Долгосрочные счета рабочего времени служат, главным образом, для долгосрочных накоплений запасов рабочего времени. Распространенной моделью долгосрочных счетов являются так называемые счета для длительного отпуска. Если запасы рабочего времени скапливаются длительно и в

большом объеме, работник может взять одобряемый предприятием долгосрочный отпуск, продолжительность которого составляет обычно от 3 до 12 месяцев. По его окончании работник вновь возвращается на предприятие, в идеальном случае – на свое прежнее рабочее место. Во время длительного отпуска сотрудник вправе решать сам, какие возможности он реализует в течение данного свободного времени. Чаще всего сотрудники используют полученное свободное время для более интенсивного общения с семьей, повышения квалификации, путешествий. Длительный перерыв в работе, связанный с отдыхом, способствует повышению производительности труда, улучшению мотивации к трудовой деятельности, выдвижению новых идей [4, С. 40]. Таким образом, данная модель гибкого рабочего времени имеет ряд преимуществ не только для работника, но и для работодателя.

Еще одной моделью долгосрочных счетов являются так называемые «коридоры рабочего времени». Данная модель счетов рабочего времени дает работодателю возможность в определенной мере регулировать положение и длительность целодневного рабочего времени. В рамках коридора рабочего времени работодатель может определять верхнюю и нижнюю границу установленного по договору времени в зависимости от объема выполняемой работы в данный период времени. Так, например, если недельное рабочее время по договору должно составлять в среднем 35 ч в неделю, он может установить для работника продолжительность недельного рабочего времени от 30 до 40 ч. Как правило, коридор рабочего времени подразумевает введение краткосрочного счета со строго установленным временем компенсации для того, чтобы фактически отработанное рабочее время соответствовало нормативному времени согласно договору.

Существуют также пожизненные счета рабочего времени. В противоположность краткосрочным счетам «излишнее» рабочее время, записываемое на счете, не может быть компенсировано временем отдыха в ближайшем будущем. Для накопления таких запасов времени на немецких предприятиях обычно заключается соглашение о дополнительном контингенте часов. В этом случае сотрудник работает несколько часов в неделю сверх времени, установленного отраслевыми тарифными соглашениями (например, 40 ч в неделю вместо 38,5 ч). Такие накопления осуществляются на протяжении всей трудовой жизни работника. После длительного времени запрета на использование (от года до нескольких лет) накопленные таким образом часы могут применяться для длительного отпуска, досрочного выхода на пенсию.

Образовательные счета, или счета накоплений времени для профессионального обучения (или повышения квалификации), обычно представляют собой долгосрочные счета. Накопления на них собираются путем суммирования часов, полученных вследствие переработок, но также сюда может быть записано время, которое работодатель выделяет специально для обучения работника [4, С. 45].

К преимуществам применяемым в Германии режимам гибкого рабочего времени для работодателя можно отнести возможность более быстрого реагирования на требования рынка и клиентов; эффективное использование рабочей силы; избежание сокращенного рабочего дня и доплат за переработки; соответствие потребностям клиентов (покупателей) время оказания услуг; снижение расходов на содержание складских запасов; более короткое время производственного цикла для промышленных предприятий. Недостатком для работодателей являются более высокие затраты на оплату труда управленческого персонала в сравнении с традиционными формами занятости, так как необходим дополнительный контроль за состоянием счетов рабочего времени персонала.

Для работников счета рабочего времени дают такие преимущества, как возрастание суверенитета в вопросах планирования собственного рабочего времени; более высокая мотивация к труду и удовлетворенность трудом. Недостатком данной формы гибкого рабочего времени для работника является запрет на повышение оплаты труда в результате переработок.

Гибкие режимы рабочего получили распространение и в США. В этой стране гибкий график работы является альтернативой традиционной работы с 9 до 17-00, 40-часовой рабочей недели. Данный режим работы позволяет сотрудникам варьировать время их прибытия и отбытия. В некоторых случаях, сотрудники, работающие в режиме гибкого рабочего графика, обязаны отрабатывать определенное количество часов платежного периода, а также присутствовать во время ежедневных «основных часов» (core time). Закон о справедливых условиях труда не определяет такое понятие, как «гибкий рабочий график». Механизм и правила такого рабочего режима устанавливаются сторонами соглашения, работодателем и работником (или его представителем). Надо отметить, что данный график работы является одним из наиболее распространенных в Америке.

В России гибкий график наиболее распространен в ИТ-компаниях — особенно при организации работы проектных команд. Так, в компании МТС возможность пользоваться гибким рабочим графиком предоставлена тем сотрудникам, которые работают в режиме восьмичасового рабочего дня, 40-часовой рабочей недели. На предприятии разработано пять видов графика работы со смещением времени начала и окончания работы (таблица 1).

Таблица 1

Гибкий рабочий график в компании «МТС»

Вид графика	Начало работы	Окончание работы	Примечания
График № 1	08:00	16:30	
График № 2	08:30	17:00	
График № 3	09:00	17:30	стандартный режим
График № 4	09:30	18:00	

График № 5	10:00	18:30	

Все графики обеспечивают соблюдение восьмичасового рабочего дня, а также перерывов для отдыха и питания (30 минут). Кроме того, графики построены таким образом, чтобы все работники присутствовали на рабочих местах с 10:00 до 16:30.

В компании предусмотрено два вида рабочей недели – однородная и смешанная. Выбрав однородную систему, работник в течение всей рабочей недели трудится по одному и тому же графику. При смешанной схеме работник в разные дни недели может работать по разным графикам.

На наш взгляд, гибкие режимы рабочего времени могут широко применяться на предприятиях различных видов экономической деятельности. В зависимости от потребностей предприятия могут находить применение те модели, которые с точки зрения руководства предприятия и сотрудников являются наиболее целесообразными. Мы полагаем, что опыт применения гибких режимов рабочего времени может быть с успехом использован на отечественных предприятиях с учетом специфики производства, и будет способствовать повышению качества трудовой жизни персонала.

Использованные источники:

1. Варшавская Е.Я. Гибкая занятость: зарубежный опыт и российская практика. – Кемерово: ИНТ, 2009. – 255 с.
2. Варшавская Е. Flexicurity, или как обеспечить сочетание гибкости и защищенности на рынке труда // Человек и труд. – 2007. - №10. – С. 26-29
3. Нестандартная занятость в российской экономике / Под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшников. - М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006. - 400 с.
4. Цыганкова И.В. Счета рабочего времени как одна из форм нестандартной занятости работников (опыт ФРГ) // Вестник НГУ. – 2008. - № 4. – С. 32-54.

Гайдук А.Е.

ст. преподаватель

кафедра электронной коммерции

Крюкова А.А., к.э.н.

доцент

ФГОБУ ВПО «Поволжский государственный университет

телекоммуникаций и информатики»

Россия, г. Самара

МОДЕЛЬ ПРОЦЕССА ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ ПО УПРАВЛЕНИЮ КЛИЕНТСКОЙ БАЗОЙ КОМПАНИИ

От того, как компания управляет своей клиентской базой, зависит эффективность ее деятельности, финансовые показатели и конкурентоспособность. В то же время, несмотря на понимание этого факта, лишь немногие фирмы в состоянии грамотно управлять клиентской базой из-

за методических сложностей анализа, т.е. определения значимых параметров и формирования методов направленного воздействия для достижения нужных характеристик. Правильное управление базой клиентов дает компании следующие значимые преимущества:

- **приобретение и удержание ценных клиентов;**
- **сокращение неоправданных затрат;**
- **максимизацию доходов от клиентов и т.д.**

Выбор того или иного варианта действий по управлению клиентами представлен в статье в виде модели процесса принятия решения (рис.1). Модель представляет собой совокупность стратегических альтернатив по управлению клиентскими сегментами компании. В основу данной модели положены сформулированные авторами правила применения вариантов управления клиентами в зависимости от их параметров:

1. ЕСЛИ годовая условная прибыль от взаимодействия с клиентским сегментом P_{ij_i} *больше* показателя средневзвешенной прибыли по базе клиентов P_{cp} , **И** отношение периода взаимодействия с компанией к дисконтированному сроку окупаемости L_i/DW_i *больше единицы*, **ТО** по отношению к данному сегменту необходимо применять стратегию *привлечения*. В данный сегмент целесообразно вкладывать наибольшее количество средств, поскольку отдача будет максимальной. Цель компании в отношении сегмента - максимизация доли этой группы клиентов.

2. ЕСЛИ годовая условная прибыль от взаимодействия с клиентским сегментом P_{ij_i} *больше* показателя средневзвешенной прибыли по базе клиентов P_{cp} , **И** отношение периода взаимодействия с компанией к дисконтированному сроку окупаемости L_i/DW_i *меньше единицы*, **ТО** наиболее оптимальным вариантом управления будет *удержание*.

3. ЕСЛИ годовая условная прибыль от взаимодействия с клиентским сегментом P_{ij_i} *меньше* показателя средневзвешенной прибыли по базе клиентов (R_{cp}), **И** отношение периода взаимодействия с компанией к дисконтированному сроку окупаемости L_i/DW_i *больше единицы*, **ТО** необходимо использовать политику *повышения доходности*, поскольку клиенты данной группы могут быть достаточно перспективными для компании.

4. ЕСЛИ годовая условная прибыль от взаимодействия с клиентским сегментом P_{ij_i} *меньше* показателя средневзвешенной прибыли по базе клиентов P_{cp} , **И** отношение периода взаимодействия с компанией к дисконтированному сроку окупаемости L_i/DW_i *меньше единицы*, **ТО** компании необходимо до минимума сократить расходы на данный сегмент, т.е. осуществлять *экономии издержек*.

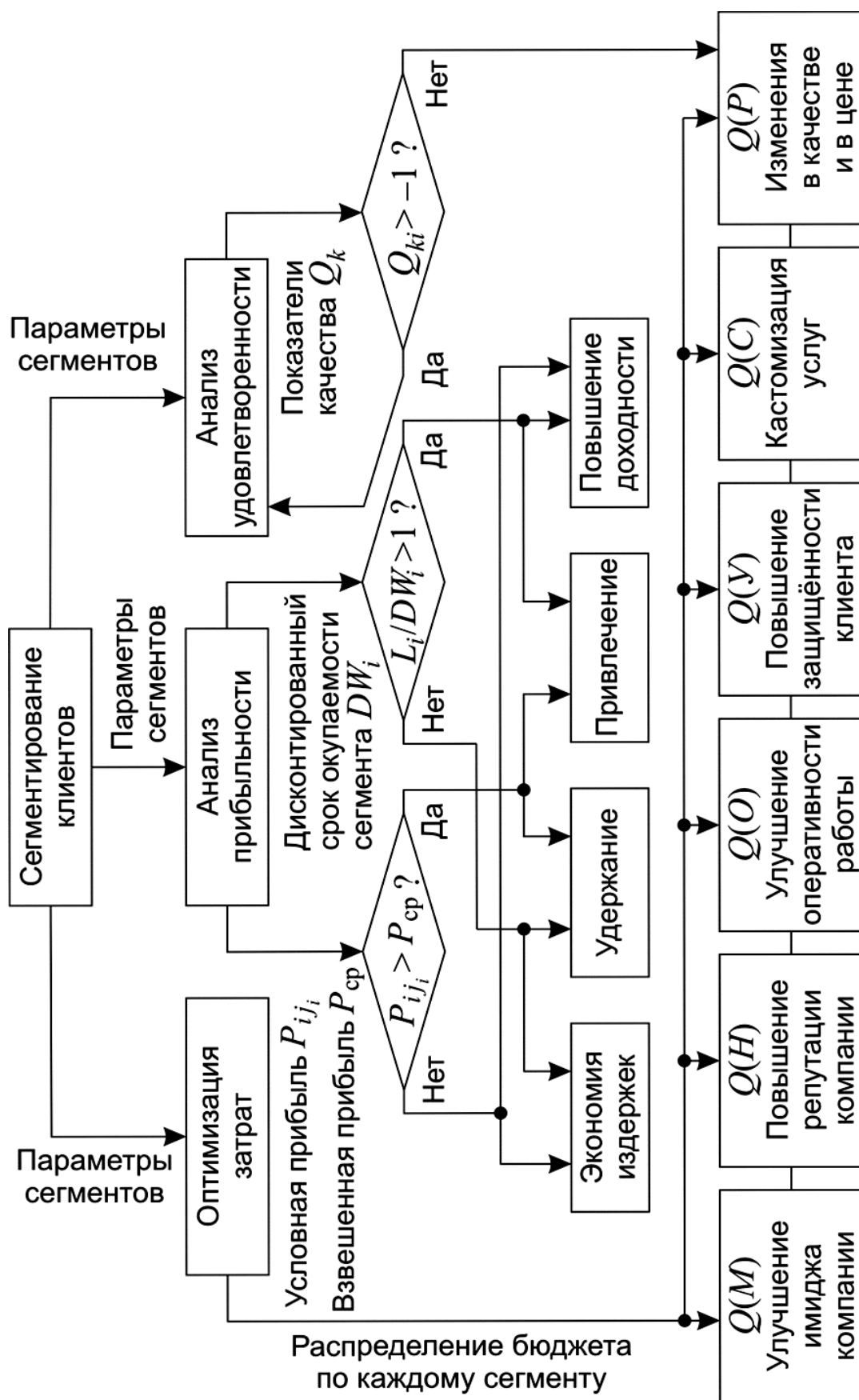


Рисунок 1 – Модель процесса принятия решений по управлению клиентской базой

Согласно данной модели с клиентами, которые отличаются высоким уровнем прибыльности и высокими показателями лояльности (долго взаимодействуют с компанией), компания должна и дальше поддерживать отношения. Представители сегмента с такими характеристиками – это очень перспективные покупатели, поэтому их необходимо привлекать различными специальными предложениями, тарифами, бонусными программами, которые могут быть для них интересными. В данный сегмент необходимо вкладывать наибольшее количество средств, поскольку эти клиенты являются основой бизнеса компании, они имеют самые высокие по сравнению с другими сегментами показатели прибыльности. Таким образом, цель управления данным клиентским сегментом является привлечение.

Что касается вариантов действий для клиентских сегментов с низкими показателями и прибыльности, и лояльности, то компании не стоит вкладывать большие средства в их развитие, проводить мероприятия по привлечению, поскольку отдачи от таких клиентов не будет и, предприятие будет работать в убыток. Цель управления такими сегментами клиентов – экономия издержек.

Если речь идет о представителях клиентского сегмента компании, которые характеризуются высокими показателями прибыльности, то они, несомненно, являются ценными для компании. Однако если они взаимодействуют с компанией достаточно непродолжительный период времени, то вероятность их ухода к компаниям-конкурентам является очень большой.

Клиенты данной группы в большинстве своем «искатели нового», поэтому их необходимо постоянно удерживать новыми, интересными предложениями и акциями. Целью управления данным сегментом будет удержание.

Сегмент с низким уровнем прибыльности является убыточным и не оправдывает вкладываемые в его развитие средства. Однако, необходимо отметить, что ситуацию еще можно исправить, если клиенты данной группы отличаются высокой лояльностью по отношению к компании (длительный период взаимодействия).

В этом случае компания, разработав определенные мероприятия, способна повысить показатели прибыльности данного сегмента (перекрестные продажи, дополнительные предложения). Цель управления – повышение доходности. Рассмотренные правила основаны на ключевых параметрах клиентских сегментов (средняя годовая прибыль от взаимодействия, средняя прибыль, период взаимодействия) и позволяют осуществлять основные мероприятия по управлению. Помимо основных в исследовании предлагаются еще дополнительные управляющие воздействия, затрагивающие уровень восприятия компании клиентом.

Клиентские сегменты, характеризующиеся итоговыми показателями качества, больше или равными минус единице, не рассматриваются,

поскольку данные значения уровня лояльности считается удовлетворительным. По отношению к ним будут предприняты варианты действий из комплекса основных мероприятий по управлению.

Если сегменты отличаются низким уровнем удовлетворенности (итоговый показатель качества меньше минус единицы), то для них наряду с основными необходимо применять еще и дополнительные мероприятия, которые будут различаться в зависимости от того, по какому параметру качества имеют место наиболее низкие значения уровня удовлетворенности.

Мероприятия по параметру качества «материальность» подразумевают следующие действия: работу компании над своим имиджем, внешним видом помещений, сотрудников, качеством и уровнем информационных материалов (буклетов, проспектов), то есть работу над всем тем, что называют «фронт-офисом» компании.

Параметр «надежность» является наиболее важным из всего спектра критериев, оценивающих удовлетворенность клиентов и поэтому компания должна уделять ему как можно большее внимание, и стараться повысить показатели качества по нему. Для этого она должна проводить мероприятия, касающиеся повышения ее репутации на рынке оказываемых ею услуг (бэк-офис). Для этого нужно стараться предоставлять услуги точно в срок, без задержек, избегать каких-либо ошибок и неточностей в своих действиях, а также искренне пытаться помочь своим покупателям.

Для того чтобы повысить показатель качества по параметру «отзывчивость», компании необходимо сделать так, чтобы она выделялась среди своих конкурентов быстротой и оперативностью работы, дисциплинированностью и профессионализмом своих сотрудников, и что самое главное – помогала своим клиентам всегда и при любых обстоятельствах.

Если сегмент характеризуется низким значением показателя качества по критерию «уверенность», то это говорит о том, что клиенты данной группы в отношениях с компанией не чувствуют себя безопасно. Покупатели считают, что сотрудники компании не вежливы по отношению к ним, и между ними отсутствует столь необходимое доверие и взаимопонимание. Чтобы повысить уровень удовлетворенности клиентов по такому параметру компании необходимо повысить оперативность процесса оказания услуг, быть более внимательной к нуждам и проблемам своих покупателей, поддерживать своих сотрудников в эффективном обслуживании клиентов (учитывать их предложения и возникающие новые идеи), стараться гарантировать безопасность предоставляемой потребителями информации. В ситуации, когда клиентский сегмент отличается низким уровнем удовлетворенности по параметру «сочувствие», основным направлением деятельности компании должна быть разработка и реализация мероприятий по кастомизации оказываемых данной группе покупателей услуг. К клиентам должен проявляться индивидуальный подход, при обслуживании

должны учитываться все их особенности, потребности и пожелания. Персонал компании должен хорошо знать своих клиентов (посредством современных информационных технологий) и проявлять личное участие в решении их проблем.

Параметр «результативность» наряду с «надежностью» является одним из самых значимых для оценки качества обслуживания. Если рассматриваемая группа клиентов характеризуется низким значением показателя по данному критерию – это значит, что велика вероятность ухода ее представителей к компаниям-конкурентам, поскольку их не устраивает самое главное – результат оказания услуги. Покупатели получили не то, что ожидали получить, и компании придется предпринять серьезные меры по исправлению данной ситуации. Для этого ей необходимо что-то кардинально изменить в предлагаемом качестве, либо в ценовой политике, либо и в том, и в другом. Самое главное, чтобы после всех этих действий услуга, которую оказывает компания, строго соответствовала тем требованиям, которые предъявляет к ней клиент, а финансовые затраты клиента на эту услугу были соизмеримы с качеством проделанной работы. Добившись этого, компания сможет «воспитать» клиентов-«адвокатов», которые помогут ей в привлечении новых клиентов и будут эффективно сотрудничать с ней продолжительное время. Таким образом, с помощью представленной модели для каждой конкретной ситуации по управлению взаимоотношениями с клиентами на основе сформулированных правил компании предлагается оптимальный вариант ее решения. Предложенные в данной статье экономико-математические методы и модели принятия решений в управлении взаимоотношениями с клиентами позволят любой компании не только определиться с выбором действий в процессе контакта с покупателями, но также оптимизировать маркетинговые затраты и максимизировать суммарную прибыль от ее клиентских сегментов.

Гайдук А.Е.

ст. преподаватель

кафедра электронной коммерции

Крюкова А.А., к.э.н.

доцент

ФГБОУ ВПО «Поволжский государственный университет

телекоммуникаций и информатики»

Россия, г. Самара

ПРИМЕНЕНИЕ МАТЕМАТИЧЕСКОГО АППАРАТА ДЛЯ ОПТИМИЗАЦИИ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ РЕКЛАМНОГО БЮДЖЕТА КОМПАНИИ

Наряду с сегментацией клиентов, оценкой их прибыльности и удовлетворенности, не менее существенной задачей для многих современных компаний, является оптимальное распределение расходов на

мероприятия по привлечению и удержанию своих покупателей таким образом, чтобы прибыль от них была максимальной. Для решения данной задачи необходимо разработать математическую модель распределения рекламного бюджета компании.

Основная цель этой модели заключается в рациональном распределении средств, которые компания тратит на мероприятия по удержанию и привлечению наиболее привлекательных клиентов, что соответствует концепции управления взаимоотношениями с клиентами, в основе которой находится лояльный клиент. Для компании намного важнее удержать такого клиента, верного своим пристрастиям в отношении продуктов или услуг, чем затрачивать значительные усилия, чтобы привлечь нового. Главная цель управления взаимоотношениями с клиентами – определить наиболее «прибыльных» клиентов, научиться эффективно работать с ними, предотвратить их уход к конкуренту и увеличить доход компании. Таким образом, основными задачами, стоящими перед компанией в контексте взаимодействия со своими клиентами, являются сегментация клиентской базы, оценка прибыльности и удовлетворенности каждого клиентского сегмента, оптимизация затрат, направленных на привлечение и удержание, а также выбор варианта правильного управления той или иной группой покупателей, согласно полученным ранее результатам.

Ежегодный объём маркетинговых мероприятий C_{ij_i} , осуществляемых с целью удержания существующих и привлечения новых клиентов, на жизненном цикле клиентского сегмента имеет *бюджетное ограничение*:

$$\sum_{i=1}^{n_{j_i}} C_{ij_i} \leq C_{j_i}^{\text{бюдж}}, \quad C_{ij_i} \geq 0, \quad (1)$$

где n_{j_i} – число сегментов в j_i году; $C_{j_i}^{\text{бюдж}}$ – ограничения в j_i году.

Далее полагаем, что j_i – это обозначение планируемого года. Введём в рассмотрение число клиентов, которыми компания будет обладать в планируемом году – N_{ij_i} .

Число клиентов и прибыль планируемого года можно экспертно оценить с учетом информации о существующих клиентах, по отношению к которым компания проводит мероприятия по удержанию, и прибыли предшествующего года $j_i - 1$, а также с использованием коэффициента удержания $k_{ij_i}^{\text{уд}}$ и коэффициента привлечения $k_{ij_i}^{\text{пр}}$:

$$N_{ij_i} = N_{i,j_i-1} \cdot k_{ij_i}^{\text{уд}} + N_{ij_i}^{\text{пот}} \cdot k_{ij_i}^{\text{пр}}, \quad (2)$$

где $N_{ij_i}^{\text{пот}}$ – потенциальные клиенты, по отношению к которым компания проводит мероприятия по привлечению;

$$P_{ij_i} = P_{i,j_i-1} \cdot (N_{ij_i} / N_{i,j_i-1}). \quad (3)$$

Коэффициент удержания – это отношение числа клиентов, которые совершают повторную покупку в текущем периоде к числу клиентов в

предыдущем периоде. Повторная покупка совершается клиентами в результате проведения компанией конкретных маркетинговых мероприятий.

Коэффициент привлечения - это отношение числа потенциальных клиентов, которые в результате проведения компанией определенных мероприятий по стимулированию становятся клиентами компании к общему числу потенциальных клиентов компании.

Задача оптимизации выбора маркетинговых мероприятий, позволяющих максимизировать доход от всех клиентских сегментов с учетом существующих ограничений на бюджет, потребовала создания специальной модели. Для этой модели вводится параметр, представляющий собой функциональную зависимость темпов роста клиентской базы $T_{ij_i}^p$ от затрат на маркетинговые мероприятия по стимулированию, при этом не имеет значения, произошло увеличение клиентской базы за счет привлечения новых клиентов или удержания старых:

$$T_{ij_i}^p = k_{ij_i}^{уд} + k_{ij_i}^{np} = f_{ij_i}(C_{ij_i}). \quad (4)$$

Конкретный вид данной зависимости можно определить с помощью инструментов регрессионного анализа, используя информацию о проводимых ранее маркетинговых мероприятиях (рис.1).

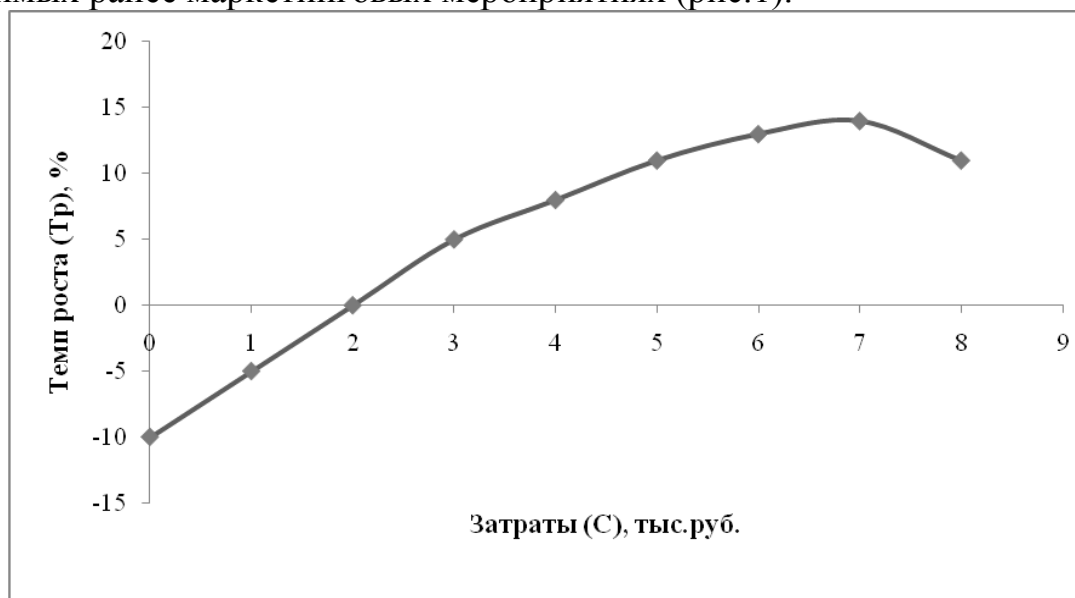


Рисунок 1 - Зависимость изменения базы клиентов от маркетинговых затрат

Для каждого сегмента клиентов необходимо построить свою собственную функциональную зависимость $T_{ij_i}^p$, поскольку для каждого сегмента компания может разработать свой комплекс маркетинговых мероприятий с учетом его специфических потребностей (рис. 2).

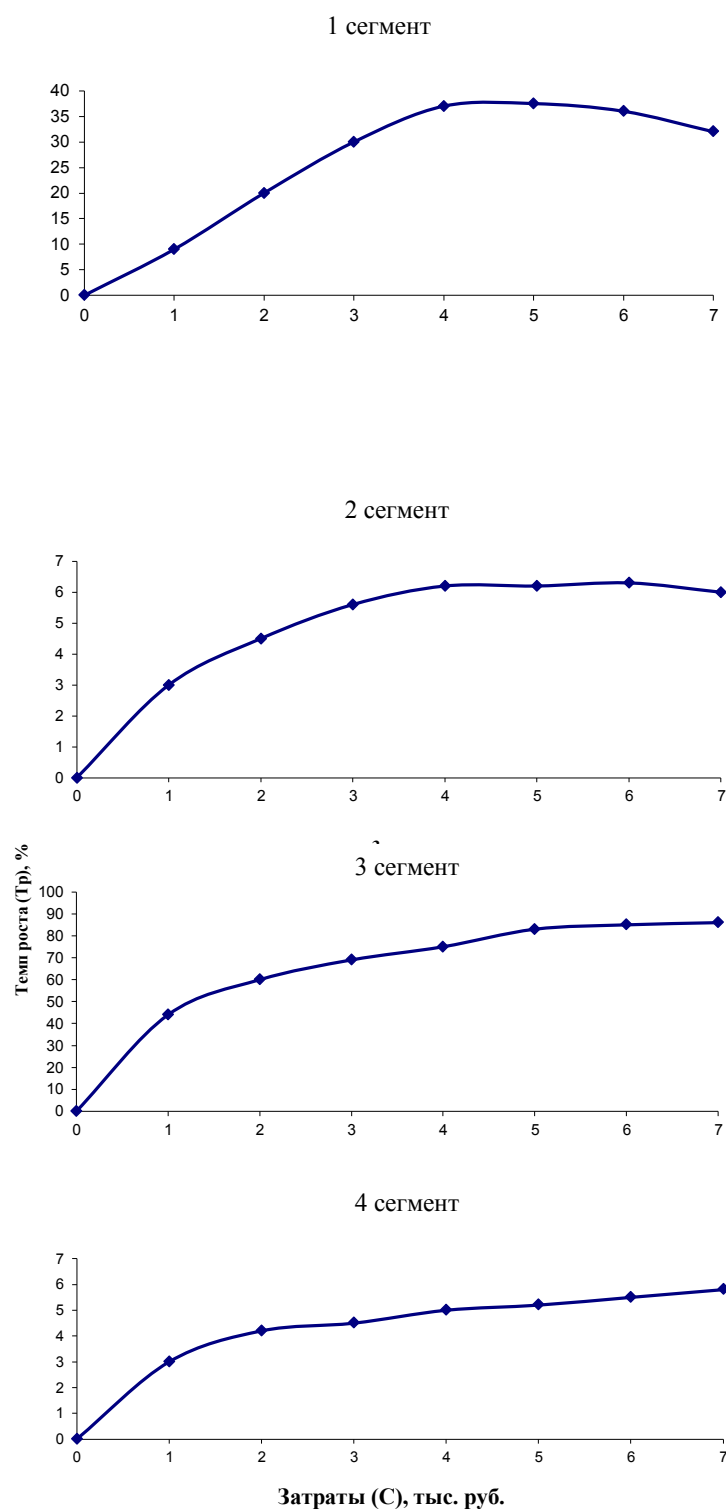


Рисунок 2 – Графики зависимости изменения клиентской базы от затрат на стимулирующие мероприятия (по сегментам)

На представленных графиках по оси абсцисс расположены маркетинговые мероприятия по степени убывания их отдачи, а по оси ординат – соответствующие им темпы роста клиентской базы. Начальной точкой графика является темп роста при отсутствии мероприятий по привлечению клиентов. В данном случае он будет отрицательным, поскольку предполагается, что при отсутствии каких-либо действий, число клиентов компании убывает.

Следует отметить, что на этапе становления сегмента $T_{ij_i}^p > 0$. Но с развитием сегмента возможны 2 предельных исхода: 1) если *телекоммуникационная компания – региональный монополист*, то она по мере увеличения года j_i соберёт всех клиентов, и независимо от объёмов средств, выделяемых на маркетинг, темпы роста станут нулевыми; 2) если *компания – не монополист*, то после того, как она соберёт всех клиентов, темпы роста также могут стать нулевыми; но если появится другая компания – мощный конкурент, то темпы роста в некоторые годы могут стать отрицательными из-за оттока части клиентов.

Для каждого сегмента клиентов компания может разработать свой комплекс маркетинговых мероприятий с учетом его специфических потребностей; поэтому для него необходимо определить собственную функцию темпов роста. Маркетинговые мероприятия анализируются и планируются в порядке убывания их эффективности. Получив по каждому сегменту кривые зависимости изменения клиентской базы от затрат, можно выделить сегменты, которые характеризуются наибольшей отдачей.

Введём в рассмотрение период стабильной маркетинговой деятельности компании $t^{\text{марк}}$, в который укладываются жизненные циклы всех клиентских сегментов, общее число которых $n^{\text{марк}}$:

$$t^{\text{марк}} = \max_i (m_i^{\text{кон}}) - \min_i (m_i^{\text{нач}}).$$

(5)

Рассмотрим суммарную прибыль Z от реализации, получаемую телекоммуникационной компанией от всех клиентских сегментов за период времени $t^{\text{марк}}$ и прибыль от реализации, получаемую компанией от i -го сегмента z_{ij_i} за год j_i .

С учетом зависимости и **при наличии ограничений** модель распределения маркетингового бюджета телекоммуникационной компании будет иметь следующий вид:

$$\left\{ \begin{array}{l} Z = \sum_{i=1}^{n_{\text{марк}}} \sum_{j_i=m_i^{\text{нач}}}^{m_i^{\text{кон}}} z_{ij_i} \rightarrow \max, \\ z_{ij_i} = \frac{P_{ij_i} \cdot [1 + f_{ij_i}(C_{ij_i})] - C_{ij_i}}{(1+r_i)^{d_{j_i}}}. \end{array} \right.$$

(6)

Индекс i не является хронологическим номером, поскольку в начале процедуры планирования может производиться перенумерация всех сегментов из-за: 1) появления новых; 2) закрытия старых сегментов (если информация о них не нужна для планирования). Затраты, которыми можно варьировать для годов с номерами $y_i = \overline{j_i, m_i^{\text{кон}}}$, C_{ij_i} – это инструменты максимизации.

Особенности созданной оптимизационной модели: 1) применение выявленных и сформулированных соискателем зависимостей между темпами роста клиентских сегментов и затратами на мероприятия по стимулированию; 2) использование при планировании очередного года фактических данных за прошедшие годы и прогнозных данных будущих лет, получаемых с помощью оценочных приёмов; 3) автоматическая коррекция прогнозных данных при завершении спланированного ранее текущего года во время планирования последующего года; 4) адаптивное уточнение функциональной зависимости $f_{ij_i}(C_{ij_i})$, если возникает необходимость продлить жизненный цикл сегмента i .

Модель позволяет выбрать для каждого клиентского сегмента те мероприятия, реакция на которые с его стороны будет максимальной. С её помощью решается важная для телекоммуникационной компании *задача распределения маркетингового бюджета*, обеспечивающего наибольший прирост прибыли от клиентской базы с учетом чувствительности отдельных сегментов к мероприятиям по привлечению и удержанию.

Галиакберова О.Ф.

студент 5 курса

специальность «Финансы и кредит»

Фаррахетдинова А.Р., к.э.н.

научный руководитель, доцент

кафедра аудита и налогообложения

ФГБОУ ВПО Башкирский ГАУ

Россия, г. Уфа

ФИНАНСОВОЕ ПРОГНОЗИРОВАНИЕ В БЮДЖЕТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Мировой опыт показывает, что государство всегда выступало локомотивом социально-экономических преобразований. В условиях

современной России этот тезис приобрел особую актуальность в связи с необходимостью формирования рыночных институтов, перехода от сырьевой ориентации экономики на инновационно-ориентированное развитие.

В условиях бюджетной реформы, целью которой является создание условий для максимально эффективного использования бюджетных средств в соответствии с приоритетами социально-экономической политики государства путем расширения самостоятельности и ответственности администраторов бюджетных средств, становится актуальным создание адекватных механизмов финансового прогнозирования, позволяющих оценить перспективы деятельности бюджетного учреждения, выбрать оптимальные пути достижения цели, разработать обоснованную финансовую стратегию и установить приемлемые границы реализации финансовых планов учреждения. [2]

Финансовое прогнозирование представляет собой исследование конкретных перспектив развития финансов субъектов хозяйствования и субъектов власти в будущем, научно обоснованное предположение об объемах и направлениях использования финансовых ресурсов на перспективу. К основной цели финансового прогнозирования, осуществляемого для научного обоснования показателей финансовых планов и способствующего выработке концепции развития финансов на прогнозируемый период, можно отнести оценку предполагаемого объема финансовых ресурсов и определение предпочтительных вариантов финансового обеспечения деятельности субъектов хозяйствования, органов государственной власти и местного самоуправления.

Результатом финансового прогнозирования является составление финансового прогноза, который представляет собой систему научно обоснованных предположений о возможных направлениях будущего развития и состоянии финансовой системы, отдельных ее сфер и субъектов финансовых отношений. Прогнозы дают возможность рассмотреть различные варианты развития финансов. [3]

В качестве примера осуществления финансового прогнозирования на практике, рассмотрим бюджетное учреждение – Комитет по управлению собственностью Минземимущества РБ по Караидельскому району (далее Комитет).

Комитет находится в ведении Министерства земельных и имущественных отношений Республики Башкортостан, и является территориальным отделением Минземимущества РБ в Караидельском районе. Другими словами, Комитет находится на полном бюджетном обеспечении, так как является государственным органом власти и осуществляет свою деятельность только за счет бюджетных источников Республики Башкортостан.

Для того, что бы получить средства из бюджета РБ, для осуществления своей деятельности, Комитет составляет предварительный вариант проекта бюджета (прогноз). Который, в свою очередь, предоставляет вышестоящей организации – Министерству земельных и имущественных отношений РБ. Затем, Минземимущество РБ, на основании данных прогнозов перечисляет средства в бюджеты Комитетов, которые выделяет для него Министерство финансов РБ. Данный предварительный план проекта бюджета (прогноз) Комитета составляется на предстоящий год на основе утвержденного бюджета на текущий год, исходя из фактического бюджета за предыдущий год. [1]

Рассмотрим данные предварительных вариантов проектов бюджетов Комитета за 2012 – 2014гг. более подробно (таблица 1 составлена автором).

Таблица 1 Предварительные варианты проектов бюджетов РБ на 2012 – 2014гг. КУС Минземимущества РБ по Караидельскому району

Наименование расходов бюджетной классификации	Прогнозный бюджет на 2012г., тыс. руб.	Прогнозный бюджет на 2013г., тыс. руб.	Прогнозный бюджет на 2014г., тыс. руб.	Абсолютное изменение, тыс. руб.	Относительное изменение, %
1	2	3	4	5	6
Всего расходов, в т. ч	2502,00	826,10	785,40	-1716,60	31,39
Заработная плата	1350,00	0,00	0,00	-1350,00	0,00
Другие выплаты	16,20	11,50	9,70	-6,50	59,88
Начисления на выплаты по оплате труда	461,70	0,00	0,00	-461,70	0,00
Услуги связи	53,90	53,80	61,70	7,80	114,47
Транспортные услуги	5,00	5,10	5,10	0,10	102,00
Коммунальные услуги	58,90	60,50	67,10	8,20	113,92
Услуги по содержанию имущества	102,10	181,50	178,40	76,30	174,73
Прочие работы, услуги	134,30	146,50	175,90	41,60	130,98
Прочие расходы	6,00	45,40	7,20	1,20	120,00
Увеличение стоимости основных средств	122,00	99,50	59,50	-62,50	48,77

Увеличение стоимости материальных запасов	191,90	222,30	220,80	28,90	115,06

По данным таблицы 1 видно, что по некоторым статья прогнозные данные на 2014 год выше, чем на 2012 год, например, по статье услуги связи в 2014 году показатель выше на 7,8 тыс. руб., или 114,47%, это увеличение объема расходов связано с тем, что каждый год меняются тарифы по услугам связи; так же в 2014 году прогнозные данные выше, по следующим статьям – транспортные и коммунальные услуги, увеличение стоимости материальных запасов; наибольшее увеличение прогнозных данных наблюдается по статье услуги по содержанию имущества – они увеличились на 76,30 тыс. руб., или 174,73%. Также по таблице 1 есть отрицательные изменения – это статьи другие выплаты и увеличение стоимости основных средств. А по статьям заработная плата и начисления на выплаты по оплате труда прогнозные данные в 2013 и 2014 гг. вообще отсутствуют, это связано с тем, что значения этих показателей прогнозируются и утверждаются Минземимущество РБ согласно штатному расписанию, т.е. Комитет не имеет права устанавливать прогнозные значения этих показателей. В целом, на основании данной таблицы предварительных вариантов проектов бюджетов на 2012г. – 2014г. можно сделать вывод о том, что общая сумма расходов на 2014 год значительно меньше расходов на 2012 год. В основном это связано с тем, что каждый год меняются нормативы некоторых показателей, изменяются тарифы и ставки.

В комитете на каждый предстоящий год прогнозный бюджет составляется больше утвержденного бюджета текущего года, это связано с тем, что каждый год растет темп инфляции, растут нормативы некоторых показателей. Но утвержденный бюджет на текущий год всегда меньше прогнозного бюджета, а связано это с тем, что Министерство земельных и имущественных отношений уменьшает некоторые показатели для экономии бюджета. Однако, как правило, утвержденных средств не хватает, поэтому Комитет в течении года, при необходимости, направляет письма в Минземимущество РБ, для выделения дополнительных средств.

Финансовое прогнозирование является необходимым, так как выявляет ожидаемую в перспективе картину состояния финансовых ресурсов и потребности в них, возможные варианты осуществления финансовой деятельности и представляет собой предпосылку для финансового планирования. [3]

В связи с этим необходимо, чтобы бюджет формировался исходя из целей и планируемых результатов деятельности; чтобы выделяемые бюджетные ассигнования имели четкую привязку к конечным результатам деятельности бюджетных учреждений. И такое повышение ответственности бюджетополучателей должно сопровождаться увеличением самостоятельности в расходовании финансовых средств, по их частичному

перераспределению между программами, т.е. распорядители бюджетных средств и бюджетополучатели получают большую свободу в использовании средств в рамках выполняемых программ для повышения эффективности программ. Все это расширяет возможности эффективного использования бюджетных ресурсов.

Использованные источники:

1. Приказ от 01.12.2005 г. №996 «Об утверждении Положения о территориальном органе Министерства имущественных отношений РБ – районном, городском комитете по управлению собственностью».
2. Бабич, А.М. Государственные и муниципальные финансы [Текст]: учеб. пособие / А. М. Бабич, Л. Н. Павлова. – М.: ЮНИТИ, 2010. – 220 с.
3. Гервиц, Л.Я. Финансовое планирование и анализ в бюджетных учреждениях [Текст]: учеб. пособие / Л. Я. Гервиц, Н. А. Масталыгина. – М.: 2012. – 420 с.

Галимджанов Р.Ш.

аспирант

Набережно - Челнинский филиал

Казанского (Приволжского) федерального

университета

Россия, г. Набережные Челны

МЕТРОЛОГИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ОРГАНИЗАЦИОННО-ТЕХНИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ И СИСТЕМ

В статье рассматривается проблема важности измерений в управлении промышленным предприятием. Поднимаются вопросы роли качества измерительной информации в производстве инновационных товаров и услуг.

Метрологическое обеспечение, метрологический менеджмент, инновация, качество, управление.

Измерения являются важной составляющей современной жизни человека, играя важную роль в обществе в целом. Наука и промышленность не могут существовать без измерений, что подтверждается тем, что каждую секунду по всему миру выполняются тысячи измерительных операций [3].

Каждая операция выполняет свою важную миссию по обеспечению надлежащего качества и соблюдению уровня выпускаемой продукции, безопасности технологий. В настоящее время инновационного развития, практически нет ни одной сферы человеческой деятельности, которая бы не нуждалась в результатах измерения и контроля. Диапазоны измеряемых величин растут, вместе со сложностью проведения самих измерительных операций. Измерения по своей сути превращаются в сложный процесс получения, обработки и интерпретации полученной измерительной информации. Вследствие чего следует принять, что измерения и измерительные технологии включают в себя последовательность действий направленных на получение актуальной измерительной информации с

известными показателями качества. Управление которыми, занимается специальная наука об измерениях - Метрология. В соответствии с [1] это наука об измерениях, методах и средствах обеспечения их единства и требуемой точности.

Другой причиной важности измерений на производстве является их значимость. Основа любого управленческого решения произвольной формы управления, прогнозирования, анализа и контроля либо регулирования выступает достоверная измерительная информация, полученная путем измерения исходных физических величин, параметров и показателей.

Высокая и гарантированная точность результатов измерений обеспечивает правильность принимаемых решений. Современная наука и техника позволяют выполнять многочисленные трудоемкие, точные операции измерения, однако затраты на данные операции становятся соразмерными затратам на обслуживаемые процессы.

Нормативно-правовой основой метрологического обеспечения является:

1. Наука метрология;
2. Организационные основы;
3. Нормы и правила в форме государственной системы обеспечения единства измерений;
4. Техническая база обеспечения единства измерений.

В рамках метрологического обеспечения инновационных процессов необходимо выявить организационные и технические основы обеспечивающие принятие управленческих решений внутри системы метрологического обеспечения предприятия.

Под метрологическим обеспечением предприятия понимается установление и применение научных и организационных основ, технических систем, правил и норм, необходимых для достижения единства и требуемой точности измерений.

Основной тенденцией в развитии МО является переход от узкой задачи обеспечения единства и требуемой точности измерений к новой задаче обеспечения и управления качеством измерения. Качество измерений, понятие более широкое, характеризующее совокупность свойств, средств измерений, обеспечивающих получение в установленный срок результатов измерений с требуемой точностью, достоверностью, правильностью и сходимостью.

Объектом метрологического обеспечения являются все стадии (ЖЦ) изделия, инновационного процесса либо услуги. Под ЖЦ понимается совокупность взаимосвязанных процессов, создания и изменения состояния продукта, что дает возможность рассматривать управление МО с системных позиций.

Концепция жизненного цикла инновации играет принципиальную роль при планировании инновационной деятельности и при организации

инновационного процесса. Она вынуждает руководителя, равно как и инициаторов, собственников, инвесторов, анализировать деятельность инновационной компании, как с позиции настоящего времени, так и с точки зрения перспектив ее развития [2].

Выводом является то, что при разработке метрологического обеспечения инновационных процессов необходимо использовать системный подход, суть которого состоит в рассмотрении МО как совокупности действующих процессов с единой целью обеспечения качества измерений. При этом целесообразно: применение и совершенствование научных основ инновационного развития производства к метрологии; использование инновационных измерительных систем; совершенствование и обновление существующей системы метрологического обеспечения; совершенствование и внедрение программ повышения квалификации персонала; создание и адаптация системы менеджмента качества измерений применительно к инновационным предприятиям машиностроения.

Использованные источники:

1. ГОСТ 16263-70 «Метрология. Термины и определения».
2. Основы инновационного предпринимательства : учеб. пособие / Г.А. Гершанок, Н.А. Молодчик, В.Л. Попов, А.Ф. Палкин, Д.Г. Шишкин, Д.А. Томчук ; под ред. Г.А. Гершанока. – Пермь : Изд-во Перм. нац. исслед. политехн. ун-та, 2012. – 167 с.
3. Основы стандартизации и сертификации: учебное пособие / С.Г. Чернета; Юргинский технологический институт. –Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2011. – 116 с.

*Галямова Л. А.
студент 5 курса
Богатырева М. Р., к.с.н.
научный руководитель, доцент
заведующий кафедрой социологии труда
и экономики предпринимательства
институт экономики, финансов и бизнеса
Башкирский государственный университет
РФ, г. Уфа*

КАРЬЕРА, КАК СПОСОБ СОЕДИНЕНИЯ ЧЕЛОВЕКА И ОРГАНИЗАЦИИ

Карьера представляет прежде всего успешное продвижение в какой либо области или же в профессиональной и трудовой деятельности. В теории управления персоналом под карьерой понимается результат, как осознанной позиции и поведения человека в трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом.[2,с.20]

Работающая и эффективная система управления карьерой в организации создает внутреннюю мотивацию идущую от собственного "Я"

сотрудника и только она, в отличие от других, внешних форм мотивации, способна соединить цели человека и организации.

В иерархии потребностей А. Х. Маслоу — самореализация считается наивысшей потребностью человека. Современные теории личности также относят её к главным мотивирующим факторам. Причем в отличие от других, внешних факторов, эта мотивация является внутренней, идущей от собственного "Я", и она способна вызвать самоотдачу. [1,с.12]

Стремление к непосредственной самореализации, т.е к интересной деятельности, удовольствию от результата и от самой деятельности является очень сильным и важным фактором мотивации. Какая же работа даст человеку такую самореализацию? Здесь все индивидуально и в основе лежит использование наших сильных качеств, "талантов" как их называют в западной литературе. Когда человек в своей повседневной работе максимально использует свой таланты, то такая работа не кажется тяжелой и скучной, делается легко и приносит чувство удовлетворения. [2,с.25]

Тут мы подходим к тем целям, которые могут быть достижимы как для компании, так и для каждого сотрудника, ведь организация и является той средой и социальной группой, которая может дать человеку возможность самореализации, достижения и признания. Если цели организации обычно четко сформулированы, то индивидуальные цели, ценности и таланты требуют определенной работы со стороны как самого сотрудника, так и компании. Необходима целая система, новая форма отношений, которая бы помогала сотруднику находить и раскрывать свои сильные качества, формулировать свои ценности и ставить собственные цели в области достижений, развития, роста и самореализации внутри компании. А организации - находить место, роль и соединять цели сотрудника с целями компании, департамента, группы, а также создавать условия для их достижения. Это называется управлением карьерой в организации.

Понятие "карьера" здесь имеет более широкий смысл. Мы привыкли понимать карьеру и карьерный рост как повышение по служебной лестнице, здесь же мы говорим о карьере как о "цепи событий, которая составляет жизнь, последовательность профессиональных занятий и других жизненных ролей, которые вместе выражают приверженность человека действовать в соответствии с его обобщенной моделью саморазвития". В рамках организации, карьера охватывает рост знаний, навыков, ответственности, изменение или углубление специализации, роли и даже профессии. Управление карьерой - это управление траекторией движения человека в организации. Она может быть вертикальной (должностной рост), горизонтальной — перемещение между функциями, ролями и подразделениями, диагональной, центростремительной. Главным является то, что человек осознанно, опираясь на знание себя, представление о собственном "Я", своей индивидуальности, ценностях, сильных и слабых

качествах, интересах и стремлениях, ставит перед собой цели и планирует их достижение.[1,с.28]

Таким образом, любая организация независимо от размера и сферы деятельности может получить все эти преимущества от системы управления карьерой. Все, что не хватает большинству организаций - это знаний и карьерных специалистов, которые могли бы такую систему разработать и внедрить. Такие специалисты начинают появляться и потребность в них высока.

Использованные источники:

1. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. — 2-е изд. — М.: Дело, 2005. — 800 с.
2. Бабаян А.Н. Карьера как элемент профессионального развития// Наша социология 2009: Сб. статей/ Под общей редакции Ж.Т.Тощенко. М. РГГУ, 2009.-С.19-26

*Гасанлы Г.Н.
студент*

*Хрипунова Е.В.
студент*

*специальность «Экономика и управление на предприятии»
(ПВГУС)*

*Голощапова Т.В., к.э.н.
научный руководитель, доцент*

*Поволжский государственный университет сервиса
Россия, г. Тольятти*

ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ОБОРОТНЫХ СРЕДСТВ ПРЕДПРИЯТИЯ

В настоящее время большинство экономистов для оценки эффективности использования оборотных средств предлагают использовать систему экономических показателей, характеризующих скорость оборачиваемости оборотных средств. Так, А.А.Володин указывает, что показатели оборачиваемости отражают эффективность использования оборотных средств, а ускорение оборачиваемости средств предприятия оказывает серьезное влияние на укрепление его ликвидности и повышение рентабельности собственных средств [2; с. 105]. Такое же мнение высказывают С.А. Сироткин и Н.Р. Кельчевская, отмечая, что эффективное использование оборотных средств отражается в ускорении их оборачиваемости, а, следовательно, и в уменьшении их величины [5; с. 165].

Но, данных показателей недостаточно для того, чтобы определить насколько эффективно предприятие использует свои оборотные средства. С помощью показателей оборачиваемости можно проследить ускорение или замедление оборота в данный период по сравнению с предыдущим, можно

сопоставить обороты различных предприятий. Но выяснить, где оборотные средства использовались в более полной мере, с большей отдачей, на основании показателей оборачиваемости нельзя. Исходя лишь из того факта, что в течение года оборотные средства на одном предприятии сделали 6 оборотов, а на втором - лишь 4, неправильным будет утверждать, что первый вариант является более эффективным. На практике возможна ситуация, когда конечным, предельным вариантом для первого предприятия является 10 оборотов в год, а для второго - 5 оборотов в год. Следовательно, на первом предприятии возможности ускорения оборота использованы лишь на 60 %, а на втором - на 80 %.

Кроме того, показатель оборачиваемости непосредственно не связан с общими результатами работы предприятия. Он не отражает, какой вклад (положительный или отрицательный) вносит в эти результаты тот или иной вариант организации оборотных средств. Другими словами, этот показатель не дает представления об эффективности их использования, так как эффективность оборотных средств как одного из факторов хозяйственной деятельности должна измеряться их вкладом в общий результат деятельности предприятия.

Поэтому наряду с показателями оборачиваемости для определения эффективности использования оборотных средств целесообразно использовать и показатель рентабельности.

На это указывают многие экономисты. Так, В.Г.Когденко для оценки эффективности использования оборотных средств наряду с показателями оборачиваемости предлагает использовать и показатель рентабельности, рассчитываемой на основе факторной модели [4; с. 100]:

$$P_{ок} = \frac{Пч}{ОК} * 100 = \frac{ОА}{ОК} * \frac{В}{ОА} * \frac{Пч}{В} * 100 \quad (1)$$

где ОА - оборотные активы;

В - выручка;

ОК - оборотный капитал;

Пч - чистая прибыль;

ОА/ОК - мультипликатор оборотного капитала, рассчитываемый как отношение оборотных активов к оборотному капиталу;

В/ОА - коэффициент оборачиваемости оборотных активов;

Пч/В - рентабельность продаж (маржа).

Из формулы (1) видно, В.Г.Когденко предлагает использовать показатель «оборотный капитал», под которым он понимает часть капитала организации, инвестированной в оборотные активы, то есть находящейся в обороте. Оборотный капитал определяется как разность между оборотными активами и кредиторской задолженностью или как разность между инвестированным капиталом и внеоборотными активами.

В соответствии с этой моделью рентабельность оборотного капитала определяется действием трех факторов:

1) мультипликатора оборотного капитала, который показывает, сколько оборотных активов сформировано на рубль оборотного капитала. Рост данного показателя обеспечивается увеличением кредиторской задолженности, используемой для финансирования оборотных активов. Отметим, что, с одной стороны, кредиторская задолженность является бесплатным или дешевым источником финансирования, но, с другой, она несет в себе определенный финансовый риск, являясь самым неустойчивым источником финансирования;

2) коэффициента оборачиваемости оборотных активов, который характеризует деловую активность организации. Увеличение периода оборачиваемости оборотных активов может повлечь перебои в производственном процессе из-за дефицита сырья, отсутствие готовой продукции на складах, невозможность предоставления отсрочки покупателям;

3) маржи, отражающей степень конкурентоспособности продукции. Ее положительная динамика оценивается положительно, за исключением тех случаев, когда слишком высокая маржа снижает спрос на продукцию предприятия.

Предложенный В.Г.Когденко подход позволяет оценить эффективность использования оборотных средств с точки зрения прибыльности предприятия и его деловой активности, однако не отражает степень участия оборотных средств в достижении предприятием итогового финансового состояния, определенной степени финансовой устойчивости. Данная методика расчета рентабельности оборотного капитала лишь указывают на степень его участия в формировании финансового результата деятельности предприятия, не затрагивает вопросы наличия у предприятия достаточных финансовых ресурсов для финансирования сложившейся суммы оборотных средств без снижения его платежеспособности в границах допустимого уровня риска.

Принимая во внимание тот факт, что от состояния оборотных средств непосредственно зависит финансовая устойчивость предприятия, его потенциальные возможности, необходимо разработать такой оценочный показатель, который выступит финансовым индикатором состояния оборотных средств и покажет характер и степень влияния состояния оборотных средств на финансовое состояние субъекта хозяйствования. Сущностная природа такого показателя как интегральной характеристики, всесторонне отражающей состояние оборотного капитала, не позволяет свести его к отображению отдельных характеристик оборотных средств, он должен охватывать все аспекты функционирования и использования оборотных средств в производственной деятельности, а также отражать зависимость общего финансового состояния предприятия от состояния оборотных средств. Это диктует необходимость использования комплексного параметра, отражающего динамику как традиционных

показателей эффективности функционирования оборотных средств (оборачиваемость, рентабельность), так и характеризующего аспекты функционирования оборотных средств, оказывающие влияние на финансовую устойчивость предприятия (особенности финансирования оборотных средств). В качестве данного параметра целесообразно использовать уровень финансовой устойчивости оборотных средств. Под данным показателем целесообразно понимать интегральную характеристику состояния оборотных средств, отражающую степень соответствия оборотных средств их оптимальному состоянию, а также степень реализации потенциальных возможностей использования оборотных средств с точки зрения повышения финансовой устойчивости предприятия как в краткосрочном, так и долгосрочном периоде. В основу данного итогового показателя заложены основные характеристики, отражающие как общее состояние оборотных средств (соответствие его реальному значению плановому, эффективность использования), так и те, которые указывают на степень влияния данного вида имущества на динамику финансового положения предприятия.

Уровень финансовой устойчивости оборотных средств характеризует их состояние по следующим основным направлениям:

- степень соответствия составных элементов оборотных средств их оптимальному значению;
- интенсивность и эффективность использования оборотных средств;
- соответствие источников финансирования оборотных средств направлениям их использования.

Все эти аспекты отражают результат управленческой работы в сфере оборотных средств и оказывают непосредственное влияние на финансовую устойчивость субъекта хозяйствования.

Анализ в совокупности перечисленных аспектов функционирования позволит сделать обоснованный вывод о результативности использования оборотных средств. Для количественной оценки каждого из предложенных направлений анализа показателя целесообразно выделить ряд показателей, которые будут подобраны таким образом, чтобы обеспечить возможность анализа их в совокупности и выведения на этой основе интегрального показателя. Данные показатели по каждому направлению сведены в таблице 1.

Таблица 1

Показатели, характеризующие различные аспекты функционирования оборотных средств

Аспект функционирования оборотных средств	Показатели
1. Степень соответствия составных элементов	1.1. соотношение размера сырья и материалов с нормативным значением

оборотных средств их оптимальному значению	1.2. соотношение размера незавершенного производства с нормативным значением 1.3. соотношение размера готовой продукции с нормативным значением 1.4. общий индекс соответствия формируемых элементов оборотных средств
2. Соответствие источников финансирования оборотных средств направлениям их использования	2.1. коэффициент обеспеченности запасов и затрат собственным оборотным капиталом 2.2. коэффициент обеспеченности оборотных средств собственным оборотным капиталом
3. Интенсивность и эффективность использования оборотных средств	3.1. коэффициент оборачиваемости оборотных средств 3.2. коэффициент закрепления 3.3. длительность одного оборота оборотных средств 3.4. рентабельность оборотных средств

Комплексная оценка уровня финансовой устойчивости оборотных средств должна основываться на анализе всех рассматриваемых аспектов и отражать не только их динамику во времени, но и показывать степень соответствия рассматриваемых показателей их оптимальному значению. То есть, целесообразно в основу итогового коэффициента финансовой устойчивости оборотных средств положить не абсолютные, а относительные показатели, определяющие степень соответствия контролируемых параметров в текущем периоде какому-то определенному их уровню.

При этом для последующего анализа необходимо выбрать ограниченное количество индикаторов, охватывающих все выбранные аспекты функционирования. По каждому направлению необходимо выделить наиболее информативные или обобщающие показатели с точки зрения целей анализа. Так, из показателей первой группы для последующего анализа целесообразно рассматривать общий индекс соответствия нормируемых элементов, так как он обобщает остальные показатели этой группы.

Во второй группе наиболее информативным является коэффициент обеспеченности запасов и затрат собственными оборотными средствами, так как для обеспечения высокой степени финансовой устойчивости предприятия собственные оборотные средства должны финансировать именно запасы и затраты.

В третьей группе наиболее информативны коэффициент оборачиваемости оборотных средств и их рентабельность. Преимущество первого показателя заключается в том, что он более объективно отражает изменение состояния оборотных средств, их величины. Рентабельность же, являясь более обобщающим показателем, зависит и от других факторов, что может несколько исказить причинно-следственные связи данного показателя с оборотными средствами.

Специфика оборотных средств как финансовой категории заключается в том, что их состояние оказывает существенное влияние не только на

результат от реализации выпускаемой продукции, но и на доходы и расходы от других видов деятельности субъекта хозяйствования. Проведение эффективной управленческой работы в рамках воздействия на оборотные средства, позволит максимизировать прочие доходы, оптимизировать соответствующие расходы и, тем самым, повлиять на структуру прибыли предприятия.

Таким образом, состояние оборотных средств и специфика их функционирования прямо или косвенно оказывает влияние на основные факторы, определяющие динамику рентабельности оборотных средств. Следовательно, для последующего анализа целесообразно использовать именно этот показатель.

Необходимость отражения анализируемыми показателями степени реализации потенциальных возможностей использования оборотных средств предприятия диктует относительную природу тех индикаторов, которые заложены в основу предлагаемой интегральной характеристики. То есть, все анализируемые показатели должны быть соотнесены к своему оптимальному значению для возможности оценки того, насколько эффективно реализуется тот или иной аспект использования оборотных средств.

Важнейшим вопросом является определение оптимального значения по каждому анализируемому показателю. Общий индекс соответствия нормируемых элементов является относительным показателем и его оптимальное значение равно 1. При данном значении рассматриваемого параметра нормируемые элементы оборотных активов в анализируемом периоде равны своему нормативному значению. В качестве оптимальной величины коэффициента обеспеченности запасов и затрат собственными оборотными средствами также выступает 1, то есть условием устойчивости оборотных средств является финансирование запасов и затрат за счет собственных источников. Для сравнительной оценки рентабельности оборотных средств используется средний процент доходности инструментов финансового рынка, сложившийся в течение данного периода.

В итоге, общий коэффициент финансовой устойчивости будет представлять собой среднегеометрическое от трех анализируемых коэффициентов, сопоставленных с оптимальным значением:

$$K_{инт} = \sqrt[3]{K_1 * K_2 * K_3} \quad (2)$$

где K_1 - индекс соответствия нормируемых элементов оборотных активов их оптимальному значению;

K_2 - отношение сложившейся величины коэффициента обеспеченности запасов и затрат собственными оборотными средствами к оптимальному значению данного коэффициента;

K_3 - отношение рентабельности оборотных средств к средней доходности инструментов финансового рынка.

Представленный коэффициент является интегральным, а, следовательно, может быть оценен на основе критерия оптимальности -

близости к единице. Чем ближе анализируемый показатель к единице, тем более результативно функционируют оборотные средства. Специфика данного показателя как интегральной величины упрощает возможности факторного анализа причин его изменения, что обеспечивает возможности оперативной его корректировки в соответствии с целями менеджера.

Использованные источники:

1. Барчуков А.В., Гузенко К. Ю. Планирование структуры капитала для достижения финансовой устойчивости предприятия в условиях инфляции // Финансовый менеджмент. - 2010. - № 1. - С. 47-60.
2. Володин А.А. Управление финансами. Финансы предприятий. - М.: Инфра-М, 2011.
3. Ковалев В.В., Ковалев Вит. В. Финансовый менеджмент. - М.: Проспект, 2011.
4. Когденко В.Г. Экономический анализ: учебное пособие. - М.: Юнити-Дана, 2012. - 301 с.
5. Сироткин С.А., Кельчевская Н.Р. Финансовый менеджмент на предприятии. - М.: ЮНИТИ, 2011.

Горшечова М.Ю.

студент 1-го курса магистратуры

Ульяновский государственный технический университет

Российская Федерация, г. Ульяновск

УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТАМИ В ФИРМАХ «1С:ФРАНЧАЙЗИ»

Ключевые слова: проект, управление проектами, системы управления проектами, внедрение программного продукта, качество услуг, бизнес-процессы, «1С:Франчайзи», проект учебного центра «1С:Франчайзи».

В современном мире выставляются все более высокие требования по качеству предоставляемых услуг. Фирмы-франчайзи работают под единой маркой «1С:ФРАНЧАЙЗИНГ», имеют в своем составе аттестованных фирмой «1С» специалистов, что должно гарантировать высокое качество выполнения типового набора услуг: от простой установки и настройки прикладной конфигурации до интеграции программы с другими пакетами, обучения пользователей и консультации по ведению и методологии учета на предприятии [1].

Обеспечить новые требования по качеству услуг и удовлетворенности пользователей фирмы-партнеры «1С» смогут только изменив подходы в организации работы управления основными бизнес-процессами, так как от принимаемых управленческих решений и выполняемых в процессе внедрения программных продуктов работ во многом зависит эффективность экономической деятельности предприятия.

Как правило, почти каждая компания-клиент имеет свою специфику и при внедрении требуется настроить или доработать типовую поставку программного продукта под существующие бизнес-процессы в данной

организации, и тогда может потребоваться проведение мероприятий, связанных с проектной деятельностью.

Ключевыми факторами успеха проектного управления считаются наличие четкого и заранее определенного плана с минимизированными возможными рисками и отклонениями, а также дальнейшее эффективное управление изменениями в плане.

Следует отметить, что внедрение проекта фирмами «1С: Франчайзи» имеет ряд особенностей:

- большое число конкурентов, не считая фрилансеров;
- заказчики не всегда готовы платить большие суммы за внедрение, считая, что это входит в стоимость программы, а многие просто не располагают таким большим бюджетом;
- негативное отношение сотрудников фирмы-клиента к обновлению программного обеспечения;
- отсутствие необходимости серьезного документирования проекта;
- высокая загрузка сотрудников фирмы «1С:Франчайзи», следовательно, один сотрудник параллельно принимает участие в нескольких (пусть даже небольших) проектах и решает текущие задачи;
- текучка сотрудников, ведущих проект;
- во многих фирмах «1С:Франчайзи» нет даже базового документированного описания основных бизнес-процессов и этапов процесса внедрения.

При этом, большинство сотрудников фирм «1С: Франчайзи», в том числе и руководители имеют мало знаний и опыта в управлении проектами, особенно в небольших фирмах, хотя ошибки в расчете трудоемкости проекта могут стоить дорого, а недостаток контроля со стороны руководства может привести к тому, что проект будет не завершен или затянется на неопределенное время.

Совершенствование процесса управления проектами в фирме «1С:Франчайзи» стоит рассматривать как направление повышения эффективности бизнес-процессов, что должно привести к улучшению качества предоставляемых услуг фирмы в целом.

Существует типовая система качества «1С:Франчайзи», позволяющая даже малым фирмам организовать работу в соответствии со стандартом качества ISO9001 и получить сертификат международного образца, который показывает, что бизнес-процессы в фирме хорошо организованы и продуманы, соблюдается технология работы, существует четкое распределение обязанностей, имеются документированные и известные всему персоналу инструкции, процедура контроля выполняемых работ и, конечно, профессиональный и отлично обученный персонал [1]. Но, конечно, таких сертифицированных компаний не так много.

Сегодня фирма «1С» предлагает тренинги и семинары для руководителей своих партнеров как по управлению фирмой

«1С:Франчайзи», так и по особенностям управления проектами, правда, по довольно высокой стоимости [2]. Также данная тема рассматривается в рамках некоторых курсов [3].

Нужно ли фирмам «1С:Франчайзи» управлять проектами в условиях тенденции к усложнению бизнес-процессов и увеличению информационного потока? На мой взгляд, да, так как без контроля за бизнес-процессами, выполнением работ и их сроками, развитием персонала и самого бизнеса качество услуг так и останется на среднем уровне. Отсутствие методологии управления проектами ведет к отсутствию четкого понимания границ проекта по времени, ресурсам и бюджету, критериев успешности проекта как для исполнителя, так и для заказчика, разграничения этапов проекта и зон ответственности за результат по данным этапам. В результате, если проект выйдет за установленные границы, могут возникнуть разногласия между заинтересованными сторонами проекта по распределению ответственности, что не лучшим образом скажется на их взаимоотношениях, а, следовательно, повлияет на сам проект, а в конечном итоге, и на его благополучное завершение.

Рассмотрим этапы, которые можно выделить при внедрении проекта:

1. Экспресс-обследование и постановка общих задач;
2. Формирование проектной команды и ответственных за проект автоматизации с каждой стороны;
3. Поставка и установка программного продукта;
4. Детальное изучение организации и ее бизнес-процессов;
5. Написание технического задания;
6. Расчет трудоемкости проекта и его стоимости;
7. Доработка типового решения согласно техническому заданию;
8. Проведение обучения сотрудников заказчика;
9. Написание пользовательской документации;
10. Тестовая эксплуатация (тестирование системы);
11. Внедрение и запуск;
12. Постпроектное сопровождение.

Каждый этап представляет собой цепочку задач, специфичных для него, на основе чего получается регулярная декомпозиция проекта. Например, если организация уже работает с каким-либо продуктом «1С», то в поставку и установку можно включить следующие задачи:

- подготовка информационной базы к переносу данных для снижения ошибок;
- подбор стандартных средств по выгрузке-загрузке данных или создание собственной разработки;
- перенос данных;
- проверка и корректировка данных после переноса, дополнительный перенос данных;

Все перечисленные этапы могут присутствовать в каждом проекте, только в разных проектах выделенное им количество времени и ресурсов будет различным. Также может быть смена порядка этапов: например, все вопросы, связанные с доработкой программного продукта, иногда стоит рассматривать после тестирования и начала работы с программой, так как не всегда заказчик знает и понимает всех ее возможностей и особенностей, для изучения которых ему не хотелось бы дополнительно тратить ни время, ни деньги.

На сегодняшний день существуют десятки систем управления проектами, среди которых самыми распространенными можно назвать Microsoft Project, Primavera Project Planner, Open Plan, Spider Project.

В рамках исследования был создан проект учебного центра для компании «1С:Франчайзи» ООО «Тайм-Софт» в Microsoft Project.

Было выделено более 30 задач, основные из которых:

1. Получение статуса сертифицированного центра обучения 1С:
 - оформление документов;
 - подготовка сотрудников;
 - подготовка учебного класса;
 - составление и публикация расписания;
2. Проведение рекламной кампании.

В ходе работы была разработана и смоделирована структурная декомпозиция работ, построена сетевая модель проекта. Также была произведена ресурсная и стоимостная оценка проекта, определена длительность работ по проекту. Был сформирован базовый план проекта, который корректировался по ходу выполнения проекта. Были смоделированы и учтены различные ситуации, которые могли как сократить время выполнения проекта, так и существенно увеличить его. В результате контроля выполнения работ проект был выполнен вовремя и полностью соответствовал начальной цели. По результатам проекта были сформированы отчеты, отражающие все основные параметры проекта.

Теперь, отчет по результатам смоделированного проекта предложен на рассмотрение руководству ООО «Тайм-Софт».

Итак, подведем итоги. Среди трудностей сложного процесса внедрения системы управления проектами в фирме «1С-Франчайзи» можем выделить:

- стоимость системы управления проектами;
- обучение сотрудников;
- трудоемкость процесса;
- формализация бизнес-процессов и отчетных документов.

Положительно влияют на успешность проекта внедрения следующие основные факторы:

- количество и качество получаемой информации по проекту внедрения;
- анализ и предотвращение возможных рисков;

- качество описания этапов проекта;
- существование методологии управления проектами в компании;
- уровень подготовки проектной команды внедрения.

Преимущества, которые возможно получить от качественного управления проектами фирмам «1С: Франчайзи»:

- увеличение доли успешно завершённых проектов;
- снижение издержек на выполнение проекта;
- повышение квалификации персонала при помощи ведения графика обучения;
- оптимизация загрузки персонала;
- выход на рынок более крупных проектов с заявленным уровнем качества;
- увеличение положительных отзывов клиентов;
- снижение уровня ошибок сотрудников при внедрении с регламентацией бизнес-процессов;
- оптимизация денежного потока фирмы;
- улучшение контроля за выполнением работ и качеством работы сотрудников;
- повышение конкурентоспособности.

Управление проектами завоевывает повсеместное признание, что является показателем того, что применение соответствующих теоретических знаний и практических навыков, использование прикладных инструментов может положительно влиять на результаты проектов и деятельность организаций в целом, в том числе фирм «1С: Франчайзи».

Использованные источники:

1. Сайт фирмы «1С» <http://1c.ru/rus/firm1c/franch.htm>
2. Сайт фирмы «1С»
<http://www.1c.ru/rus/partners/training/uc1/course.jsp?id=356>
3. Сайт фирмы «1С» <http://1c.ru/news/info.jsp?id=18462>

*Горшенина О.В.
студент 4 курса
ФГБОУ ВПО ОрелГАУ
Россия, г. Орел*

АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ОБОРОТНОГО КАПИТАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯХ АПК

Аннотация: Непременным условием для осуществления деятельности сельскохозяйственными организациями всех форм является наличие оборотного капитала. Анализ использования оборотного капитала позволяет не только оценить его состояние в изучаемом периоде, но и совершенствовать элементы, входящие в его состав, что способствует повышению эффективности деятельности.

Ключевые слова: оборотный капитал, эффективность деятельности, анализ использования, оборотные активы, коэффициенты ликвидности, финансовая устойчивость.

Наличие у организации собственного оборотного капитала, скорость оборота и эффективность его использования во многом определяют состояние предприятия и устойчивость его положения на финансовом рынке. Эффективное использование оборотного капитала играет большую роль в обеспечении нормализации работы сельскохозяйственных организаций.

Оборотный капитал – это текущие активы компании, которые являются денежными средствами или могут быть обращены в них в течение года или одного производственного цикла. [3]

Оборотный капитал имеет стоимостную оценку. Его можно рассчитать по данным бухгалтерского баланса по формуле 1 [1]:

$$OK = OA - KO, \quad (1)$$

где ОК – оборотный капитал предприятия;

ОА – оборотные активы;

КО – краткосрочные обязательства.

Эффективность использования оборотного капитала любого предприятия заключается, прежде всего, в скорости его оборачиваемости. Поэтому для оценки использования оборотного капитала необходимо провести анализ, который позволит выявить, насколько эффективно используется оборотный капитал в организациях АПК.

Отразим исходные данные для проведения анализа эффективности использования оборотного капитала в таблице 1.

Таблица 1

Исходные данные для проведения анализа использования оборотного капитала

Показатель	2010 год	2011 год	2012 год	Абсолютное отклонение (+,-) 2012 г. от	
				2010 г.	2011 г.
Средняя величина оборотного капитала, тыс. руб.	106757	124076	147089	40332	23013
Выручка от реализации продукции, тыс. руб.	118316	149621	168483	50167	18862
Длительность периода, дни	365	365	365	–	–
Среднегодовая стоимость оборотных средств, тыс. руб.	110142	126663	150037	39895	23374
Денежные средства, тыс. руб.	9474	11852	7194	- 2280	- 4658
Краткосрочные финансовые вложения, тыс. руб.	–	–	–	–	–
Текущие активы, тыс. руб.	116517	136809	163265	46748	26456
Запасы, тыс. руб.	105123	117006	144495	39372	27489
Текущие (краткосрочные)	1800	3374	2523	723	- 851

обязательства, тыс. руб.					

Таблица 1 составлена по данным годовых отчетов ООО «Речица» за 2010-2012 гг.

Данный анализ будем проводить, используя показатели эффективности использования оборотного капитала и коэффициенты ликвидности. Полученные результаты представим в таблице 2.

Таблица 2

Результаты анализа использования оборотного капитала

Показатель	2010 год	2011 год	2012 год	Абсолютное отклонение 2012 г. от	
				2010 г.	2011 г.
1	2	3	4	5	6
Период оборота оборотного капитала, дни	329	303	319	- 10	- 16
Коэффициент оборачиваемости оборотного капитала	1,07	1,18	1,12	0,05	- 1,06
Коэффициент загрузки оборотных средств	0,93	0,85	0,89	- 0,04	0,05
Рентабельность оборотного капитала, %	15,67	17,87	24,85	9,18	6,98
Коэффициент абсолютной ликвидности	5,26	3,51	2,85	- 2,41	- 0,66
Коэффициент общей ликвидности	64,73	40,55	64,71	- 0,02	24,16
Коэффициент критической ликвидности	6,33	5,87	7,44	1,11	1,57

Таблица 2 рассчитана по данным годовых отчетов ООО «Речица» за 2010-2012 гг.

Следовательно, по результатам проведенного анализа было выявлено, что в ООО «Речица» не достаточно эффективно используется оборотный капитал для осуществления своей деятельности.

Одним из направлений совершенствования использования оборотного капитала является изменение величины средств организации в результате изменения оборачиваемости оборотных активов.

Для расчета суммы высвобожденных (дополнительно привлеченных) средств в результате изменения оборачиваемости оборотных активов будем использовать формулу 2 [3]:

$$\pm \Xi = \frac{V_{\text{факт.}}}{D_n} \times \Delta\Pi_{\text{об.}}, \quad (2)$$

где Ξ – сумма высвобожденных (–) / дополнительно привлеченных (+) средств, руб.;

$V_{\text{факт.}}$ – выручка фактическая, руб.;

D_n – количество дней в периоде, дни;

$\Delta\Pi_{\text{об.}}$ – изменение продолжительности оборота оборотных средств,

дни.

Для начала определим необходимые данные для расчета (по данным таблиц 1-2): выручка фактическая 168483 тыс. руб., дней в периоде – 365, изменение продолжительности оборота оборотных средств составляет 16 дней (319 – 303).

Подставив исходные значения в формулу 2, получим:

$$\frac{168483}{365} \times 16 = 7385,6 \text{ тыс. руб.}$$

Таким образом, в результате изменения оборачиваемости оборотных активов в изучаемой организации АПК в 2012 году были бы дополнительно привлечены средства на сумму 7385,6 тыс. руб.

В заключении отметим, что экономический анализ использования оборотного капитала является важнейшим средством выявления внутрихозяйственных резервов улучшения финансового состояния организаций, инструментом обоснования управленческих решений, средством построения прогнозного баланса.

Использованные источники:

1. Мочулаев В. Е. Расчет собственного оборотного капитала и учет его фактического значения при определении стоимости предприятия. // Молодой ученый. – 2013. – №1. – с. 165-169.
2. Синицкая Е.С. Управление оборотным капиталом: учебное пособие. – М.: Лаборатория книги, 2010. – 155 с.
3. Черкасов В.Е. Финансовый менеджмент: учебно-методическое пособие. – Тверь ТГУ, 2012. – 254 с.

*Грачева Е.С., к.э.н.
ст. преподаватель*

*Самарский институт (филиал) РЭУ им. Г.В. Плеханова
Россия, г. Самара*

ДОКУМЕНТАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ И РОСТА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

После перехода к рыночной экономике, либерализации рыночных отношений значимость вопросов конкурентоспособности (КСП) и эффективности деятельности хозяйствующих субъектов резко возросла. Несмотря на множество работ, посвященных настоящей теме, вопросы формирования и повышения КСП всегда будут актуальными. Это объясняется особенностями конкурентоспособности, ее многогранностью и неоднозначностью. Каждое конкурентоспособное предприятие «конкурентоспособно» по-своему, обладает специфическим набором конкурентных преимуществ, которые действуют в строго определенных условиях, рынках, при определенном соотношении конкурентных сил.

Мнения отечественных и зарубежных ученых-экономистов относительно экономической сущности и природы конкурентоспособности не совпадают. Так, по мнению Макаренко О.Г., Васильева Г.А., Макаровой В.И., Нагапетьянца Н.А. Конкурентоспособность – это характеристика конкретного товара, в связи с которой происходит распределение спроса между ними и другими обращающимися на рынке товарами аналогичного назначения. [1]

Мескон М., Градов А.П., Демченко С. Придерживаются мнения, что конкурентоспособность - относительная характеристика, которая выражает отличия развития данной фирмы от развития конкурентных фирм по степени удовлетворения своими товарами потребности людей и по эффективности производственной деятельности.

Очевидно, что конкурентоспособность предприятия является системообразующей категорией, и для ее повышения основополагающим подходом должен стать системный подход на основе синтеза основных теоретико-методических подходов к направлениям повышения КСП. Системный подход заключается в рассмотрении предприятия как многокомпонентной системы, представляющей совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих элементов. Предприятие как система состоит из двух составляющих: 1) внешнее окружение, включающее вход, выход системы, связь с внешней средой и обратную связь; 2) внутренняя структура – совокупность взаимосвязанных компонентов, обеспечивающих процесс воздействия субъекта управления на объект, переработку входа в выход и достижение целей системы. [2]

На формирование и развитие влияет комплекс внешних и внутрифирменных факторов, как экономического, так и социально-политического, экологического, научно-технического и технологического характера: качество выпускаемой продукции и ее соответствие техническим условиям и стандартам качества; позиции реализуемой продукции по отношению к конкурентным образцам по технико-экономическим характеристикам; эффективность производственной, сбытовой деятельности; степень выполнения и достижения целевых показателей системы планов предприятия; качество и цена приобретения ресурсов на входе в цепочку создания добавленной стоимости готовой продукции; эффективность реализации инвестиционных проектов на предприятии; доступность и достоверность информации о будущих потребностях покупателей, конкурентах и поставщиках и пр.

Анализ различных источников экономической литературы, посвященной вопросам конкурентоспособности предприятия, позволил сделать вывод о том, что в системе факторов КСП незаслуженно упускается из виду документационное обеспечение процесса формирования и повышения конкурентоспособности. [3] Между тем конкурентоспособность и система документационного обеспечения управления находятся в тесной

взаимосвязи: КСП представляет собой интегральный результат эффективной реализации функций управления на предприятии, а документационное обеспечение управления наравне с финансовыми, трудовыми, материально-техническими ресурсами формирует систему ресурсного обеспечения реализации функций управления.

В связи с этим одним из важных компонентов исследования КСП предприятий и ее повышения является рациональная организация и функционирование документационного обеспечения управления (ДОУ) предприятием.

Документационное обеспечение управления – это отрасль деятельности, обеспечивающая документирование и организацию работы с официальными документами.

Организация документооборота определяет порядок работы с документами (корреспонденцией), их быстрое прохождение и четкое исполнение. [4]

Рациональная организация документооборота способствует оперативному прохождению документов в аппарате управления, равномерной загрузке подразделений и должностных лиц, оказывает положительное влияние на управленческий процесс в целом.

По объему документооборота организации подразделяются на четыре категории. К первой категории относятся организации с годовым объемом документооборота, превышающим 100 тыс. единиц; ко второй категории – 100–25 тыс. единиц; к третьей категории – 25–10 тыс. единиц; к четвертой категории – менее 10 тыс. единиц.

В организациях первой и второй категорий, как правило, имеются канцелярии, секретариаты (секретари) руководителя организации и подразделений.

В организациях третьей и четвертой категорий функции канцелярии осуществляют секретари руководителя организации и руководителей подразделений при наличии последних. Поэтому схемы документооборота в различных организациях имеют определенную специфику. [5]

Для обеспечения роста конкурентоспособности предприятия организация документооборота должна обеспечивать:

- определенную систему прохождения документов с исключением дублирующих решения инстанций и необходимости возвратных перемещений документов;

- конкретизацию общей системы прохождения документов применительно к каждой их категории для исключения инстанций, поступление оперативность прохождения документов и контроль (в необходимых случаях) за своевременностью их исполнения;

- использование технических средств на всех этапах работы с документами (корреспонденцией).

Документооборот в организации – потоки документов, циркулирующих между пунктами обработки информации (руководитель организации и специалисты) и пунктами технической обработки документов (корреспонденции), в частности канцелярия, экспедиция и др.).

Различают три основных потока документа: входящий (поступающие в организацию документы); исходящий (отправляемые из организации документы) и внутренний (создаются в организации и не выходят за ее пределы).

В свою очередь поток входящих документов разделяется на документопотоки, направляемые руководителям, в структурные подразделения и отдельным исполнителям. В подразделениях формируются документы, которые на выходе из организации образуют поток исходящих документов.

В технологической цепочке обработки и движения документов выделяются этапы:

- прием и первичная обработка поступающих в организацию документов;
- предварительное рассмотрение и распределение документов;
- регистрация;
- контроль за исполнением;
- информационно-справочная работа;
- исполнение документов, их составление, согласование, оформление;
- отправка.

Объем, содержание документов и бесперебойность функционирования технологической цепочки документооборота на предприятии влияет на уровень его КСП. Объем документооборота определяется характером и объемом производственной деятельности организации.[3] Негативной тенденцией является постоянный рост документооборота. Поэтому необходимо периодически оценивать состояние документооборота и исключать из оборота лишние документы, использовать для обработки документов технические средства, усовершенствованные программные продукты, уменьшать количество инстанций прохождения документов, ограничивать перечень документов, поступающих на рассмотрение первому руководителю.

Для оптимизации маршрутов движения различных категорий документов (входящих, исходящих, внутренних; приказов по основной деятельности и личному составу, писем и предложений граждан; заявок; рекламаций и т. д.) можно разрабатывать и периодически оптимизировать разрабатываются маршрутные схемы, графики.

Большая роль в сокращении объема документооборота принадлежит контролю и проверке исполнения документов.

Использованные источники:

1. Rusakova N.A. Enterprise Industrial Policy In View Of Its Economic Potential // The role of commerce and marketing in the development of promising research directions in the educational environment in the XXI century: Proceedings of the International scientific and practical conference (Yelm, WA, USA, April 2014) Yelm, WA, USA, 2014. С. 48-60.
2. Чебыкина М.В., Галушко М.В. Анализ конкурентоспособности предприятий машиностроений на рынке тракторных прицепов Оренбург: Вестник ОГУ №8. – 2009. – С.135-142.
3. Zhirnova T.V. Analysis of production and economic activity of the enterprise as the basis of the theory of controlling: Theory and practice of economic reforms Proceedings of the International scientific and practical conference. 2014. С. 045-052.
4. Бобкова Е.Ю. Принцип изменения в формировании ресурсных факторов производства предприятия/ Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Экономика и право. 2013. № 7-8. С. 67-69.
5. Шаталова Т.Н. Природно-ресурсный фактор в эффективном управлении предприятием / Вестник Самарского государственного экономического университета. 2013. № 106. С. 54-58.

*Губарев Р.В., к.э.н.
старший преподаватель
кафедра экономической теории и
социально-экономической политики
ГБОУ ВПО «Башкирская академия
государственной службы и управления
при Президенте Республики Башкортостан»
Россия, г. Уфа*

СТАНОВЛЕНИЕ ТЕОРИЙ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

Аннотация

В статье проведен анализ теорий мотивации и стимулирования труда. В результате сделаны выводы, что различные теории мотивации в основном не противоречат друг другу, а взаимодополняют друг друга, отражая многогранность и нестандартность самого процесса мотивации и предопределяя необходимость комплексного подхода к решению этой сложной проблемы.

Ключевые слова

Мотив, стимул, мотивация, стимулирование, потребности, содержательные теории мотивации, процессуальные теории мотивации, мотивационная структура, мотивационный процесс, методы стимулирования.

В экономической литературе до сих пор нет единого мнения по поводу определения сущности определения таких понятий, как «мотивы», «мотивации», «стимулы» и «стимулирование». По-разному на категорию мотивации смотрят экономисты, социологи и психологи. При этом одни ученые отождествляют мотивацию со стимулированием труда, другие – противопоставляют две эти категории, третьи – рассматривают стимулирование как один из методов мотивации [10, с. 103-107].

На наш взгляд считается неправомерно отождествлять понятия «мотив» и «стимул», поскольку мотивы – это внутренние, а стимулы – внешние факторы, влияющие на отношение работников к труду. Мы придерживаемся определения понятия «мотивация», данному авторами книги «Основы менеджмента» [9, с. 360]. «Мотивация – это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей и целей организации».

Мотив – это то, что вызывает определенные действия человека. Мотив находится “внутри” человека, имеет “персональный” характер, зависит от множества внешних и внутренних по отношению к человеку факторов, а также от действия других, возникающих параллельно с ним мотивов. Мотив не только побуждает человека к действию, но и определяет, что надо сделать и как будет осуществлено это действие. Мотивы поддаются осознанию – человек может воздействовать на свои мотивы, приглушая их действие или даже устранив их из своей мотивационной совокупности.

Поведение человека обычно определяется не одним мотивом, а их совокупностью, в которой мотивы могут находиться в определенном отношении друг к другу по степени их воздействия на поведение человека, поэтому мотивационная структура человека может рассматриваться как основа осуществления им определенных действий [2].

Стимулы выполняют роль рычагов воздействия или носителей “раздражения”, вызывающих действие определенных мотивов. Стимулами выступают любые блага (потребности человека), получение которых предполагает трудовую деятельность, т. е. благо становится стимулом труда, если оно формирует мотив труда. Другими словами, говоря о мотивах труда, мы ведем речь о работнике, стремящемся получить благо посредством трудовой деятельности [5].

«Процесс использования различных стимулов для мотивирования людей называется процессом стимулирования» [14, с. 105]. Стимулирование труда эффективно только в том случае, когда органы управления умеют добиваться и поддерживать тот уровень работы, за который платят. Цель стимулирования не вообще побудить человека работать, а побудить его делать лучше (больше того, что обусловлено трудовыми отношениями). Эта цель может быть достигнута только при системном подходе и стимулировании труда [5].

В основе современных теоретических подходов к мотивации лежат

представления, сформулированные психологической наукой, исследующей причины и механизмы целенаправленного поведения человека. С этих позиций мотивация определяется как движущая сила человеческого поведения, в основе которой находится взаимосвязь потребностей, мотивов и целей человека.

Общую характеристику процесса мотивации можно представить, если определить используемые для его объяснения понятия: потребности, мотивы, цели.

Потребности — это состояние человека, испытывающего нужду в объекте, необходимом для его существования. Потребности являются источником активности человека, причиной его целенаправленных действий.

Мотивы — это побуждения человека к действию, направленные на результат (цель).

Цели — это желаемый объект или его состояние, к обладанию которым стремится человек [16, с. 121-129].

Общая схема мотивационного процесса, отражающая его цикличность и многоступенчатость, а также взаимосвязь потребностей, мотивов и целей, представлена на схеме [15].

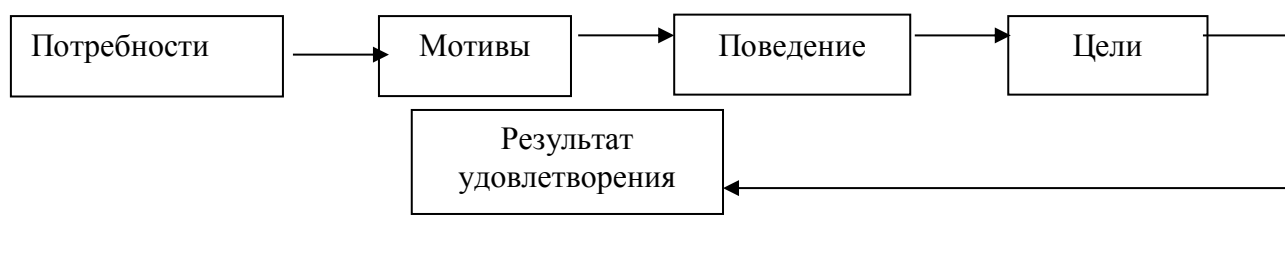


Рис. 1. Схема протекания мотивационного процесса

Представленная схема является довольно условной и дает лишь самое общее представление о взаимосвязях потребностей и мотивов. Реальный же мотивационный процесс может быть значительно более сложным. Мотивы, движущие человеком, чрезвычайно сложны, подвержены частым переменам и формируются под воздействием целого комплекса внешних и внутренних факторов - способностей, образования, социального положения, материального благосостояния, общественного мнения и т.п. Поэтому прогнозирование поведения членов коллектива в ответ на разные системы мотивации весьма затруднительно.

Мотивация как функция управления реализуется через систему стимулов, т.е. любые действия подчиненного должны иметь для него положительные или отрицательные последствия с точки зрения удовлетворения его потребностей или достижения его целей. Изучение коллектива может позволить руководителю создать мотивационную структуру, с помощью которой он осуществит воспитание коллектива в нужном направлении.

Появилось понимание того, что, если мы хотим, чтобы предприятие работало эффективно, необходимо специально и профессионально заниматься изучением (анализом, исследованием) проблем мотивации персонала. Без этого не будет информации о том, на каком уровне находится мотивация персонала каждого подразделения и коллектива в целом.

Понятие «мотивация» и «стимулирование» используются не только в смысле формирования индивидуальных, групповых и коллективных мотивов, но и для обозначения процесса влияния стимулов на мотивы для получения требуемого уровня мотивированности [1, с. 14-19].

Важность вопроса мотивации вполне соответствуют тому вниманию, которое было ему уделено теоретиками научного управления. Современные теории мотивации подразделяются на содержательные и процессуальные. Содержательные теории основываются на определении потребностей и идентификации мотивов личности, побуждающих людей действовать вполне определенным образом. Процессуальные теории не оспаривают, что человек действует на основе мотивов и для удовлетворения потребностей, но сосредотачивают свое внимание на поведении людей с учетом их воспитания и познания.

Наиболее известными содержательными теориями мотивации являются теории А. Маслоу, Д. Мак-Клелланда и Ф. Герцберга. В целом эти теории ориентированы на две группы потребностей: первичных - связанных с физиологическими факторами и вторичных - являющихся по своей природе психологическими.

Согласно Маслоу, физиологические потребности являются основополагающими для человека: они требуют своего удовлетворения в первую очередь. После удовлетворения физиологических потребностей на первый план выходит потребность в безопасности, когда человек стремится защитить себя от возможных телесных повреждений, а также от неблагоприятных экономических условий или угрожающего поведения других людей. Следующая потребность - потребность в духовной близости и любви. Удовлетворение ее требует от человека установления товарищеских взаимоотношений и определения своего места в группе. Удовлетворение этих потребностей выдвигает потребности в уважении и самоуважении. Часто важными для человека являются именно эти потребности, ему необходимо чувствовать собственную значимость, подтверждаемую признанием окружающих. Завершается иерархия потребностей Маслоу потребностями человека реализовать себя, претворить в деятельность запас своих сил, способностей, исполнить свое предназначение.

По мере того как частично удовлетворяются потребности на одном уровне, доминирующими становятся потребности следующего уровня. При этом важно иметь в виду, что мотивирующими являются только те стимулы, которые удовлетворяют доминирующую потребность. Например, очень распространенным является мнение, что основным фактором эффективной

работы являются деньги: чем больше получает человек, тем лучше он работает. Такое убеждение не является истинным, потому что, если у человека доминирует, к примеру, потребность в близких отношениях или потребность в самореализации, то он предпочтет деньгам место, где сможет удовлетворить эту потребность.

В теории мотивации МакКлеланда потребность во власти и успехе может быть расположена между потребностями в уважении и самовыражении в иерархической структуре Маслоу. Потребность в принадлежности к группе соответствует социальным потребностям [9].

В середине 50-х годов прошлого столетия Ф. Герцберг разработал свою модель мотивации, основанную на потребностях. Согласно его теории все мотивы к труду делятся на гигиенические факторы, связанные с окружающей средой, в которой осуществляется работа (сюда входят условия труда, его оплата и другие факторы, связанные с физиологическими потребностями человека), и непосредственно мотивации - факторы, связанные с характером и сущностью работы. При чем Герцберг считал, что гигиенические факторы не являются мотивами, но при их необеспечении возникает неудовлетворенность работой. Теория мотивации Фредерика Герцберга появилась в связи с растущей необходимостью выяснить влияние материальных и нематериальных факторов на мотивацию человека. Фредерик Герцберг создал двухфакторную модель, которая показывает удовлетворенность работой (табл. 1).

Таблица 1

Факторы, влияющие на удовлетворенность в работе [9, с. 372]

Гигиенические факторы	Мотивации
Политика фирмы и администрации Условия работы Зарботок	Успех Продвижение по службе Признание и одобрение результатов работы
Межличностные отношения Степень непосредственного контроля за работой	Высокая степень ответственности Возможность творческого и делового роста

Первая группа факторов (гигиенические факторы) связана с самовыражением личности, ее внутренними потребностями, а также с окружающей средой, в которой осуществляется сама работа. Вторая группа факторов мотивации связана с характером и сущностью самой работы. Руководитель должен помнить о необходимости обобщения содержательной части работы.

Разница в рассмотренных теориях следующая: по мнению А. Маслоу, после мотивации рабочий обязательно начинает лучше работать, по мнению Ф. Герцберга, рабочий начнет лучше работать только после того, как решит, что мотивация неадекватна.

Клейтон Альдерфер исходит в своей теории из того, что потребности человека могут быть объединены в отдельные группы. Таких групп потребностей существует три: потребности существования, потребности связи, потребности роста [2].

Эти три группы потребностей, также как и в теории Маслоу, расположены иерархически. Однако между теориями Маслоу и Альдерфера есть одно принципиальное различие, состоящее в том, что, по Маслоу, происходит движение от потребности к потребности только снизу вверх. Альдерфер же считает, что движение идет в обе стороны: вверх, если удовлетворена потребность нижнего уровня, и вниз, если не удовлетворяется потребность более высокого уровня.

Процесс движения вверх по уровням потребностей Альдерфер называет процессом удовлетворения потребностей, а процесс движения вниз – процессом фрустрации [17, с. 453].

Таким образом, содержательные теории мотивации базируются на исследовании потребностей и выявлении факторов, определяющих поведение людей. Хотя авторы содержательных теорий внесли важный вклад в понимание мотивации и её факторов, они не учитывали многих обязательств, необходимых для объяснения её механизма, и в первую очередь – поведенческих аспектов и параметров внешней среды. Этот недостаток в той или иной степени преодолен авторами процессного подхода.

Среди процессуальных теорий мотивации наибольшую известность получили теория ожидания, теория справедливости и модель Портера-Лоулера.

Так, Виктором Врумом была разработана теория ожидания. Ожидание – это оценка данной личностью вероятности определенного события. При анализе мотивации теория ожидания подчеркивает важность трех взаимосвязей: затраты труда - результаты - вознаграждение - удовлетворенность вознаграждением [9, с. 376].

Исходя из теории ожиданий, мотивация и удовлетворенность, получаемая работником, зависят от того, насколько ожидаемое вознаграждение соответствует результатам его труда.

Если человек не будет ощущать четкой связи между достигнутым результатом и желаемым вознаграждением, мотивация будет ослабевать и работник будет стремиться минимизировать затраты своего труда.

Теория справедливости дополняет теорию ожиданий, констатируя, что люди не только определяют соотношение полученного вознаграждения и затраченных усилий, но и соотносят собственное вознаграждение с вознаграждением других людей, выполняющих аналогичную работу. При дисбалансе между вознаграждениями коллег мотивация также снижается. Устранить дисбаланс, можно либо увеличив вознаграждение, либо уменьшив усилие.

Лайман Портер и Эдвард Лоулер разработали модель мотивации, объединившую теорию ожидания и теорию справедливости. В модели Портера-Лоулера взаимоувязаны пять переменных: затраченные усилия, восприятие, полученные результаты, вознаграждение, степень удовлетворения. Согласно этой теории, достигнутые результаты зависят от приложенных сотрудником усилий, его способностей, а также от осознания им своей роли. Уровень затраченных усилий будет зависеть от ценности вознаграждения и от того, насколько работник уверен в стабильности вознаграждения за свой труд.

Элементы теории ожидания здесь проявляются в том, что работник оценивает вознаграждение в соответствии с затраченными усилиями и верит в то, что это вознаграждение будет адекватно затраченным им усилиям. Элементы теории справедливости проявляются в том, что люди имеют собственное суждение по поводу правильности или неправильности вознаграждения по сравнению с другими сотрудниками и соответственно и степень удовлетворения. Отсюда важный вывод о том, что именно результаты труда являются причиной удовлетворения сотрудника, а не наоборот. Согласно такой теории результативность должна неукоснительно повышаться [4].

Один из наиболее важных выводов из этой модели состоит в том, что результативный труд ведет к удовлетворению и, следовательно, способствует повышению результативности труда [3].

Разработки психолога В. Скиннера легли в основу теории усиления, ключевая идея которой заключается в том, что поведение людей обусловлено результатом их действий в подобной ситуации в прошлом. Извлекая уроки из опыта предыдущей работы, работники (служащие) стараются выполнять те задания, которые ведут к желаемому результату, и избегать тех заданий, которые приводят к нежелаемому результату.

Одним из современных направлений в мотивации персонала является концепция партисипативного управления, которая исходит из того, что удовлетворенность работой зависит от заинтересованности индивида принимать участие в различной внутриорганизационной деятельности. Получая удовлетворение от возможности самостоятельно принимать решения, как лучше осуществлять свою трудовую деятельность, контролировать количество и качество своего труда, участвовать в рационализаторской деятельности, разрабатывать предложения по повышению уровня работы работников и организации в целом, человек действует с большей отдачей, более качественно и производительно.

Среди отечественных ученых наибольших успехов в разработке теории мотивации достигли Л.С. Выготский и его ученики А.Н. Леонтьев и Б.Ф. Ломов. Они исследовали проблемы психологии на примере педагогической деятельности, производственные проблемы они не рассматривали. Именно по этой причине их работы не получили

дальнейшего развития. По нашему мнению, все основные положения теории Выготского подходят и для производственной деятельности.

Исходя из системного представления человеческой деятельности, можно утверждать, что человек принимает решения на уровне регулирования, адаптации и самоорганизации. Соответственно и потребности должны быть реализованы на каждом из указанных уровней одновременно. Можно утверждать, что низшие, высшие и самые высшие потребности развиваются параллельно и совокупно и управляются поведением человека на всех уровнях его организации, т. е. существует тройственный характер удовлетворения потребностей через материальное и нематериальное стимулирование.

А.А. Литвинюк разработал мотивационный комплекс-набор причин, мотивирующих трудовую деятельность человека или коллектива [7]. Все мотивы, воздействующие на поведение людей в трудовом коллективе, А.А. Литвинюк объединил в пять групп: мотивы приобретения (МП); мотивы безопасности (МБ); мотивы энергосбережения (МЭ); мотивы подчинения (МП); мотивы удовлетворения (МУ).

Мотивы приобретения базируются на получении вознаграждения за результаты деятельности; мотивы безопасности – на стремлении индивида избежать штрафных санкций за результаты своей деятельности, если они не соответствуют целям управления; мотивы энергосбережения – на выборе вида деятельности, требующего меньших затрат сил и напряжения; мотивы подчинения – на зависимости работника от групповых норм поведения и ролевых предписаний; мотивы удовлетворения – на получении положительных эмоций от процессов и результатов труда. Сила воздействия разных групп мотивов неодинакова в различные периоды времени и зависит от конкретных обстоятельств. При равной силе мотивов побеждает тот, который быстрее реализуется.

Еще один известный специалист, уделяющий внимание проблемам мотивации Кибанов А.Я. Исследуя группу ведущих мотивов, определяющих поведение работника, именует ее «мотивационным ядром (комплексом), которое имеет свою структуру и зависит от конкретной трудовой ситуации» [17, с. 459]. По его мнению, мотив характеризует стремление работника получить определенные блага, стимул – сами эти блага. Стимул может и не перерасти в мотив в том случае, если он требует от человека невозможных или неприемлемых действий. Механизм манипулирования стимулами должен быть адекватен механизму мотивации работника [17, с. 464].

После краткого изложения ключевых идей имеющихся теорий мотивации, по-разному объясняющих поведение человека, рассмотрим вопросы о стимулах и стимулировании.

Как уже отмечалось выше, стимулами называют внешние факторы, влияющие на действия работников или коллективов, на их отношение к труду, изменяя их установки и интересы. Побуждение к деятельности

составляет суть стимулирования. Стимулирование труда – это прежде всего внешнее побуждение, элемент трудовой ситуации, влияющий на поведение человека в сфере труда, материальная оболочка мотивации персонала [6, с. 87].

Из имеющейся по вопросам стимулирования литературы можно взять за основу для анализа труды М. Мароши [8] и Д.С. Синка [13]. Стимулы, имея важное значение в удовлетворении потребностей человека, принимают четыре основные формы: принуждение, материальное поощрение, моральное поощрение, самоутверждение. Из административных методов принуждения, применяемых на предприятиях, можно назвать такие, как замечание, выговор, перевод на другую должность, строгий выговор, перенос отпуска, увольнение с работы. К материальному поощрению относятся такие стимулы, как заработная плата, вознаграждения за результаты, премии, компенсации, ссуды на строительство жилья и др. Моральное поощрение направлено на удовлетворение духовных потребностей человека и имеет формы благодарности, почетной грамоты, доски почета, почетного звания, ученой степени, диплома, правительственной награды и др. Самоутверждение является самым сильным стимулом из всех известных и имеет формы авторского изобретения, диссертации, съемки фильма, получения второго образования и др.

Помимо традиционного деления стимулов на материальные и моральные, М. Мароши классифицирует их также в зависимости от их отношения к стимулируемому действию и цели стимулирования. В свою очередь, стимулы в зависимости от их отношения к стимулируемому действию делятся на две группы. Стимулы первой группы могут быть как материальными, так и моральными, а применяют их после определенного действия в форме поощрения определенных действий, достигнутого результата или фактического отношения к делу. Стимулы второй группы используют для создания такой ситуации, которая приведет к желаемым действиям или вызовет соответствующее отношение к делу. Таким образом, стимулы первой группы следуют за стимулируемыми действиями, а стимулы второй группы – вызывают стимулирующее действие.

Стимулы (по М. Мароши) можно классифицировать и по их связи со стимулируемой целью, то есть исходить из того, достижению каких целей служат стимулы. Стимулирующими целями могут быть поощрение части работы, достижение определенных показателей (выполнение плана производства, соблюдение сроков, качества и др.) или отдельного работника или коллектива. Важно отметить, что стимулы любого вида оказывают комплексное воздействие, как материальное, так и моральное. Различные виды стимулов могут сочетаться, дополнять друг друга, быть эквивалентны.

Д.С. Синк все методы стимулирования результативности труда классифицирует на экономические (прямые и косвенные) и не денежные.

Все они подразделяются также на индивидуальные и групповые. Конкретный состав методов стимулирования по каждому виду приводится в таблице 2.

Таблица 2

Методы стимулирования результативности труда (по Д.С. Синку)

Виды методов	Индивидуальные	Групповые
Экономические (прямые)	Сдельная оплата Повременная оплата Премия за рационализаторство Плата за отсутствие прогулов Плата за обучение	Распределение прибыли (системы Скэнлона, Ракера, Импрошейр)
Экономические (косвенные)	Льготное питание Доплата за стаж Премии	Дополнительные выплаты Групповые премии
Неденежные	Заработанные отгулы Гибкие рабочие графики Обогащение труда Оценка результативности Продвижение по службе Обучение	Программы повышения качества трудовой жизни Бригады производительности Охрана труда Кружки качества Бездефектная работа Информация от потребителей

Дополнением к таблице 2 служит таблица 3, в которой М. Вудкок и Д. Фрэнсис в двух блоках представили факторы регуляторов мотивации и главных мотиваторов [12, с. 24]. Факторы – регуляторы мотивации могут действовать как демотиваторы, если работники не удовлетворены ими. Факторы – главные мотиваторы увеличивают заинтересованность работников.

Анализ имеющихся теорий мотивации, форм и методов стимулирования работ побуждать их к активной деятельности, опираясь на оправдавшие себя на практике методы и способы побуждения.

Таблица 3

Гигиенические факторы (регуляторы мотивации) и мотивационные факторы (главные мотиваторы) (по М. Вудкоку и Д. Фрэнсису)

Регуляторы мотивации		
1. Рабочая среда	2. Вознаграждение	3. Безопасность
Рабочее время Уровень шума Фоновое звучание музыки	Зарплата и прочие выплаты Выходные	Опасение стать лишним Ощущение своей принадлежности к компании
Эргономика Столовая Дизайн Удобства	Дополнительные выгоды Системы медобслуживания Социальные проблемы	Уважение и одобрение Отношения с окружающими Сведения о том, как в

Чистота Физические условия работы		компании обращаются с работниками
Главные мотиваторы		
4. Личное развитие	5. Чувство причастности	6. Интерес и вызов
Ответственность Экспериментирование Новый опыт Возможности для обслуживания Обратная связь Владение	Подача информации Консультации Совместное принятие решений Коммуникация Представительство	Интересные проекты Развивающий опыт Возрастающая ответственность Обратная связь с продвижением к цели

Различные теории мотивации в основном не противоречат друг другу, а взаимодополняют друг друга, отражая многогранность и нестандартность самого процесса мотивации и предопределяя необходимость комплексного подхода к решению этой сложной проблемы.

Главная цель формирования и функционирования системы мотивации и стимулирования труда персонала – обеспечение достижения целей организации посредством привлечения и сохранения профессионально подготовленного персонала и прежде всего посредством эффективной, сильной и устойчивой мотивации, формируемой на основе комплексного стимулирования, являющегося предметом интереса для всех групп персонала организации. В первую очередь, это означает вознаграждение людей в соответствии с их ценностью для организации, измеренной посредством их текущего и потенциального вклада в результаты организации. Это также означает признание того, что люди имеют собственные потребности и цели, и что организация может развиваться только в том случае, если вознаграждение и заложенные в его основу стимулы будут соответствовать по социальным, психологическим и профессиональным характеристикам персонала организации [11].

Использованные источники:

1. Богданов Ю.Н., Зорин Ю.В., Шмонин Д.А., Ярыгин В.Т. Мотивация персонала // Методы менеджмента качества. – 2005. №11.
2. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учеб. Для вузов / Б.М. Генкин. – 7-е изд., доп. – М.: Норма, 2007. – 448 с.
3. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: Учебник для вузов. – М.: 4-е изд., изм. и доп. – М.: Норма, 2007. – 464 с.
4. Егоршин А.П. Управление персоналом / А.П. Егоршин. – 5-е изд. – Н. Новгород: НИМБ, 2007. – 1100 с.
5. Журавлев П.В., Карташов С.А. и др. Технология управления персоналом. – М.: Экзамен, 2000. – 575 с.
6. Зубкова А. Нормирование труда в условиях становления рыночных отношений // РЭЖ. 2000. - №11.

7. Литвинюк А.А. Мотивационный комплекс трудовой деятельности. – М.: МГУК, 1997.
8. Мароши М. Организация. Стимулирование. Эффективность. / Пер. с венг. – М.: «Экономика», 1981. – 208 с.
9. Мескон Н., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Дело, 2002. – 704 с.
10. Мисникова Л.В. Мотивация труда: виды, направления гармонизации / Л.В. Мисникова // Белорусский экономический журнал. – 2004. - №2.
11. Митрофанова Е.А. Развитие системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации: теория, методология, практика: Дис. ...докт.экон. наук. 2008. – 341 с.
12. Психология управления: Курс лекций / Л.К. Аверченко, Г.М. Залесов, Р.И. Мокшанцев, В.М. Николаенко. – Новосибирск: НГАЭиУ; М.: ИНФРА-М, 1997. – 150 с.
13. Синк Д.С. Управление производительностью. – М. 1989. – 528 с.
14. Стуканова И.П. Менеджмент: Учебное пособие. – М.: МГИУ, 2005. – 224 с.
15. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. – М.: Банки и биржи: ЮНИТИ, - 2007. – 696 с.
16. Цветаев В.М. Управление персоналом / В.М. Цветаев. – СПб.: Питер, 2002. – 563 с.
17. Экономика и социология труда: Учебник / Под ред. д.э.н., проф. А.Я Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 584 с.

Давлетова Р.С.

аспирант

ФГБОУ ВПО «Удмуртский государственный университет»

РФ, г. Ижевск

МЕТОДИКА ОЦЕНКИ УСТОЙЧИВОСТИ РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

В статье рассматриваются методологические основы устойчивого развития предприятия промышленного профиля. Обосновывается необходимость применения инструментов для оценки устойчивости, которые в значительной степени ориентированы на экономико-математическое моделирование, благодаря им возможно выделить значимые факторы, оказывающие влияние на устойчивость работы предприятия.

Ключевые слова: *устойчивость предприятия, устойчивость развития предприятия, оценка устойчивости предприятия.*

Изучение в теории терминов «устойчивость» и «устойчивое развитие» ведет к вопросу о возможности проанализировать и оценить данные составляющие на примере работы предприятия. Исследование свойств устойчивости основано на типологических методах анализа систем [1].

Нарушение устойчивости системы говорит о появлении в ней расходящихся процессов, не поддающихся управлению и приводящих к дезинтеграции системы. Современные подходы по исследованию устойчивости основаны на работах А. М. Ляпунова, А. Пуанкаре [2], на теории бифуркаций и её разновидности – теории катастроф. Данный инструментарий дает возможность анализа путей развития экономических систем, в их числе предприятий. Также существует много методов, которые позволяют оценить устойчивость предприятия (табл.), в определенной степени ее выражения [3].

Методы оценки устойчивости предприятия

Наименование группы	Краткая характеристика
Методы, которые основаны на использовании теории устойчивости и управления техническими системами	Основываются на расчете и интерпретации математических показателей устойчивости (к примеру, устойчивость по Ляпунову). Должны учесть влияние внешней и внутренней среды, характеризуются ограниченным практическим применением (Зигагин Г.З., Камашева Ю.Л., Зубанов Н.В.)
Методы по оценке интегрального показателя экономической устойчивости	С упором на принципы системного подхода производят расчеты интегральных показателей, которые объединяют оценки разных подсистем предприятия (производственной, финансовой, маркетинговой и др.) (Колобов А. Л., Омельченко И.Н., Лоскутов Р.Ю., Бендилов Б.Л., Савинская Н.А., Багиева Н., Брянцева И.В.)
Методы по оценке финансово-экономической устойчивости	Индикаторы данной группы методов основаны на учете уже полученных финансовых результатов работы предприятия, их применение осложнено «непрозрачностью» финансовой отчетности (Шеремет А.Д., Негашев Е.В., Сайфулин Р.С., Литвин М.И., Стоянова Е.С.).
Методы по прогнозированию риска банкротства	Методики для прогнозирования банкротства (Тафлера, Бивера, Альтмана)
Комплексные методы	Методики, которые основаны на количественных и на качественных методах исследования, предполагают определение факторов, механизмов, предотвращающих потерю устойчивости фирмы (Гурков И. Б., Кувалин Д.Б., Иванов В., Братанов М., Певелина Н.)

Многие из перечисленных методов базируются на финансово-экономических результатах работы предприятия. Очевидно, что если предприятие может привлечь извне достаточную сумму денег, оно способно финансировать любой рост. Но в действительности подобное неосуществимо и возможность финансирования всегда обусловлена определенными ограничениями. Предположим, что:

- предприятие не планировало дополнительного привлечения собственного капитала, его рост возможен лишь за счет нераспределенной

прибыли;

– предприятие не планировало изменять финансовый рычаг (соотношение долга и собственного капитала остается постоянным), то есть займы будут расти с тем же темпом, что и собственный капитал за счет нераспределенной прибыли.

Добавим, что оба эти допущения вполне согласованы с практикой. Как уже упоминалось, рост собственного капитала с помощью размещения новых акций часто нежелательно по некоторым причинам, самые существенные из них:

- высокая стоимость привлечения;
- неблагоприятная рыночная конъюнктура;
- размывание доли существующих собственников и вероятность потерять контроль над бизнесом.

На практике у кредитного потенциала предприятия существует предел, за которым идет неспособность оплачивать новые долги, а также финансовые затруднения и угроза банкротства. Поэтому менеджмент как правило выдерживает определенное соотношение собственных и заемных источников финансирования, которое обеспечивает необходимый уровень ликвидности и платежеспособности.

Необходимый инструмент финансового прогнозирования – моделирование будущего предприятия с учетом его устойчивого роста благодаря коэффициенту устойчивого роста – модели SGR, ее описал И.Я. Лукасевич. На его основе выявляется компромисс между желаемыми показателями роста фирмы и действительными условиями внешней и внутренней среды [16-18]. Рассчитанное значение SGR демонстрирует максимальный коэффициент роста продаж, который согласован с другими финансовыми коэффициентами. Для расчета SGR используются 2 формулы [4].

Моделирование при стабильных факторах среды:

$$SGR = \frac{r \cdot Ps \cdot RO \cdot FL}{1 - r \cdot Ps \cdot RO \cdot FL} \cdot 100,$$

здесь r – это коэффициент реинвестирования прибыли, он отражает дивидендную политику.

Моделирование при изменяющихся факторах среды:

$$SGR = \frac{(E_0 + E_{NEW} - Div) \cdot FL \cdot RO \cdot \left(\frac{1}{S_0} \right)}{1 - Ps \cdot RO \cdot FL} - 1,$$

здесь E_0 – это величина собственного капитала в отчетном году;

а S_0 – выручка от продаж в отчетном году;

E_{NEW} – планируемые поступления от эмиссии акций;

Div – сумма планируемых дивидендов.

Модель SGR берет в расчет характеристику разных сторон финансово-

хозяйственной деятельности предприятия: производственной (RO-ресурсоотдача), финансовой (FL-структура источников средств), взаимоотношений владельцев предприятия и управленческого аппарата предприятия (γ – дивидендная политика), положения предприятия на товарном рынке (P_s – рентабельность продаж).

Взаимосвязь между ключевыми показателями операционной, инвестиционной и финансовой деятельности, которые влияют на рост предприятия выглядит следующим образом:

$$SGR = \frac{NP}{EBT} \cdot \frac{EBT}{EBIT} \cdot \frac{EBIT}{SAL} \cdot \frac{SAL}{NA} \cdot \frac{NA}{E} \cdot \frac{RE}{NP} =$$

$$= TB \cdot IB \cdot ROS' \cdot TAT \cdot EM \cdot RR$$

здесь NP – это чистая прибыль отчетного периода; EBT – прибыль до налогообложения; EBIT – операционная прибыль; SAL – выручка от реализации продукции, работ, услуг; NA – нераспределенная прибыль отчетного периода; E – собственный капитал; ROS – рентабельность продаж; TAT – оборачиваемость чистых активов; EM – мультипликатор собственного капитала; RR – реинвестированная прибыль; IB – коэффициент капитализации чистой прибыли.

Делаем вывод, что поддержание устойчивости предприятием обеспечено главными параметрами его финансового развития, среди них:

- коэффициент рентабельности реализации продукции;
- политика распределения прибыли (отражаемой коэффициентом капитализации чистой прибыли);
- политика формирования структуры капитала (которая отражается с помощью коэффициента финансового левериджа) либо политика финансирования активов (которая отражается с помощью коэффициента левериджа активов);
- политика формирования состава активов (которая отражается с помощью коэффициента оборачиваемости активов).

Все параметры модели устойчивости меняются со временем и дабы обеспечить финансовое равновесие предприятия необходимо их иногда корректировать, учитывая внутренние условия его развития, изменение конъюнктуры финансового и товарного рынков, другие факторы внешней среды. Также стоит упомянуть, что максимальный период, когда предприятие развивается бескризисно при равновесном финансовом состоянии, которое было достигнуто, предприятия можно определить с помощью периода соотношения темпа прироста объема реализации товара к его значениям, которые рассчитываются с помощью модели устойчивости. Какое-либо отличие от расчетных значений данного показателя ведет к потере предприятием финансового равновесия [5, 6].

Логично предположить, что в данной ситуации предприятие будет пытаться не максимизировать прибыль, а увеличивать стоимость предприятия и прогнозировать его деятельность на долгосрочную

перспективу. Вопрос в том, можно ли точно спланировать результаты финансово-экономической деятельности предприятия, если оно уже давно существует на рынке? В этом случае делаем предположение использования общеприменимых законов эволюции не для того, чтобы изменить существующие финансово-экономические методы оценки устойчивости компании, а для их корректирования и учета роли окружающей обстановки в деятельности предприятия на рынке. Интересно, что применяемые принципы и законы эволюции содержат в себе закон естественного отбора, эндогенный механизм цикличности, экономико-математические модели, которые задают определенный критерии эволюции.

В большей доле эволюционных моделей выясняется вероятностный вариант наступления события. Из-за этого необходимо выяснить возможность некоторых параметров экономического события. Большинство процессов в экономике заданы разными функциями распределения, к примеру, Гаусса, Пуассона, Леви, это определяет использование вероятностного подхода к описанию экономических процессов.

Чтобы спрогнозировать экономическую траекторию, необходимо применить эргодическую гипотезу, которая является одним из общеприменимых законов эволюции и дает возможность по всем текущим состояниям эволюционирующих структур в определенный момент времени в настоящем спрогнозировать качественное состояние какой-либо структуры из всей совокупности структур в будущем с течением времени. С опорой на эргодическую гипотезу возможно говорить, что качественный характер экономического развития в среднем по времени 1-го предприятия из 1-й отрасли промышленности в будущем, идентично экономическому развитию (экономической траектории) в среднем в момент времени в настоящем по числу предприятий, которые выбраны на основании принципа равнозначности из одной отрасли. Работники предприятия обуславливают экономическое положение компании в процессе работы во времени, а правительство позволяет и определить, и сопоставить экономическое состояние компаний, а также общее состояние экономики в отрасли в определенное время. То есть работники предприятия могут определять экономическое состояние в среднем по времени, а правительство определяет среднее состояние по общему числу предприятий [7].

Когда изменение структуры можно отнести к содержательным, качественным, внутренним параметрам развития, рост является внешним, количественным показателем развития. В качестве количественных параметров развития, рост отражает важные моменты, происходящие в результате развития системы. Так как лишь через количественные параметры можно оценить качественные изменения. И каждый количественный параметр позволяет оценить сторону развития в целом. Самое главное, что рост определяет внешние условия и возможность для изменения структуры, усложнения организации, приспособления этой

организации к условиям окружающей среды, следовательно, для развития. То есть количественный рост позволяет произойти новым качественным или содержательным изменениям. Значит, развитие всегда отражается в количественном аспекте через те или другие численные параметры [8].

Мы считаем, что выделение метода оценки устойчивости компании нужно соотносить с целью ее применения, то есть с тем, кому она качественно поможет принимать решения по управлению компанией.

Так как неоклассическая парадигма уже достаточно давно доминирует в рамках мейнстрима, то само собой, что с появлением новых теоретических идей совершаются попытки встраивания их в стандартные аналитические рамки с помощью простой модификации. Рассмотрим, как влияют результаты устойчивости деятельности предприятия в одном из концептуальных направлений, когда собственник предприятия одновременно его менеджер. Этот подход обычен на предприятиях промышленности с организационно-правовой формой ОАО.

Цель этого подхода – демонстрация того, что структура стимулов, которые порождаются предприятием, эквивалентна оптимальному уровню усилий, прилагаемых собственником-менеджером. Данная модель строилась в рамках подхода, указанного в учебнике [9]. Здесь отправная точка стандартна – это индивид, который управляет предприятием, а также удовлетворение от дохода Y и от досуга L . То есть функция результатов устойчивости деятельности предприятия выглядит как

$$U = \Phi(Y, L).$$

По всем разновидностям производственной деятельности собственник-менеджер видит постоянную отдачу от усилий, которые он вложил. То есть, очевидно, что уровень полезности собственника в конце концов это функция затраченных им усилий или деятельности, выполняемой им на предприятии. Значит, для того чтобы удовлетворить личные интересы собственнику необходимо выявить оптимальный, или максимизирующий полезность, уровень деятельности. С формальной точки зрения данный вывод весьма правилен, однако используемый при таком анализе подход вводит в определенное заблуждение, так как не дает гарантии, что собственник-менеджер применяет в своем производственном процессе самые эффективные технологии. Он даже может характеризоваться более низкой производственной эффективностью в сравнении с конкурентами в его отрасли. Однако он может вести бизнес и как предельный производитель, тогда как другие на основании своего более высокого информационного статуса получают ренту.

Но с точки зрения практики источник дохода акционера, собственника, в нашем случае менеджера, – это дивидендные выплаты, которые в значительной степени зависят от величины собственного капитала предприятия, который был наращен за счет чистой прибыли. Кроме этого, на величину чистой прибыли оказывают влияние другие факторы производственно-хозяйственной деятельности.

Проанализировав учебную, научную и периодическую литературу, можно понять, что для выявления основного критерия метода оценки устойчивости предприятия промышленного профиля и условий его устойчивого развития можно применять показатель рентабельности собственного капитала (ROE). При этом рентабельность собственного капитала (ROE) – это 1 из 2 основных факторов при выявлении темпов роста прибыли предприятия. Порой возможно обоснованно предположить, что будущий коэффициент ROE является приблизительно равным его предыдущему значению, однако его высокое значение в прошлом не говорит о высокой доходности в будущем. Снижение коэффициента ROE демонстрирует, что новые инвестиции в предприятие приносят меньшую прибыль на собственный капитал, чем приносили предыдущие. В таком случае самый оптимистичный прогноз показателя рентабельности в будущем возможно будет ниже текущего значения ROE. Данные за предыдущие периоды помогут при составлении прогноза. Здесь нужно обратить внимание на соотношение заемного и собственного капитала и на процентные платежи по займам. Чтобы изучить влияние факторов на коэффициент ROE, происходит «декомпозиция» показателя в виде системы (матрицы) Du Pont:

$$ROE = \frac{\text{Чистая прибыль}}{\text{Прибыль до налогообложения}} \cdot \frac{\text{Прибыль до налогообложения}}{EBIT} \cdot \frac{EBIT}{\text{Выручка}} \cdot \frac{\text{Выручка}}{\text{Активы}} \cdot \frac{\text{Активы}}{\text{Собственный капитал}}$$

Сначала будем рассматривать факторы 3 и 4. Их произведение дает ROA – EBIT/Активы. Фактор 3 это рентабельность продаж (ROS). ROS показывает операционную прибыль на каждый рубль в выручке. Фактор 4 (отношение объема продаж к активам) также известен как коэффициент оборачиваемости активов (АТО). Данный показатель показывает, насколько эффективно используются активы с точки зрения их возможности генерации выручки от продаж. Фактор 2 – это коэффициент налогового бремени. Его значение демонстрирует одновременно государственную политику налогообложения и стратегию предприятия в области минимизации налогового бремени. Факторы 1,3 и 4 не обусловлены структурой капитала предприятия, в то время как факторы 2 и 5 тесно с ней связаны. Фактор 2 – это коэффициент отношения прибыли до налогообложения к операционной прибыли предприятия [10].

Но существует нерешенным вопрос про возможность использования рентабельности активов, когда собственник одновременно менеджер. Основной финансовый показатель, который характеризует использование активов, чье целевое значение нуждается в обосновании в процессе разработки стратегии, это рентабельность активов (ROA). При его моделировании применяется формула Дюпона, позволяющая оценить менеджмент предприятия не только в прибыльности продаж, но с точки зрения эффективности использования активов предприятия, следовательно,

позволяя выявить, за счет каких факторов идет изменение рентабельности инвестированного капитала [11].

$$ROA = \frac{EBIT}{A} \cdot 100$$

$$ROA = Ps \cdot RO,$$

здесь ROA – это рентабельность активов; EBIT – чистая прибыль; A – это активы; Ps – рентабельность продаж; RO – коэффициент оборачиваемости активов, ресурсоотдача.

Как важнейший показатель эффективности бизнеса, он соединяет полный набор элементов, которые характеризуют разные стороны хозяйственной деятельности. Проанализировав взаимосвязи между ними, выделим факторы, которые сильнее всего влияют на рентабельность активов, а также сосредоточим внимание на управлении ими. Причиной изменений значения показателя может являться и рост активов, и уменьшение соответствующих видов прибыли.

Собственники (акционеры) принимают за основной показатель эффективности применения акционерного капитала его рентабельность, она прогнозируема благодаря модифицированной формуле Дюпона:

$$ROE = \frac{NP}{E} \cdot 100,$$

$$ROE = ROA \cdot FL,$$

$$ROE = Ps \cdot ROe,$$

здесь ROE – это рентабельность акционерного (собственного) капитала; E – акционерный (собственный) капитал; FL – финансовый рычаг, мультипликатор собственного капитала; ROe – коэффициент оборачиваемости собственного капитала.

Если ROE стабильно растет, это говорит о высокой эффективности управления всеми видами ресурсов и затрат предприятия. А вот его отклонение от среднеотраслевого значения, возможно, говорит о том, что уровень долга в структуре капитала чрезмерен, а также слишком высок финансовый риск.

Даже беря в расчет, что показатель ROE не полностью точно описывает достижение менеджментом основной цели (рост стоимости предприятия), он – важная характеристика эффективности управления предприятием для его акционеров [4-6].

Моделирование показателей ROA и ROE во время разработки стратегии предприятия дает возможность управления нормой прибыли на капитал, а значит, определения способов ее повышения, совершенствования направлений вложения капитала.

Очень важно, исследуя процессы управления предприятием как экономической системой, учитывать факторы, которые непосредственно влияют на ожидаемый результат деятельности предприятия, в нашем случае на устойчивость. Поэтому в диссертационном исследовании мы планируем

рассчитать показатели деятельности предприятия, сгруппировать их, построить метод оценки устойчивости результатов деятельности предприятия, в основе которого будет лежать финансовый показатель ROE. Основываясь на общем анализе существующих методов оценки устойчивости предприятия, метод оценки сведется к 2 показателям, среди которых:

- учет эволюционных условий устойчивости предприятия;
- выявление самых значимых факторов устойчивости.

Имеющиеся методы достаточно разнообразны, но не дают возможности учета устойчивости предприятия в качестве эволюционирующей системы. Мы считаем, что «мейнстрим» неточно представляет взаимодействие между фундаментальными теоретическими разработками и эмпирической базой для выявления взаимосвязи между устойчивостью и развитием предприятия. Современный подход характеризуется изучением возмущений в структуре самой системы. Это гарантирует определение соответственных изменений поведения системы после воздействия изменений. Практическая ценность данного исследования заключается в возможности своевременного предвидения возникающих несоответствий в структуре рассматриваемой системы, а также определении момента попадания в критическую область, это является определенным сигналом для разработки и применения мероприятий, которые позволят влиять на объект, без падения темпов экономического роста. Именно по этой причине цель нашего исследования – это разработка метода оценки устойчивости предприятия на примере предприятия промышленного профиля.

Обобщим вышеизложенные теоретические основы устойчивости и устойчивого развития предприятия промышленного профиля и продемонстрируем полученные выводы:

Большее количество систем, которые кажутся неэффективными, растут и укрепляют позиции на рынке. Исследование этого феномена на практике складывается из своевременного предвидения возникающих несоответствий в структуре рассматриваемой системы, а также определения момента попадания в критическую область. Такой момент будет сигналом для своевременной разработки и проведения мероприятий, которые позволят повлиять на результат работы предприятия, не допустив падения темпа экономического роста. Прикладное значение данного рыночного явления хорошо описывается в подходах эволюционной экономики и представлениях о предприятии как о сложной развивающейся и эволюционирующей системе, которые были взяты в теоретическую базу диссертационного исследования.

Результат любого из действий предприятия рассмотрен в качестве распределения возможных результатов действий управленческого аппарата и собственников. Также учеными выявлена бессмысленность опоры на оптимальное распределение результатов деятельности, потому что нельзя его

максимизировать с большой вероятностью наступления события. То есть максимизация прибыли, которая является критерием действия, расценивается нами в качестве бессмысленной. Как результат оценки устойчивости мы выбрали финансовый показатель – рентабельность собственного капитала (ROE). Уверенный рост ROE говорит о высокой эффективности управления всеми видами ресурсов и затрат на предприятии. Тогда как его отклонение от среднеотраслевого значения может говорить о том, что уровень долга чрезмерен в структуре капитала и повышен финансовый риск. Учитывая, что показатель ROE будет не очень адекватно характеризовать достижение управленческим аппаратом основной цели (увеличения стоимости предприятия), он – важная характеристика эффективности управления предприятием для акционеров.

Управление устойчивостью важно не столько из-за интереса, это направление влияет и на планирование деятельности предприятия в долгосрочной перспективе. Поэтому мы проанализировали разные методы оценки устойчивости деятельности предприятия, а так же эволюционную модель развития предприятия. По нашему мнению, существует возможность разработки метода оценки для выбранного теоретического направления исследования. Для этого нужно проанализировать инструменты оценки устойчивости, которые значительно ориентированы на экономико-математическое моделирование, с их применением можно выделить факторы, которые влияют на устойчивость деятельности предприятия. Однако то, что не существует количественных оценок устойчивости развития предприятия, усложняет объективный выбор стратегии предприятия.

Использованные источники:

1. Постон Т., Стюарт М. Теория катастроф и ее приложения. - М.: Мир, 1980. - 350с.
2. Могилевский В.Д. Методология систем. - М. Экономика, 1999. - 357с.
3. Рыжова Н.П. Проблемы выбора методики исследования устойчивости современных российских предприятий // Материалы V краевой конференции - конкурсе молодых ученых и аспирантов. - Хабаровск: Изд-во ИЭИ ДВО РАН, 2003. - С. 67 - 69
4. Лукасевич И.Я. Финансовый менеджмент: учебник/ И.Я. Лукасевич. - М.: Эксмо, 2007. - 768 с.
5. Бланк И. А. Антикризисное финансовое управление предприятием. - К.: Эльга, Ника-центр, 2006. - 672 с.
6. Бланк И. А. Финансовый менеджмент /И. А. Бланк. - К.: Эльга, Ника-центр, 2004. - 656 с.
7. Садченко К.В. Законы экономической эволюции / К.В. Садченко. - М.: Дело и Сервис, 2007. - 272 с.
8. Дерманов В.К. Проблемы роста и структурных изменений // Сборник докладов СПбГУ, 2008. -16с.
9. Figge F., Hahn T., Schaltegger S., The Sustainability Balanced Scorecard – a

tool for value – oriented sustainability management in strategy – focused organizations // Conference Proceedings of the 2001 Eco-management and Auditing Conference. ERp Environment; Shopley. - pp.83-90

10. Боди З., Кейн А., Маркус А. Принципы инвестиций, 4-е изд.: Пер. с англ. - М.: Издательский дом «Вильямс», 2004. - 984 с.

11. Оводков Д.А. Финансовая стратегия предприятия и механизм её разработки. - Автореферат диссертации – ГОУ ВПО «Воронежский государственный университет», 2008. - 28 с.

12. Ключко В.Г. Основные факторы и предпосылки перехода национальной экономики к устойчивому развитию // Проблемы экономики и менеджмента. - 2013. - №12(28). - С.23-30.

13. Асадуллин А.Ф., Файзуллин Р.В. Анализ бюджетной обеспеченности районов и городов Удмуртской республики // Приволжский научный вестник. - 2013. - №8(24). - С.70-78.

14. Шандова Н.В. Подходы к формированию стратегии устойчивого развития промышленных предприятий // Проблемы экономики и менеджмента. – 2014. – № 2 (30). – С. 54–58.

15. Грахов В.П., Кощеев В.А. Бюджетирование как инструмент управления организацией в условиях конкурентной среды // Вестник гражданских инженеров. – 2007. – № 1. – С. 80–82.

16. Давлетова Р.С., Коловертнов Р.А., Файзуллин Р.В. Влияние внешней среды на стратегическое планирование развития промышленного предприятия // Экономика и предпринимательство. - 2013. - №7. - С. 519-522.

17. Давлетова Р.С., Файзуллин Р.В. Моделирование зависимости состояния нефтедобывающего предприятия от эндогенных и экзогенных факторов // Проблемы экономики и управления нефтегазовым комплексом. - 2013. - №3. - С.33-37.

18. Давлетова Р.С., Коловертнов Р.А. Оценка устойчивости предприятия на основе системы сбалансированных показателей // Проблемы экономики и менеджмента. – 2012. – № 11 (15). – С. 19–28.

*Даутова З.Х.
студент 3 курса
экономический факультет
Стерлитамакский филиал
Башкирского государственного университета
Хабибуллина Л.Р.
научный руководитель, старший преподаватель
Россия, г. Стерлитамак*

«ШЕСТЬ СИГМ» — КОНЦЕПЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВОМ

«Шесть сигм» — одна из самых эффективных методологий решения проблем для улучшения организаций и показателей бизнеса.

Методы шести сигм применяются во многих отраслях экономики, ориентируясь на всех операциях процесса, который вызывает или устраняет дефекты, а не на самих дефектах. В рамках этого подхода, дефектом является все то, что тормозит процесс или услугу или мешает им.

Таким образом, «Шесть Сигм» – система, позволяющая настроить бизнес-процессы так, чтобы максимально снизить все возможные дефекты, потери и издержки.

Настройка процесса подразумевает целенаправленную работу по уменьшению разброса параметров и изъятию дестабилизирующих воздействий на процесс.

Что такое сигма.

«Сигма» - стандартное отклонение, которое показывает степень изменчивости результата (ширину колокола разброса параметров на выходе процесса). В совершенном случае от среднего значения измерений до ближайшей границы допуска помещается 6 «сигм». В этом случае вероятность произвести дефектную продукцию составляет 3,4 дефекта на миллион возможностей.

Стандартный подход к решению проблем в методе «Шесть сигм» называется DMAIC (определяй, измеряй, анализируй, совершенствуй и контролируй). Цикл DMAIC является основой применения «Шесть сигм».

В настоящее время можно выделить следующие принципы метода «Шесть Сигм»:

- Ориентация на удовлетворение требований потребителя;
- Личная ответственность высшего руководства;
- Широкое вовлечение персонала;
- Командный стиль работы;
- Процессный подход;
- Опора на факты, а не на мнения;
- Ориентация на конечный финансовый результат;
- искренний интерес к клиенту;
- управление на основе данных и фактов;
- ориентированность на процесс, управление процессом и совершенствование процесса;
- проактивное управление;
- взаимодействие без границ;
- стремление к совершенству плюс снисходительность к неудачам;

Любой процесс представляет собой функцию преобразования отдельных состояний входных факторов в соответствующий им результат с параметрами. Данная функция выглядит как $Y = f(X)$ и позволяет определить количественную взаимосвязь между показателями факторов на входах процесса и результата на выходе. То есть, для любого процесса можно

создать такие наборы «входных» параметров, при которых «на выходе» процесса будут максимально высокие показатели качества и минимальные показатели издержек.

Для того, чтобы организовать работу в системе «Шесть сигм» необходимо: создать инфраструктуру, поддерживающую внедрение системы «Шесть Сигм» и каждый проект; обучить руководителей проектов, экспертов и групп внедрения; количественно исследовать основные потери предприятия; выбрать задачи по критерию максимальной экономической эффективности; организовать проектные работы; закрепить результаты. [5]

Достоинства системы «Шесть сигм»:

В концепции «Шесть Сигм» заново изучаются способы выполнения работ;

Используемые в методологии статистические методы и методы повышения качества связаны между собой, это позволяет обеспечивать простоту проведения и эффективность анализа;

Благодаря грамотному совмещению основных составляющих системы обеспечивается высокое качество результата.

В России шесть сигм внедряют следующие компании: Иструм-Рэнд; Рыбинские моторы (Научно Произв Объединение «Сатурн»); Красноярский алюминиевый завод; Аудиторская фирма Аваль; подразделение 3М в России; подразделение Хегох в России и др. Производственная практика этих предприятий подтверждает привнесение методом шести сигм ощутимого экономического эффекта и в условиях России.

Подводя итог, стоит отметить, концепция «Шесть сигм» это совершенствование бизнеса, путем сосредоточения на тех выходных параметрах, какие оказываются важными для потребителя.

После введения методов шести сигм многие организации добивались повышения прибыли и улучшения важных финансовых показателей. Благодаря использованию данной методики, поднимался уровень удовлетворенности клиентов, снижалось число дефектов, сокращался производственный цикл, росла производительность труда и выход готовой продукции.

Использованные источники:

1. Адлер Ю.П., Шпер В.Л. «Шесть сигм»: еще одна дорога, ведущая к храму // Методы менеджмента качества. - 2000. - № 10.
2. Вумек Д., Джонс Д.Т. Бережливое производство: Пер. с англ. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2010. - 473 с.
3. Концепция контроллинга: Управленческий учет. Система отчетности. Бюджетирование / Horvath & Partners: Пер. с нем. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005.
4. Майкл Л. Джордж. Бережливое производство + шесть сигм в сфере услуг. Как скорость бережливого производства и качество шести сигм помогают совершенствованию бизнеса". - М.,: Альпина Бизнес Букс, 2006.

*Дубова Е.А.
студент 3 курса
кафедра инженерного предпринимательства
НИИ Томский политехнический университет
Россия, г. Томск*

МЕТОДЫ ПРЕВЕНТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ДЕЛИКТНЫМИ РИСКАМИ ПРЕДПРИЯТИЙ

Потери, которые несет организация в рыночных условиях хозяйствования, в большинстве случаев связаны с неправомерным вмешательством - деликтами. Повысить эффективность основной деятельности за счет снижения общего количества убытков возможно, применив методы превентивного управления деликтными рисками.

Ключевые слова: деликты, деликтные риски, делинквенты, управление рисками, превентивные методы

Новые условия осуществления предпринимательской деятельности, сопровождающейся высокой степенью риска, обусловлены переходом российской экономики на рыночные условия хозяйствования. Структуры, осуществляющие свою предпринимательскую деятельность на инициативной и инновационной основах, часто несут потери, которые обусловлены, неправомерным вмешательством в их деятельность.

Деликтный риск предприятий это, прежде всего, возможность наступления каких-либо неблагоприятных последствий для субъекта предпринимательства (нанесение ущерба или порча ресурсов, перерасход средств, снижение доходности, а также упущенная выгода, вплоть до банкротства субъекта хозяйствования) в результате действий, совершенных неправомерно, или бездействий физических или юридических лиц, органов управления или их представителей и других [1].

Формы проявления деликтных рисков и их последствий разнообразны, поэтому учет и оценка таких рисков затруднительны. В связи с этим, предпринимателям приходится искать дополнительные возможности для компенсации понесенных затрат. Таким образом, проблема минимизации потерь от неправомерных вмешательств особенно актуальна.

Законодательные инициативы, ориентированные на снижение девиантного поведения делинквентов (нарушителей), зачастую содержат лишь правовые меры, которые призваны повлиять на ситуацию, а экономические инструменты остаются незадействованными. Это связано с тем, что меры юридические влияют лишь на стратегию и тактику делинквентов, тогда как экономическая политика, при условии ее адекватности, лишит данную категорию самой мотивации к действиям.

Для субъекта управления бизнесом важно знать действительные стоимость и массу риска деликтов, которым подвергается

предпринимательская деятельность. К таким показателям относятся фактические убытки и затраты на снижение их величины, а также затраты по возмещению.

Если оценить стоимость и массу верно, то можно объективно представить объём убытков, которые возможны и найти пути их уменьшения или предотвращения, а если последнее невозможно, то обеспечить возмещение убытков.

Отсутствие должной теоретической проработки проблемы деликтов в рамках экономической теории и общей теории управления предполагает сложности в управлении деликтными рисками. Риск-менеджмент ограничивается лишь упоминанием деликтов в качестве общего основания возникновения риска, таким образом, не уделяя должного внимания рассмотрению данного вопроса.

Потери от деликтов в большинстве своих случаев настолько велики, что ставят само существование бизнеса под угрозу. В западноевропейских странах, потери от противоправных вмешательств в процессе розничной торговли составляют около 50% от прибыли, в США потери составляют 31,3 млрд. долларов в год (48% - неправомерные действия персонала, 15,3% – потери от административных ошибок) [2].

В России подобная статистика отсутствует, но рассматриваемый вопрос от этого менее важным не становится. В стране проблема выявления и оценки деликтов, приносящих убытки организациям, сложна за счет наличия весомой латентной составляющей – 59%. Таким образом, выявить, проанализировать и оценить удастся лишь 41% потерь ежегодно.

Деликтные риски с одной стороны являются частью общей системы рисков, характерных для хозяйственной практики, с другой – присущи как всем видам управленческой деятельности (планирование, контроль и др.), так и всем направлениям функционирования предприятия (финансы, инвестиции, торговля, формирование товарных запасов и др.).

В качестве методов управления под деликтным риском подразумевается совокупность приемов и правил, используемых в процессе применения ресурсов организации для снижения степени деликтного риска [3].

Процесс формирования методов управления деликтным риском складывается из исследования и выбора тех способов управления, которые позволяют обеспечить положительную динамику основных показателей деятельности предприятия в результате снижения степени деликтных рисков и минимизации потерь.

Основой данного процесса может стать применение двух моделей «практической» и «теоретической». Первая основана на соотношении объема товарооборота с понесенным ущербом за период, а вторая на CVP-анализе – модели построения точки безубыточности.

Что касается методов управления деликтными рисками, то для предприятий, можно выделить следующие :

- уклонение от риска (сократить перечень форс-мажорных обстоятельств, являющихся условиями договоров поставки продукции, снимающих ответственность поставщиков за поставку несоответствующего заявке товара; переход от «открытой» формы реализации продукции к «закрытой»; постоянный мониторинг внешнего деликтного фона бизнеса и отслеживание динамики предпринимательского климата территории ведения бизнеса с учетом деликтной составляющей);

- локализация риска (передача полномочий риск-менеджера товароведу и категорийному менеджеру и частичное введение внутренних нормативов);

- распределение или рассеивание риска (ориентация на различные группы потребителей и расширение ассортимента, заказ небольших партий; оптимизации должностных обязанностей сотрудников и применение ими простых «эвристических» приемов управления деликтными рисками; введение в учредительные документы, не связанного с данными видами деликтов, вида деятельности, позволяющего обеспечить стабильный доход и покрыть потенциальные затраты на управление деликтными риском (транспортные услуги));

- компенсация риска (введение штрафных санкций к персоналу, участвующих в деликтах; участие категорийного менеджеров в различного рода семинарах, проведение им тренингов с персоналом, активный маркетинг, направленные на повышение спроса; получение дополнительного уровня премии за риск от партнеров; самострахование за счет создания страховых фондов для оперативного покрытия понесенных потерь).

Действенные методы превентивного управления деликтными рисками помогают субъекту хозяйствования решить ряд взаимосвязанных задач: осуществить стратегическое, тактическое и оперативное планирование мероприятий, направленных на нейтрализацию потерь от деликтных рисков, оптимизировать систему учета выявленных деликтов.

Организациям целесообразно использовать методы управления деликтными риском, поскольку это позволит достичь высокой степени альтернативности принимаемых решений на основании конкретных условий хозяйствования, финансовых и производственных возможностей. В конечном счете, это обеспечит наибольший учет всех деликтных рисков и позволит максимально нейтрализовать их негативные последствия.

В конечном итоге, именно эти мероприятия помогут предприятию повысить эффективность основного вида деятельности без лишних затрат за счет снижения общего количества потерь.

Использованные источники:

1. Усанов Г. И. Деликтные риски организаций: идентификация, диагностика и управление/Г. И. Усанов, Г. П. Старинов. – Комсомольск-на-Амуре: Издательство КнАГТУ, 2009 г. – 192 с.
2. Ступаков В. С. Риск-менеджмент: учебное пособие/В. С. Ступаков, Г. С. Токаренко. – М.: Финансы и статистика, 2005. – 288 с.
3. Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия/Г. В. Савицкая. – Минск: Новое знание, 2000. – 281 с.

Дудкина О.В., к.с.н.

доцент

*ФГБОУ ВПО «Донской Государственный
Технический Университет» (ДГТУ)*

Россия, г. Ростов-на-Дону

ПЕРСОНАЛИЗАЦИИ ИМИДЖА КОМПАНИИ КАК ФАКТОР КОНКУРЕНТНЫХ ПРЕМУЩЕСТВ КОМПАНИИ

Для того, чтобы рассматривать данную проблематику необходимо определиться каковы же составляющие корпоративного имиджа. Вся информация, которую мы посылаем во внешнюю среду, является имиджевой. Эту информацию (вербальную и невербальную) надо систематизировать. Невербальная информация как мы знаем это здание, офис, рекламная продукция фирмы. Даже музыка, которая звучит в телефонной трубке, говорит о том, как себя позиционирует компания. Составляющими имиджа являются миссия и история фирмы. Руководитель, если мы рассматриваем его как аргумент в пользу компании и "транслируем" во внешнюю среду, и сотрудники (их поведение, внешний вид, компетентность, манера общения, стиль жизни), и даже клиенты - все работают на наш имидж. Каналы доставки информации - это средства массовой информации, разнообразные акции, даже слухи и т.д. Имидж компании и ее репутация очень тесно взаимосвязаны. Самое дорогое, что есть у фирмы, - это ее репутация. Репутация - инвестиционный проект. Репутация складывается годами, десятилетиями, и даже столетиями. Имидж формируется для решения тактических задач, он динамичен, должен соответствовать моде. Создать имидж можно быстро. Западные аналитики подсчитали, что за последние 15 лет доля стоимости репутации в общей стоимости западных компаний выросла с 18 до 82 %. Речь идет только о западных компаниях, у нас другая ситуация. Если, к примеру, компания стоит 100 миллионов долларов, то материальные активы составляют всего лишь 18 миллионов, а 82 миллиона - это стоимость репутации, нематериальных активов. Мы к этому пока только стремимся, такая ситуация возможна только на стабильном рынке, когда компании могут позволить себе инвестировать в репутацию, хотя понимают, что эти

инвестиции принесут отдачу не завтра, не послезавтра, а через какое-то время.

Имидж воздействует на эмоции, репутация - на разум. Имиджевые технологии предполагают достаточно быструю отдачу. Мы провели шумную компанию, вы среагировали на наш имидж и пришли что-то купить. Но на уровне эмоций люди не покупают дома, дорогие машины, не страхуют свою жизнь. Здесь для убеждения нужны более веские аргументы. И здесь мы выходим уже на репутационный менеджмент.

Часто возникают вопросы о совместимости между имиджем и репутацией, возможен ли конфликт между этими категориями. Если концепцию разрабатывают профессионалы, этого быть не должно. Например, вы позиционируете себя как респектабельный и надежный банк, с давними традициями. А вам предлагают спонсировать конкурс "Мисс Африка". Консервативная организация не станет спонсировать эротические программы. Хотя на уровне имиджа может быть и стоило бы это сделать. Важно учитывать свои стратегические задачи и цели, думать о том, какими вы будете через пять, десять лет. И если имидж поддается коррекции, то репутацию исправить невозможно.

Компаниям зачастую имеет смысл создавать у себя PR-отделы. Конкурентноспособной маркетинговой концепцией является маркетинг отношений. PR-специалисты в ответе за коммуникацию и за имидж - это их основной продукт. Создавать у себя PR-отделы или нет каждая фирма решает этот вопрос, исходя из своих амбиций. Если вас устраивает то положение, которое вы занимаете на рынке, тот сегмент, на котором вы работаете, и вы не собираетесь расширяться, достаточно, может быть, того, что ваши сотрудники будут хорошими коммуникаторами, будут сознательно работать на имидж компании. Как только вы ставите перед собой новые цели, выходите на новые рубежи, вы вынуждены решать уже более сложные задачи, работать с более широкой аудиторией. Здесь уже нужны сложные технологии, нужно привлекать специалистов. На Западе существуют две точки зрения на этот счет. Первая - достаточно иметь одного (двух, трех) специалистов по PR, и тем не менее поручать решение своих проблем PR-агентству, а задача PR-специалиста - представлять интересы своей фирмы, грамотно формулировать задачу. Вторая - можно держать в своей структуре большой PR-отдел, что-то делать самостоятельно, а для решения крупных задач (например, организации юбилея фирмы) привлекать PR-агентства.

Для формирования положительного образа организации название фирмы имеет значение. Имя - первичная информация, она должна нести определенную смысловую нагрузку, отражать концепцию или направление деятельности организации. Иностранные фирмы не всегда удачно входили на российский рынок именно потому, что их названия вызывали у россиян неадекватные эмоции или ассоциации (например, Ле Монти - страна Лимония, облимонить и т.д.). Название должно быть оригинальным,

запоминающимся, вызывать положительные эмоции. Кроме того, название надо проверить на юридическую "чистоту". Может оказаться так, что оно уже было кем-то когда-то зарегистрировано.

Личность руководителя работает на имидж организации. **Но**, все зависит от концепции и от личности руководителя. Когда имиджмейкер-концептуалист включает руководителя в структуру имиджа компании, ему приходится подстраиваться под общую концепцию. Если же в силу каких-то объективных обстоятельств это невозможно, руководитель дистанцируется от публичной деятельности. Нужно исходить из коэффициента рентабельности. Если вложить много денег, любимца народа можно сделать из кого угодно. Но стоит ли? Если реальный руководитель - хороший менеджер, зачем ему становиться публичной персоной? Может быть, ему стоит заниматься своим делом, а лицом компании можно сделать кого-то другого. Кто же может стать публичной персоной в организации? Существует институт спонс-персон. Спонс-персоной может стать, например, вице-президент, отвечающий за какое-то направление, или другое должностное лицо. Спонс-персоне поручено публично представлять организацию, делать заявления, участвовать в мероприятиях. Бывает, что руководитель компании становится и спонс-персоной. Мы помним, как, например, Анатолий Чубайс идентифицировался с РАО ЕЭС. Имидж этой компании персонализирован. Многие компании не работают по технологии персонализации своего имиджа в силу разных причин. Или нет харизматических лидеров, привлекающих внимание публики, или они не считают это эффективной для себя технологией. Хотя сегодня тенденция такова, что бизнес стремится персонализироваться. Глобализация экономики привела к тому, что население планеты воспринимает многие корпорации как абстрактных монстров. Персонализация имиджа компаний помогает снять эту проблему. И с этой целью организации или торговой марке присваивают имя руководителя. Вспомним начало индустриальной эпохи. Форд, Рено были носителями образа своих компаний. Их потомки были не столь талантливы и харизматичны, им пришлось нанимать менеджеров для управления компанией. А образ основателя - например, Форда - продолжал работать на компанию. Сегодня мы выходим на тот же виток, нужны такие же персоны, но уже адекватные нашему времени. И повезло организации, которая сумеет этот имидж персонализировать или создать. Однако здесь есть и некоторый риск. Надо быть очень осторожным, давая организации или торговой марке имя руководителя. В конце концов, он живой человек со своими достоинствами и недостатками. Как долго он сможет публично жить в том образе, который был создан им или для него? Скомпрометировав себя, он автоматически скомпрометирует и компанию. Руководители должны помнить, что имидж организации связан с корпоративной культурой. Может случиться и так, что разработанный образ не соответствует внутреннему состоянию организации. Изучив рынок и

поняв, какого имиджа от нас ждут, мы начинаем выстраивать, унифицировать, приводить организацию в соответствие с выбранным образом, а затем транслируем этот образ во внешнюю среду. При этом мы должны исходить из наших ресурсов, наших возможностей и востребованности на рынке. Если мы не тянем на аристократов в седьмом колене, или если у нас нет средств позиционировать себя как банк для элитных клиентов, зачем мы будем в эту игру играть? Рынок все расставит на свои места.

Но когда единый стиль организации разработан, все - и руководители, и сотрудники - должны соответствовать этому стилю, поскольку все они встроены в общую структуру организации. Никто не имеет права компрометировать компанию даже вне работы. Ведь конкуренты не дремлют! В некоторых компаниях существуют прописанные правила, которые сотрудники подписывают при приеме на работу. Если ты не следуешь этим правилам, ты можешь быть оштрафован или уволен. Однако здесь важны не репрессивные меры, а воспитательные. Необходимо воспитывать корпоративный дух, сотрудники должны стать искренними носителями положительного образа, фальшивить долго не получится. Представьте, вы тратите деньги, чтобы транслировать во внешнюю среду хорошо концептуально разработанный имидж, а ваши сотрудники, как только выходят за ворота фирмы, начинают поливать грязью руководство, коллег, порядки и т.д. На этом чаще всего "горят" наши, российские компании. Предположим, известная компания старается создать положительный имидж, активно спонсирует какие-то мероприятия, а зарплату собственным сотрудникам не платит, в организации бардак, взяточничество. Явный диссонанс! Между тем, эти самые сотрудники и взаимодействуют с клиентами. Будут ли они болеть душой за компанию, которая не платит им зарплату, заботиться об ее имидже? Вряд ли. В связи с этим, перед менеджерами по персоналу и менеджерами по связям с общественностью стоят определенные задачи. Менеджер по персоналу должен так организовать сотрудников, чтобы они выпускали качественный продукт (или услугу). Продукт специалиста по PR - имидж. Поэтому он должен так мотивировать персонал, чтобы сотрудники стали носителями положительного образа, положительной репутации фирмы. Персонал - основной ресурс формирования имиджа. За имидж организации отвечает каждый, а не только служба PR. Каждый сотрудник - носитель имиджа организации. Это нельзя приказать, это можно воспитать, мотивировать. Имидж должен стать одним из основных конкурентных преимуществ компании. И PR-специалисты преследуют именно эту цель.

*Евстигнеева О.А., к.э.н.
доцент
Кирюшкина А.Н.
студент 4-го курса
кафедра «Финансы и кредит»
Тольяттинский государственный университет
Россия, г. Тольятти*

ФИНАНСОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ КАК НАУКА ОБ УПРАВЛЕНИИ ФИНАНСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: Проведено исследование науки о финансах, финансовом менеджменте в исторической ретроспективе.

Ключевые слова: балансоведение, наука, финансы, финансы коммерческой организации, теория финансов, баланс, финансовые отношения.

В течение многих лет финансовая наука в нашей стране развивалась, по сути, в рамках классической теории финансов, тогда как в экономических развитых странах, начиная со второй трети XX века бурное развитие получила неоклассическая теория финансов, делающая акцент на рынки капитала и крупный корпоративный бизнес. К числу примечательных тенденций в связи с новой теорией можно отнести появление в 60-е годы XX века нового направления - финансового менеджмента, понимаемого как система управления финансами крупной компании [2, 5].

Суть классической теории финансов заключается в доминанте государства в финансах; суть неоклассической теории - в доминанте финансов частного сектора (точнее, финансах с позиций компаний и рынков капитала) [3, 266].

В России развитие науки об управлении финансами имело свои особенности. В области становления и распространения научных знаний, в том числе экономических, Россия традиционно отставала от европейских стран, в немалой степени это было обусловлено относительно поздним (по сравнению с Западом) началом книгопечатания, которое в России датируется 1564г.

Зарождение финансовой науки в России традиционно принято связывать с именем Ю. Крижанича (1617-1678), в работе которого формулируются проблемы управления финансами в широком контексте, когда финансовая система понимается как один из важнейших факторов укрепления государственности. Помимо него историки отмечают сочинение подъячего Посольского приказа Григория Котошихина «О России в царствование Алексея Михайловича», написанное в 1666-1667гг. и изданное в России в 1840г., в котором также затронуты проблемы управления финансами [3, 280].

Высокую оценку получила книга Н. И. Тургенева «Опыт теории налогов». И. И. Шилль считал, что работой Тургенева «по справедливости

могла гордиться русская литература, гордились бы и все другие, если бы она была известна в свое время иностранцам». По мнению И. И. Янжула, именно Тургенева следует считать основоположником русской финансовой науки как систематизированного знания [2, 67].

Уже в начале XIX века в России начинает постепенно складываться понимание, что только системой налогов и пошлин не ограничивается содержание финансовой науки, другая весьма существенная ее компонента – государственный кредит. Первая систематизированная работа в этом направлении написана М. Ф. Орловым (1788-1842) и опубликована в 1833г. Орлов привел определение кредита, сформулировал различия между частным и государственными кредитами, обосновал значимость налогов и займов как основных источников происхождения государственных капиталов, объяснил принципиальное различие между этими источниками, обобщил опыт западных стран в области налогообложения и кредита. В дальнейшем в России быстро начала формироваться плеяда замечательных ученых, работавших в области финансов: И. Я. Горлов, Е. Г. Осокин, В. А. Лебедев, И. И. Янжуле, И. Х. Озеров. В России, как и на Западе, к концу XX века научное направление имело реальную направленность на публичные союзы, в основном на государство. Базовые учебные пособия для подготовки финансистов совершенно не отличались от западных аналогов. Главной особенностью первых печатных изданий по теории финансов была их описательность, научный инструментарий практически отсутствовал, а также все количественные методы управления финансами были выведены из данной науки [1, 282].

Особенность развития финансовой науки в России в рамках классической теории финансов состояла в том, что она в течение продолжительного времени тесно корреспондировала с финансовым правом. Это выражалось в следующем: подавляющее большинство книг по финансовому праву и финансовой науки в значительной степени дублировали друг друга, в университетах тех лет не было специальных программ подготовки экономистов и финансистов – эти специалисты готовились на юридических факультетах университетов. Размежевание между финансовой наукой и финансовым правом, наметившееся в работах ведущих российских ученых накануне Октябрьской революции 1917г., по сути, так и не сформировалось в окончательном виде. Грянувшая революция внесла существенную лепту в формирование финансовой науки – последовавшее в дальнейшем построение централизованно планируемой экономики естественным образом привело к абсолютизации государственных финансов, понимаемых с учетом советской системы права и экономики.

В настоящий момент финансовая наука развивается в направлении неоклассицизма, характеризующееся централизованными и децентрализованными финансами и их взаимодействием.

Рассмотрим отдельные элементы управления финансами предприятия, которые развивались в рамках бухгалтерского учета. Тем не менее, в России накануне революции 1917г. существовали и успешно развивались два самостоятельных направления- анализ баланса (в рамках балансоведения) и финансовые вычисления, которые в настоящее время входят в состав ключевых разделов современного финансового менеджмента. В рамках балансоведения, прежде всего, стоит отметить А.К.Рощаховского (1910г.), которого можно считать первым русским бухгалтером, по-настоящему оценившим значение экономического анализа и его взаимосвязь с бухгалтерским учетом. В 20-е годы теория балансоведения и методологические основы построения и анализа баланса была окончательно сформулирована в трудах А. П. Рудановского, Н.А. Блатова, И. Р. Николаева и др. [1, 285].

Анализ баланса, или финансовый анализ развивается в двух взаимосвязанных направлениях:

А) как самостоятельное научное направление (основная задача – разработка принципов и техники анализа публичной отчетности с позиции лиц, не имеющих доступа ко всей информационной базе предприятия;

Б) как крупный раздел финансового менеджмента (основная задача - аналитическое обоснование решений финансового характера при условии доступа к конфиденциальным источникам информации) [2, 286].

Процесс трансформации анализа баланса в анализ хозяйственной деятельности приходится на 1930-е годы-период, в котором методологическое и методическое руководство бухгалтерским учетом, контролем и анализом хозяйственной деятельности руководил Народный комиссариат финансов. К началу 1940-х гг. появляются книги М. И. Баканова, А. Д. Шеремета, И. И. Каракоз, Н. В. Дембинского и других авторов по анализу хозяйственной деятельности предприятия. В дальнейшем можно с уверенностью сказать, что финансовый анализ оказался востребованным на практике и включен в университетские программы подготовки бухгалтеров и финансистов, в программы подготовки профессиональных бухгалтеров, аудиторов, оценщиков.

Далее рассмотрим развитие такой области как финансовые вычисления. Финансовые вычисления имеют довольно, более раннее развитие, чем балансоведение. Исторически финансовым вычислениям предшествовали коммерческие расчеты среди купцов и торговцев. В XVII веке в России появляются математические рукописи, представлявшие собой попытку объединить технику вычислений с логикой коммерческих операций [1, 287].

В 1803г. вышла в свет книга «Арифметика» Л.Ф. Магницкого, которая в течение многих лет была основным учебным пособием. В конце XIX века начинается постепенное распространение круга вопросов, рассматривающихся в курсах купеческой арифметики и влияющих на

область финансов, что находит отражение в появлении руководств по финансовым вычислениям в работах П.И. Рейнбота, И. И. Кауфмана, В. Сенигова, Б.Ф. Малешевского, А. И. Толвинского, Н. С. Лунского и др. [1, 287].

В силу исторически сложившегося выбора в направлении строительства централизованно планируемой социалистической экономики коммерческие и финансовые вычисления как самостоятельный курс не получили в России должного развития в постреволюционный период. В последующие годы вплоть до начала 1990-х годов положение с дисциплинами, имеющими отношение к финансовым и коммерческим расчетам, практически не менялось. Возрождение финансовых вычислений в России связано с появлением работ профессора Е. М. Четыркина. В последнее время круг авторов по данной проблематике постоянно расширяется, такая тенденция вполне объяснима и оправдана. Новації в российской экономике, осуществляемые с 1990-х годов в рамках перевода ее на рыночные рельсы, в частности, кардинальное изменение банковской системы, внедрение новых форм собственности, трансформация бухгалтерской отчетности и т.п., вновь сделали актуальным управление финансовыми ресурсами и отношениями на всех уровнях управления.

Современное состояние финансовой науки в России, логика ее структурирования, трактовка базовых разделов, категорийного и научного инструментария изложены в учебно-методических работах, вышедших в последние годы под редакцией Л. А. Дробозиной, А. М. Ковалевой, В. В. Круглова, В. М. Родионовой, М. В. Романовского, О.В. Соколовой и др., что касается самого финансового менеджмента, то его признание в России датируется началом 1990-х годов и связано с публикацией ряда фундаментальных работ представителей англо-американской школы Ю. Бриггема, Р. Брейли, У. Шарпа и др. [2, 289], что обусловлено открытостью книжного рынка и традиционной тягой российских читателей к публикуемым новинкам. В теоретическом плане с базовыми концепциями финансовой науки в трактовке западных специалистов можно ознакомиться как по доступным оригинальным монографиям, так и по переводным изданиям. Финансовый менеджмент как система управления финансами, появившись в 60-е годы XX века в западных странах, начинает применяться и российскими компаниями по мере их вовлечения в сферу рыночных отношений. Признание высокой эффективности финансового менеджмента в развитии корпоративного бизнеса предопределило его востребованность и на рынке образования. Первая, написанная российскими авторами и опубликованная в нашей стране книга «Финансовый менеджмент» появилась в 1993г. и выдержала не одно издание (Финансовый менеджмент/ Авт. колл. под руководством Е. С. Стояновой.-М.: Перспектива, 1993). Одновременно в ведущих экономических вузах страны (Финансовой академии при Правительстве РФ, Государственной академии управления,

Российской экономической академии им. Г. В. Плеханова, МГУ им. М. В. Ломоносова, Академии народного хозяйства и т.д.), а также в крупных бизнес-школах приступила к разработке программ и начали вводить учебный курс финансового менеджмента.

Таким образом, финансовый менеджмент является относительно молодой наукой. Исторически и логически основные его направления складывались по следующим направлениям:

- оценка финансового состояния компании;
- прогнозирование банкротства;
- оценка финансовых активов и управление структурой капитала;
- управление запасами;
- управление денежными средствами;
- формирование рынка корпоративного контроля;
- оценка эффективности создания стоимости компании [4].

Данную эволюцию теории финансового менеджмента можно объяснить тем, что сначала появились разработки, носящие аналитический характер, направленные на формирование различных методов оценки финансового состояния компании, ее кредитоспособности, прогнозирования банкротства, инвестиционной привлекательности и т.п. (первое и второе направления). Это полностью соответствует логике принятия любого управленческого решения, когда на первом этапе проводится анализ сложившейся ситуации. Затем в рамках финансового менеджмента стали развиваться направления, связанные с методами непосредственного управления финансовой структурой капитала компании (третье направление) и управлением активами компании (четвертое и пятое направления). Формирование методов оценки процессов реструктуризации и создания стоимости компании являются центральным звеном принятия управленческих решений (направления шесть и семь).

Представленные направления теории финансового менеджмента рассматривают проблемы управления финансами компании в их единстве. Становление теории финансового менеджмента связано с развитием как внешних, так и внутренних условий развития самой компании: от простых к более сложным направлениям. Новое время принесло широкие возможности и свежие идеи, и ныне западноевропейские и американские коллеги удивляются глубине проникновения российской научной мысли в тонкую материю финансовой жизни предприятия, обстоятельности проработки многих проблем. В начале развития отечественной школы финансового менеджмента проявлялись такие ее основные черты как:

-российская школа финансового менеджмента сочетает западноевропейский прагматизм в конкретных финансовых вычислениях с американским концептуальным подходом к снижению всех видов рисков;

-школа базируется на идее сложной интерференции кратко и долгосрочных феноменов жизни предприятия и рассматривает эти феномены в их нерасторжимой взаимосвязи;

-школа начала отстаивать недостаточно исследованные за рубежом области финансового менеджмента, особенности управления финансами в условиях падения производства и выхода из кризиса и т.д.;

-школа приступила к выявлению особенностей финансового менеджмента различных субъектов бизнеса- банков, страховых компаний, различных инвестиционных институтов [3].

Таким образом, отечественная школа идет не менее сложным путем, чем само упорядочивание рыночной среды предпринимательства в России.

Широкое признание финансового менеджмента российскими учеными и практиками, введение этой учебной дисциплины в учебные планы высших экономических учебных заведений составляет главнейшее содержание нового этапа развития управления финансами предприятия.

Отечественная школа финансового менеджмента состоялась благодаря наследию русских ученых-рыночников, многовековому опыту зарубежных финансистов и доказавших, что финансовый менеджмент применим к деятельности российских хозяйствующих субъектов, а также оказавшие адаптацию основных положений зарубежных школ финансового менеджмента к условиям рынка и действующему законодательству по бухгалтерскому учету, отчетности и налогообложению.

Использованные источники:

1. Ковалев, В.В., Ковалев. Вит. В. Финансы организаций (предприятий): учеб.: -М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007.-352с.;
- 2.Ковалев, В.В. Финансовая наука в исторической ретроспективе//Вестн. С.-Петербур. Ун-та. Сер. 5.-Экономика, 2001, Вып. 1;
3. Финансы организаций (предприятий): учеб.-М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007;
4. Финансовый менеджмент: теория и практика: учебник/ под ред. Е.С.Стойковой.-3-е изд., перераб. и доп.-М.: Изд-во «Перспектива», 1998;
5. Измestьева, О.А. Направления использования финансово-информационной сферы для реализации внутрифирменных резервов коммерческой организации/О.А.Измestьева//Вектор науки Тольяттинского государственного университета. -2010. -№ 4.- С. 222-225;
6. Измestьева, О.А. Сущность понятия финансово-информационной сферы коммерческой организации/ О.А.Измestьева// Вектор науки Тольяттинского государственного университета. -2011. -№ 4. -С. 206-210;
7. Полтева, Т. В., Мингалёв, Н. В. Анализ финансовых инструментов инвестирования: соотношение риска и доходности / Т. В. Полтева, Н. В. Мингалёв // Карельский научный журнал. – 2013. - № 4 (5). – С.31-34;

7. Коваленко, О.Г. Организационно-методическое обеспечение финансового оздоровления организации на основе управления денежными потоками// О.Г. Коваленко// Карельский научный журнал. -2013.- № 2.- С. 14-18;
8. Медведева, О.Е. Преимущества и недостатки вступления России в ВТО для Самарской области/ Медведева О.Е.//Молодой ученый. -2014. -№ 3 (62). -С. 481-485;
9. Леоновец, О.К. Основные направления сбора информации с целью комплексной коммерческой оценки инвестиционного проекта/ О.К.Леоновец// Вестник Волжского университета им. В.Н.Татищева.-2010.- №20.-С. 109-113;
- 10.Анисимова, Ю.А., Бренчагова, Н.С. Проблемы финансового планирования на российских предприятий (на примере ЗАО «АКОМ») / Ю.А. Анисимова Ю.А., Бренчагова Н.С. // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Экономика и управление.- 2012. -№ 4 (11).- С. 23-28.

*Ережепова Н.О.
студент*

*Тюменский государственный нефтегазовый университет
Россия, г. Тюмень*

МЕТОДИКА ОЦЕНКИ СОСТОЯНИЯ БИЗНЕС-ПРОЦЕССА «КОНКУРЕНТНЫЕ ЗАКУПКИ» ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация. Изучение проблем построения эффективной системы закупочной деятельности предприятия на основе процессного подхода значительно повышает возможность совершенствования работы с поставщиками, использования складских помещений, информационного обеспечения, что является залогом успешной работы предприятия. В статье рассматривается методика оценки закупочной деятельности предприятия, предназначенная для выявления слабых мест в цепочке бизнес-процесса «конкурентные закупки», посредством экспертных оценок важных критериев каждого элемента бизнес-процесса.

Ключевые слова: бизнес-процесс; конкурентные закупки; элементы бизнес-процесса; методика оценки закупочной деятельности; эффективность бизнес-процесса.

Под подходом к совершенствованию бизнес-процессов понимается совокупность способов и приемов по улучшению количественных и качественных характеристик бизнес-процесса. Совершенствование бизнес-процессов направлено на осуществление в максимально сжатые сроки улучшения характеристик как одного из них, так и нескольких, что в целом приводит снижению затрат фирмы, длительности производственного цикла и уровня ошибок.

Перед тем как начать использовать какие-либо подходы к совершенствованию бизнес-процесса «конкурентные закупки» необходимо

оценить существующее положение закупочной деятельности предприятия, посредством методики.

Методика, предложенная в статье, относится к группе качественных видов анализа процесса на основе анализа состояния процесса по отношению к типовым требованиям и ранжирования процессов. Требования разделены по группам-элементам бизнес-процесса, а выделенные критерии были оценены экспертами по степени важности и влияния на процесс.

Данная методика применима для оценки бизнес-процесса конкурентных закупок предприятий, попадающих под действие Федерального закона от 18 июля 2011 г. N 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц».

Существует традиционная оценка – оценка расходования денежных средств по конкретной закупке. Данная оценка позволит оперативно определить, какова экономия денежных средств по каждой конкретной закупке. При этом сама эффективность процесса здесь не оценивается и не анализируется.

Поэтому, нас интересует аналитическая комплексная оценка, позволяющая оценить не экономию денежных средств размещенной закупки, а всю систему в целом, комплекс критериев бизнес-процесса «конкурентные закупки», в частности – планирование закупок, определение начальной цены, корректность технического задания к закупке, соблюдение законодательства при размещении закупок, соблюдение сроков размещения, подписания договоров, а также удобное взаимодействие структурных подразделений и доступность ресурсов, необходимых в работе над организацией и проведением конкурентных процедур.

Объектами оценки являются элементы бизнес-процесса «конкурентные закупки», а именно: заявленная потребность инициаторов закупки в приобретении товаров, работ или услуг; договор подписываемый по итогам конкурентной закупки; специалисты структурных подразделений, принимающие участие в закупочных процедурах, оборудованные рабочие места, программное обеспечение, информационные ресурсы, такие как интернет, общероссийские классификаторы; регламентированные сроки размещения закупки, подведения итогов подписания договора, а также неустановленные сроки на организационные действия для проведения самой процедуры закупки; также цель проведения конкурентных закупок, владелец бизнес процесса.

Субъектами оценки будут являться руководители, ответственные за организацию процесса закупки на предприятии, консалтинговые компании, занимающиеся оценкой бизнес-процесса в организации.

Автором методики были выделены критерии по принадлежности к каждому элементу бизнес-процесса «конкурентные закупки». Критерии были выделены из факторов, оказывающих влияние на процесс закупок по принципу важности.

Критериями для «входа», то есть заявленной потребности в закупке, были выявлены:

- обоснованность заявленной потребности;
- полнота заявки на проведение конкурентной закупки;
- актуальность расчетной максимальной цены;
- правильность технического задания
- согласованность проекта договора;

Обоснованность заявленной потребности необходимо проверять, так как многие закупки не включаются заранее в годовой план. В большой организации потребность в тех или иных товарах, работах, услугах может возникать довольно часто, поэтому велика вероятность проведения одной и той же закупки для разных подразделений несколько раз. Также зачастую возможны случаи закупки ненужных товаров, так как аналогичные могут быть уже закуплены ранее другими подразделениями и не использованы.

Критерий обоснованности заявленной потребности является одним из наиболее важных, так как необоснованно проведенная конкурентная закупка в силу своей ненужности влечет за собой большие временные и трудовые затраты.

Следующий критерий данного элемента – полнота заявки, формируемой для проведения конкурентной закупки. Такая заявка инициатора закупки должна состоять из технического задания, расчета максимальной цены и проекта договора. Без какого-либо составляющего формирование документации не возможно, поэтому необходимость данного критерия очевидна.

Далее выделены критерии оценки каждого составляющего элемента заявки инициатора на проведение конкурентной закупки.

Во-первых, необходимо оценить насколько обоснованной и актуальной является расчетная максимальная цена предмета закупки, что определяется наличием каких-либо прайс-листов, счетов на текущую дату, запрашиваемых инициаторами закупки у потенциальных поставщиков, подрядчиков или исполнителей, действующих на данном рынке товаров, работ или услуг. Актуальность максимальной цены предмета закупки оказывает не прямой, но положительный эффект на время проведения конкурентной закупки, поскольку частично исключается риск повторного проведения процедуры из-за отсутствия участников закупки.

Во-вторых, правильно составленное техническое задание обеспечивает корректное проведение закупки, без предъявления ненужных технических и квалификационных требований к участникам, что контролируется деятельностью Федеральной антимонопольной службой РФ, а также учитывает все специфические моменты предмета закупки, обеспечивая при этом точность предлагаемого товара, описываемых работ или услуг участниками. Это также сокращает временные затраты, которые могут возникнуть при устранении неточностей, посредством письменных

разъяснений участникам закупки положений технической части документации.

И в-третьих, согласованность проекта договора инициатором закупки с юридическим отделом позволяет значительно сократить время при формировании документации о запросе предложений. Данный критерий является третьим элементом заявки инициатора, но не менее важным, поскольку включает в себя специфические моменты определенного предмета закупки, без которых корректно налаженная работа не возможна.

Далее были выделены критерии по принадлежности к ресурсам, следующим элементам бизнес-процесса:

- квалификация сотрудников отдела закупок (структурного подразделения, занимающегося проведением закупочных процедур);
- достаточность количества сотрудников отдела закупок;
- оборудованность рабочего места;
- доступность программного обеспечения;
- умение работать в программе;
- налаженность работы программы;
- наличие и доступность нормативной базы в области закупочной деятельности;
- доступ к интернет-ресурсам;
- доступность средств коммуникации.

В категорию квалификации сотрудников отдела закупок входят образование работника, присвоенная ему квалификация по итогам обучения, аттестации, стаж работы по специальности. Поскольку она подразумевает профессиональную состоятельность работников, определяемую наличием знаний, умений, профессиональных навыков, опыта, то в значительной степени оказывает влияние на качественное выполнение конкретных видов работ.

Достаточность численности сотрудников отдела закупок определяется степенью загруженности каждого работника. Несомненно, качество работы зависит от компетентности сотрудника, но также многое зависит от времени отведенного на проведение каждой закупки, которое сокращается с увеличением числа закупок на одного человека.

Для того, чтобы осуществление работы по организации и проведению конкурентных закупок было возможно, необходимо полностью оборудованное рабочее место не только для сотрудников структурного подразделения непосредственно занимающегося закупками, но и для инициаторов закупок.

Удобство в работе, а также автоматизацию ручного труда способно придать соответствующее программное обеспечение. Здесь подразумевается наличие программ для печати текста и создания документов, а также программ для передачи файлов, осуществления контроля над процессом закупки.

Простая доступность таких программ зачастую недостаточна для успешного выполнения работы над закупками, необходимо умение работать в программе, которая должна быть хорошо налажена и обеспечивалась ее бесперебойная работа соответствующими службами. Также программа должна быть максимально адаптирована под процесс конкурентных закупок.

Закупочная деятельность регламентируется рядом нормативно-правовых актов, доступность которых на уровне доступа к интернет-ресурсам. Наличие локальной нормативной базы в области закупок определяется соответствующими положениями о закупках, существующими в организации, приказами, распоряжениями. Доступность локальных нормативных актов должна быть оценена не только для сотрудников организации, чья деятельность регулируется такими актами, но и для участников конкурентных закупок.

Поскольку конкурентные закупки зачастую имеют форму открытого доступа, то они должны быть опубликованы на официальном сайте, обозначенном в документации конкурентной закупки. Таким образом, доступ к интернет-ресурсам является одним из важнейших критериев оценки закупочной деятельности.

Не менее важным критерием является доступность средств коммуникации сотрудников не только отдела закупок, но и других структурных подразделений, участвующих в бизнес-процессе «конкурентные закупки», так как бесперебойная работа средств связи обеспечивает более быстрое взаимодействие участников процесса и передачу документов.

Выходом бизнес-процесса «конкурентные закупки» мы обозначили подписанный и проверенный на соответствие условиям документации закупки и заявке победителя договор по предмету конкурентной закупки. Критериями оценки данного элемента бизнес-процесса являются: соответствие договора условиям документации и заявке участника, а также соблюдение сроков подписания договора, установленных в документации конкурентной закупки.

Под соответствием договора условиям документации понимается подписание неизменного проекта договора с добавлением предложенных в заявке участника условий, содержащегося в документации конкурентной закупки и размещенного в ее составе для подробного ознакомления участников закупки с его положениями. Такие условия подписания договора регулируются нормативными актами, поэтому являются значительными и обязательными к исполнению.

Сроки подписания договора прописываются в документации конкурентной закупки, их соблюдение позволяет точно определить завершение бизнес-процесса «конкурентные закупки», а также более точно знать дату поставки товаров, выполнения работ, оказания услуг.

В границах бизнес-процесса «конкурентные закупки» автором работы выделены следующие критерии оценки:

- своевременность начала работы над закупкой;
- своевременность окончания работы над закупкой.

От своевременности подачи заявки инициатором на проведение зависит распределение специалистом отдела закупок времени на формирование документации, размещение, оценку и подведение итогов по конкурентной закупке, поэтому данный критерий оказывает влияние на продолжительность всего бизнес-процесса.

Также окончание работы над закупкой дает отсчет времени ответственным подразделениям на приемку товаров, работ, услуг. Поэтому его своевременность влияет на все выполнение работы, следующей после завершения бизнес-процесса «конкурентные закупки».

Следующим элементом бизнес-процесса является «владелец» процесса. В рамках данного элемента выделены:

- степень влияния владельца процесса на управленческие решения в организации;
- компетентность руководителя;
- авторитет владельца процесса среди подчиненных.

Заключительными критериями оценки бизнес-процесс являются критерии, относящиеся к элементу «цель» бизнес-процесса. Необходимо оценить понимание цели бизнес-процесса «конкурентные закупки» всеми его участниками, в первую очередь инициаторами закупки.

Оценка должна применяться комплексно, по всем перечисленным выше критериям. Все элементы бизнес-процесса имеют разные веса, внутри каждого из них вес критериев также распределен по значимости.

Набор критериев оценки состояния бизнес-процесса «конкурентные закупки» был передан экспертам в области закупок для выделения действительно значимых критериев, которые следует оставить для оценки, и определения весомости каждого. В экспертном опросе принимали участие десять экспертов, их них четыре начальника структурных подразделений, занимающихся проведением конкурентных закупок, три главных специалиста по закупкам, два аудитора, один бизнес-консультант консалтинговой компании. Веса были распределены от 1 до 5, была обеспечена независимость оценки, эксперты не взаимодействовали при опросе. В таблице 1 представлены результаты опроса.

Таблица 1.

Вес критериев оценки бизнес-процесса «конкурентные закупки»

№ п/п	Критерий	Вес
Вход		
1	Обоснованность заявленной потребности	5
2	Полнота заявки на проведение конкурентной закупки	5
3	Актуальность расчетной максимальной цены	4

4	Правильность технического задания	5
5	Согласованность проекта договора	3
Среднее значение (вес группы)		4,4
Ресурсы		
6	Квалификация сотрудников отдела закупок	4
7	Достаточность количества сотрудников отдела закупок	3
8	Оборудованность рабочего места	5
9	Доступность программного обеспечения	5
10	Умение работать в программе	5
11	Налаженность работы программы	5
12	Наличие нормативной базы в области закупочной деятельности	4
13	Доступность нормативной базы в области закупочной деятельности	4
14	Доступ к интернет-ресурсам	5
15	Доступность средств коммуникации	5
Среднее значение (вес группы)		4,5
Выход		
16	Соответствие договора условиям документации и заявке участника	2
17	Соблюдение сроков подписания договора	3
Среднее значение (вес группы)		2,5
Границы		
18	Своевременность начала работы над закупкой	3
19	Своевременность окончания работы над закупкой	2
Среднее значение (вес группы)		2,5
Владелец		
20	Степень влияния владельца процесса на управленческие решения в организации	1
21	Компетентность руководителя	3
22	Авторитет владельца процесса среди подчиненных	2
Среднее значение (вес группы)		2
Цель		
23	Понимание цели бизнес-процесса	3
Среднее значение (вес группы)		3

Среднее значение весов критериев по каждому элементу соответствует весу группы. Оценка каждого критерия определена в интервале от 0 до 2 баллов, где 0 – самая низкая оценка по критерию (отсутствие нормативной документации, отсутствие важных составляющих заявки на проведение конкурентной закупки и другие); 1 – оценка, которая дается при неполном соблюдении требований, предъявляемых по соответствующему критерию; 2 – самая высокая оценка, отражающая полное соответствие требованиям.

Критерии разделены по принадлежности к элементу бизнес-процесса, поэтому по каждому элементу рассчитывает индекс состояния этого элемента по формуле средней взвешенной.

В конечном итоге из индексов состояния элемента высчитывается интегральный индекс состояния бизнес-процесса «конкурентные закупки». Значение индекса приближенное к двум характеризует отличное состояние бизнес-процесса «конкурентные закупки», соответственное чем индекс меньше единицы, тем состояние хуже.

С помощью данной методики возможно оценить не только состояние бизнес-процесса в целом, но и выявить наиболее слабые места в цепочке процесса с помощью определения промежуточных индексов состояния определенного элемента. Также можно отслеживать состояние бизнес-процесса в динамике.

Еременская Л.И.

доцент

Степнова О.В., к.э.н.

доцент

Александрова А.В., к.т.н.

доцент

Ступинский филиал МАТИ

Россия, Московская область, г. Ступино

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ

К ЗАЩИТЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ

До недавнего времени в Российской Федерации отсутствовал четкий механизм регулирования интеллектуальной собственности.

Понятие интеллектуальной собственности определялось в соответствии с пп. "i" п. 2 Всемирной декларации по интеллектуальной собственности. "Термин "интеллектуальная собственность" означает любую собственность, признаваемую по общему согласию в качестве интеллектуальной по характеру и заслуживающей охраны, включая, но не ограничиваясь научными и техническими изобретениями, литературными или художественными произведениями, товарными знаками и указателями деловых предприятий, промышленными образцами и географическими указаниями".

В п. "viii" ст. 2 Конвенции, учреждающей Всемирную организацию интеллектуальной собственности (1967г.), интеллектуальная собственность определена через "права, относящиеся к:

- литературным, художественным и научным произведениям,
- исполнительской деятельности артистов, звукозаписи, радио- и телевизионным передачам,
- изобретениям во всех областях человеческой деятельности,
- научным открытиям,

- промышленным образцам,
- товарным знакам, знакам обслуживания, фирменным наименованиям и коммерческим обозначениям,
- защите против недобросовестной конкуренции,
- а также все другие права, относящиеся к интеллектуальной деятельности в производственной, научной, литературной и художественной областях".

Рыночные отношения требуют уточнения применения этих норм в Российской Федерации для защиты интеллектуальной собственности.

Существует множество различных подходов к классификации объектов интеллектуальной собственности.

В последнее время в мировой экономической литературе достаточно широко используется понятие ИС. Данный термин пока еще не устоялся, наряду с ним используются сходные термины ИК, НМА, интеллектуальный потенциал, активы знаний и др. Классификация ОИС, в соответствии с ГК РФ, является достаточно подробной, исключая смешение ОИС различных видов внутри классификационных групп, что, по мнению автора, делает ее более удобной для использования.

Неоднозначность подходов в сопоставлении, а также их важности для характеристики современной экономике требует их уточнения и выявления общих черт и различий между ними.

Под термином "интеллектуальная собственность" некоторыми исследователями предлагается понимать результат интеллектуальной деятельности, которая имеет правовую охрану и получает ее [1, с. 34].

Результат интеллектуальной деятельности - это объективированная идея или ее информационный образ (т.е. информация, необходимая и достаточная для повторной объективации идеи) [2, с. 46]. Другими словами, результат интеллектуальной деятельности - это идея автора, к которой имеется доступ пользователя. Однако не все результаты интеллектуальной деятельности являются ИС.

К охраноспособным относятся результаты интеллектуальной деятельности, которые являются объектами интеллектуальной собственности. На этом основании п. 1 ст. 1225 ГК РФ относит к ОИС следующее:

- 1) произведения науки, литературы и искусства;
- 2) программы для электронных вычислительных машин (ЭВМ);
- 3) базы данных;
- 4) исполнения;
- 5) фонограммы;
- 6) сообщения в эфир или по кабелю радио- или телепередач (вещание организаций эфирного или кабельного вещания);
- 7) изобретения;
- 8) полезные модели;

- 9) промышленные образцы;
- 10) селекционные достижения;
- 11) топологии интегральных микросхем;
- 12) секреты производства (ноу-хау);
- 13) фирменные наименования;
- 14) товарные знаки и знаки обслуживания;
- 15) наименования мест происхождения товаров;
- 16) коммерческие обозначения.

Результат интеллектуальной деятельности признается и охраняется при условии его государственной регистрации. Отчуждение исключительного права на результат интеллектуальной деятельности или предоставление права использования такого результата по договору осуществляются посредством государственной регистрации соответствующего договора - договора об отчуждении исключительного права или лицензионного договора.

В соответствии с п. 1 ст. 1235 ГК РФ "по лицензионному договору одна сторона - обладатель исключительного права на результат интеллектуальной деятельности... (лицензиар) предоставляет или обязуется предоставить другой стороне (лицензиату) право использования такого результата... в предусмотренных договором пределах.

При заключении лицензионного договора стоимость ОИС будет определяться объемом предоставленных лицензиату прав. Данный фактор должен учитываться при определении стоимости товаров, содержащих ОИС.

Уместно отметить, что "экономический продукт, содержащий результат интеллектуальной деятельности и не содержащий имущественных интеллектуальных прав на него, отраженных в лицензионном договоре, называется контрафактным" [1, с. 67].

При изучении товаров, содержащих ОИС, в таможенной практике выделяют два вида товаров, которые можно считать контрафактной продукцией:

- поддельный товар, имитирующий оригинальную продукцию;
- оригинальный товар, ввозимый на территорию Российской Федерации с нарушением прав интеллектуальной собственности [2, с. 13].

Положения ГК РФ не учитывают возможность нарушения участником внешнеэкономической деятельности объема прав на ОИС, предоставленных ему по лицензионному договору в соответствии со ст. 1252, 1515 и 1519 ГК РФ).

В этой связи необходимо отметить характерную особенность в работе таможенных органов: таможенному оформлению и таможенному контролю подлежат не сами ОИС, а перемещаемые через таможенную границу Российской Федерации товары, содержащие ОИС.

В соответствии со Стратегией развития таможенной службы до 2020 года, одной из первоочередных задач, стоящих перед таможенными

органами России, является борьба с незаконным оборотом объектов интеллектуальной собственности, перемещаемых через границу Таможенного союза и границу Российской Федерации.

Для обеспечения защиты прав на объекты интеллектуальной собственности предусмотрена система регистрации объектов интеллектуальной собственности в таможенном реестре (ТРОИС), которая ведется ФТС России на основании заявлений обладателей исключительных прав интеллектуальной собственности. В таможенный реестр могут быть внесены сведения о товарных знаках, наименованиях мест происхождения товаров, объектах авторского права и смежных прав.

Эффективность защиты прав ИС при тесном взаимодействии правообладателей и таможенных органов подтверждена на практике и высоко оценивается большинством компаний, включивших в таможенный реестр свои бренды. Таможенный реестр ОИС ведется с 2004 г. В период с 2004 по февраль 2014 г. в таможенный реестр внесено более 3100 ОИС.

Использованные источники:

1. Фомина Т.И. Экономические и правовые основы интеллектуальной собственности. М.: РИО РТА, 2005.
2. Ворожейкина А.Г. Совершенствование методических основ организации таможенного контроля за перемещением через границу Российской Федерации товаров, содержащих объекты интеллектуальной собственности: Автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 2008.
3. http://www.vch.ru/cgi-bin/guide.cgi?table_code=14&action=show&id=20195

*Жолудева Н.С.
Яковлева Н.А.
научный руководитель
ФГБОУ ВПО Орел, ГАУ
Россия, г. Орел*

МЕТОДОЛОГИЯ АНАЛИЗА ВОССТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ТЕХНИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА В АПК

Аннотация: В статье анализируется понятие экономического механизма, особое внимание при этом уделяется одному из его элементов - восстановлению и развитию технического потенциала в АПК в соответствии с современными тенденциями развития производства.

Ключевые слова: механизм, элементы, сельское хозяйство, регулирование, формирование.

Роль технического потенциала в сельском хозяйстве велика, потому что именно использование технических средств в производственном процессе позволяет создать благоприятные условия для развития живых организмов и максимально способствует повышению урожая. В агропромышленном комплексе никакие организационно-экономические преобразования не дадут положительных результатов без восстановления и

развития технического потенциала сельскохозяйственного производства. Для решения проблемы воспроизводства технического потенциала требуется комплекс мероприятий.

Термин «механизм» в научных трудах, посвященных экономике, был введен в оборот во второй половине 60-х годов XX века и сразу получил широкое распространение[2].

Экономический механизм должен способствовать более быстрой адаптации сельскохозяйственных товаропроизводителей к рынку, позволить эффективно функционировать в условиях многоукладной экономики и реформирования сельского хозяйства. Эффективное функционирование сельскохозяйственного производства невозможно без обоснования и реализации современного экономического механизма.

В практике хозяйствования отечественных предприятий и рыночных структур сложился хозяйственный механизм и его составная часть – экономический механизм хозяйствования. Хозяйственный механизм (механизм хозяйствования) представляет собой систему экономических, организационных, правовых отношений, выражающий характер и результаты производства, распределения, потребления и накопления.

Экономический механизм хозяйствования является сущностью хозяйственного механизма, его стержневой основой. Он представляет собой совокупность приемов, методов и средств экономического влияния на рост и повышение эффективности производства и содержит экономические рычаги, с помощью которых государство и рыночные структуры воздействуют на предприятия, их трудовые коллективы и отдельных работников.

Экономический механизм органически связан с экономическими методами управления. Именно последовательное совершенствование экономического механизма хозяйствования, стимулирования производства и всего комплекса экономических рычагов правления является условием успешного перехода на экономические методы управления.

Элементом экономического механизма является механизм восстановления технического потенциала. Согласно Н. А. Креймер [4], экономический механизм восстановления технического потенциала – это взаимосвязанная совокупность организационно-технических, организационно-экономических, финансово-экономических форм, методов и мероприятий воздействия на развитие и функционирование технического потенциала сельского хозяйства в целях достижения стабилизации, наращивания темпов развития и повышения эффективности сельскохозяйственного производства.

Экономический механизм восстановления технического потенциала сельского хозяйства призван обеспечить[3]:

- создание и освоение современных видов сельскохозяйственной техники;
- развитие и загрузку машиностроительных заводов;

- освоение новых технологий возделывания сельскохозяйственных культур;
- внедрение индустриальных и нанотехнологий в сельскохозяйственное производство;
- привлечение к участию финансовых структур (банковский сектор, страховой сектор и др.) в отрасль сельского хозяйства;
- дальнейшее развитие лизинга в сельском хозяйстве;
- усовершенствование системы кредитования сельскохозяйственных предприятий;
- рост технического потенциала сельскохозяйственных предприятий.

Таким образом, экономический механизм восстановления технического потенциала сельского хозяйства представляет собой сложную структуру, в состав которой входят виды обеспечения и организационные формы его восстановления, государственное регулирование, включающее регулирование цен на технику, предоставление льгот и т. д., финансирование, кредитование и другие элементы.

Структурирование экономического механизма восстановления технического потенциала сельского хозяйства рассматривается, как процесс выделения в нем взаимодействующих и взаиморегулирующихся элементов, с целью их углубленного изучения, с последующим использованием полученного аналитического материала для более эффективного управления сферой сельскохозяйственного производства.

Обеспечение процесса восстановления и развития технического потенциала имеет два направления: финансовое и материальное.

Механизм восстановления и развития технического потенциала должен включать такие рычаги государственного регулирования как[1]:

- цены, то есть контроль цен на средства производства, ресурсы, обеспечение гарантированных цен на продукцию АПК;
- бюджет, то есть финансирование целевых программ, система субсидий, компенсаций и дотаций, усовершенствование системы страхования, бюджетные ссуды;
- инвестиции в сельскохозяйственное производство, их стимулирование, развитие лизинга, пополнение лизингового фонда;
- кредиты, то есть субсидирование (25%) процентной ставки по кредитам, выделение долгосрочных кредитов.

Действие этого механизма в полной мере должно обеспечивать организационную направленность и взаимную согласованность всех структурных блоков и звеньев. В результате, во-первых, должны повыситься уровень обеспеченности сельскохозяйственных предприятий техникой и эффективность ее использования; во-вторых, должно проводиться внедрение и освоение современных технологий (включая нанотехнологии) производства сельскохозяйственной продукции. Все это в комплексе

приведет развитию сельскохозяйственного производства и повышению его эффективности.

Оптимальное сочетание элементов экономического механизма восстановления и развития технического потенциала обуславливают его основную *цель*: умение хозяйствующих субъектов противодействовать негативным факторам, быстро вносить коррективы и реагировать на изменения рыночной среды.

Итак, в основе экономического механизма восстановления и развития технического потенциала лежат *принципы* государственного регулирования и поддержки АПК и саморегулирования сельскохозяйственных товаропроизводителей под действием рыночных законов.

Таким образом, проведенный анализ позволяет уточнить понятие экономического механизма, под которым подразумевается система взаимосвязанных и взаимообусловленных экономических регуляторов, функционирование которых определяется рыночными условиями, саморегулированием и государственным регулированием. Механизм восстановления технического потенциала рассмотрен как составной элемент экономического механизма и структурирован в соответствии с современными тенденциями развития производства.

Использованные источники:

1. Квашнин В. А. Формирование экономического механизма обновления технической базы сельского хозяйства: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. – Екатеринбург, 2009. – 24 с.
2. Воеводин С.А. Экономический механизм управления промышленным производством. Методика и практика организации [Текст] / С.А. Воеводин – К.: Вища школа, 2010. – 159 с.
3. Измалков С. Б., Сонин К. И., Юдкевич М. М. Теория экономических механизмов (Нобелевская премия по экономике 2007 г. часть №1) [Электронный ресурс] // URL: <http://www.vopreco.ru/rus/redaction.files/1-08.pdf> (Дата обращения: 26.05.2011)
4. Биржевик: новости, аналитика, прогнозы. Экономический механизм/ Словарь терминов [Электронный ресурс] // URL: <http://birzhevik.ru/tesaurus/221/12065/> (Дата обращения: 26.05.2011)

*Жолудева Н.С.
Гончарова Н.М.
Плахов А.В.
научный руководитель
ФГБОУ ВПО Орел, ГАУ
Россия, г. Орел*

АНАЛИЗ СОБИРАЕМОСТИ НАЛОГА НА ПРИБЫЛЬ ОРГАНИЗАЦИЙ В РФ

Налоги являются необходимым звеном экономических отношений в обществе с момента возникновения государства. Развитие и изменение форм государственного устройства всегда сопровождаются преобразованием налоговой системы. В современном цивилизованном обществе налоги — основная форма доходов государства.

В системе налогов РФ одним из наиболее значимых является налог на прибыль. Вопросы, связанные с этим налогом имеют большое значение как для государства, так как он является важной доходной статьей бюджета, так и для отдельных предприятий, так как сумма его выплат обычно одна из самых крупных[5].

Поступление налога на прибыль осуществляется одновременно в бюджеты различных уровней в пропорции установленной согласно бюджетному законодательству, что говорит о регулирующем характере данного налога[3].

Основные характеристики федерального бюджета основываются на изложенных в Бюджетном послании Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации «О бюджетной политике в 2011–2013 годах» Российской Федерации при безусловном учете критериев эффективности и результативности бюджетных налоговых доходов.

Таблица 1 - Доходы консолидированного бюджета РФ в 2011–2013 г.

Наименование	2011		2012		2013	
	Млрд. руб.	Уд. Вес, %	Млрд. руб.	Уд. Вес, %	Млрд. руб.	Уд. Вес, %
1	2	3	4	5	6	7
Всего поступило в консолидированный бюджет Российской Федерации	7 948,9	100	6 288,3	100	7 695,8	100
в том числе:						
в федеральный бюджет	3 571,9	44,9	2 502,6	39,8	3 207,2	41,7
1	2	3	4	5	6	7
в консолидированные бюджеты субъектов РФ	4 377,0	55,1	3 785,7	60,2	4 488,6	58,3
из них:						
Налог на прибыль организаций	2 513,0	31,6	1 264,4	20,1	1 774,4	23,0
в федеральный бюджет	761,1		195,4		255,0	
в консолидированные бюджеты субъектов РФ	1 751,9		1 069,0		1 519,4	

В соответствии с данными таблицы проведен сравнительный анализ структуры налоговых доходов за период с 2011–2013 года.

Снижение налоговых поступлений в 2013 году относительно 2011 года обусловлено уменьшением ставки налога на прибыль в федеральный бюджет, более низкой ценой на нефть (средняя цена на нефть в 2011 год – 94 долл. баррель, в 2013 г. – 77 долл. Баррель, в 2012 г. – 58 долл. баррель). Также на снижение налоговых поступлений повлияло изменение порядка зачисления акцизов на нефтепродукты в бюджетную систему РФ, которые с 2012 года полностью зачисляются в консолидированные бюджеты субъектов РФ.

Налог на прибыль занимает первое место среди налоговых платежей в 2011 году, в консолидированный бюджет Российской Федерации он поступил в размере 2 513,0 млрд. рублей, из них в федеральный бюджет поступило 761,1 млрд. рублей, а в консолидированные бюджеты субъектов РФ 1 751,9 млрд. рублей.

■ В федеральный бюджет ■ В консолидированный бюджеты субъектов РФ

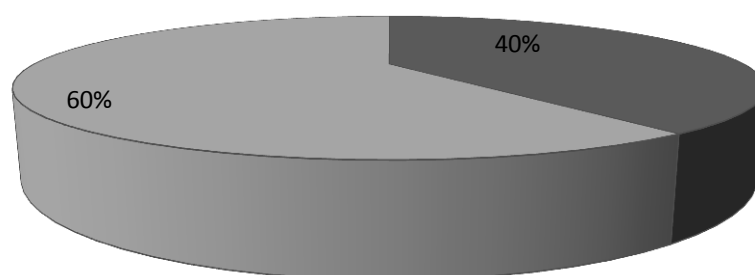


Рисунок 1 - Налоговые поступления в консолидированный бюджет РФ в 2012 году

В 2012 году в консолидированный бюджет РФ поступило федеральных налогов и сборов в общей сумме 6 288,3 млрд. рублей, в том числе в федеральный бюджет поступило 502,6 млрд. рублей, в консолидированные бюджеты субъектов РФ 785,7 млрд. рублей.

Поступление налога на прибыль организаций в 2012 году составило 1 264,4 млрд. рублей, что составляет 33,5% по отношению к 2011 году, в том числе в федеральный бюджет 195,4 млрд. рублей, в консолидированные бюджеты РФ 1 069,0 млрд. рублей.

Основным фактором уменьшения доходов в части налога на прибыль организаций является то, что объем поступлений данного налога в бюджет в значительной степени зависит от мировых цен на нефть. То есть к снижению поступлений по налогу на прибыль в начале 2012 года привело, в первую очередь, резкое падение цен на энергоносители, в частности на нефть.

Такое резкое падение цен закономерно повлекло существенное сокращение прибыли тех организаций, которые получали ее за счет высоких

мировых цен на экспортируемое сырье, т.е. организаций, являющихся крупнейшими налогоплательщиками нефтегазовой и финансовой сферы. Во втором полугодии 2012 года снижение прибыльности данных предприятий было компенсировано ростом прибыли, связанным со стабилизацией мировых сырьевых рынков.

В начале 2013 года сохраняются риски снижения объемов поступлений налога на прибыль за счет[4]:

- колебания мировых цен на сырье;
- отрицательных показателей работы предприятий промышленности, которые не смогли вернуться на докризисный уровень, несмотря на меры, принимаемые органами исполнительной власти по поддержке московской промышленности;
- незначительной роли банков в кредитовании предприятий, ориентированных на внутренний рынок (объем кредитного портфеля уполномоченных московских банков продолжает снижаться при росте в их активах доли просроченных кредитов).

В 2013 г. всего в консолидированный бюджет РФ поступило федеральных налогов и сборов 7 695,8 млрд. рублей, что в процентном соотношении к 2012 году составляет 122,4%.

Поступление налога на прибыль организаций в консолидированный бюджет РФ в 2013 г. составило 1774,4 млрд. рублей и увеличилось по сравнению с 2012 г. на 40,3% и составило наибольшую часть доходов консолидированного бюджета. В том числе в федеральный бюджет поступило 255,0 млрд. рублей, в консолидированные бюджеты РФ 1 519,4 млрд. рублей. В соответствии с изменениями в налоговом законодательстве, произошли изменения в поступлении средств в этот раздел доходов. повлекли изменения по ставке налога, а так же налоговым контролем от скрывания прибыли.

Последствия влияния экономической нестабильности на поступления налога на прибыль в бюджет, влекут за собой серьезные сокращения поступлений во многом обусловлены падением мировых цен на энергоносители. Таким образом, особенно четко проявилась необходимость переориентирования бюджета с подверженной серьезным колебаниям «нефтяной иглы» на стабильный и крайне перспективный базис инновационной экономики.

Таблица 2 - Удельный вес поступления налога на прибыль

Год	Удельный вес, %	Фактический показатель, млрд. руб.	Всего налоговых поступлений, млрд.
2011	31,6	2 513,0	7 948,9
2012	20,1	1 264,4	6 288,3
2013	23,0	1 774,4	7 695,8

Расчет удельного веса (таблица 2) показал, что наибольший удельный вес поступления налога на прибыль составил в 2011 году и составило 31,6% от общей суммы поступивших налогов в бюджет.

По сравнению с 2011 годом, в 2012 году налог на прибыль поступил на 1,5% меньше, а в 2013 году на 8,6%.

Таким образом, основные характеристики федерального бюджета на 2008–2010 годы основывались на изложенных в Бюджетном послании Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации «О бюджетной политике в 2011–2013 годах» Российской Федерации при безусловном учете критериев эффективности и результативности бюджетных налоговых доходов.

Снижение налоговых поступлений в 2013 году относительно 2011 года обусловлено уменьшением ставки налога на прибыль в федеральный бюджет, более низкой ценой на нефть (средняя цена на нефть в 2011 год – 94 долл. баррель, в 2013 г. – 77 долл. Баррель, в 2012 г. – 58 долл. баррель). Также на снижение налоговых поступлений повлияло изменение порядка зачисления акцизов на нефтепродукты в бюджетную систему РФ, которые с 2012 года полностью зачисляются в консолидированные бюджеты субъектов РФ.

Использованные источники:

1. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) от 31.07.1998 N 146-ФЗ, (ред. от 28.12.2013)
2. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 N 117-ФЗ, (ред. от 28.12.2013)
3. Барулин, С. В. Налоговый менеджмент: учеб. Пособие С. В. Барулин. - М. : Омега-Л, 2008. - 269 с. - (Библиотека высшей школы).
4. Вылкова Е.С. Налоговое планирование. – Изд-во: Юрайт, 2011. – (Серия «Магистр»)
5. Плахов Артем Владимирович. Мониторинг налогового вклада предприятий различных отраслей как инструмент реструктуризации и стимулирования развития экономики : диссертация ... кандидата экономических наук : 08.00.10 / Плахов Артем Владимирович; [Место защиты: Орлов. гос. техн. ун-т].- Орел, 2007.- 185 с.

*Журавлева И. И., к.э.н.
доцент*

Метелкина Е. Ф.

*Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего профессионального образования «Донской
государственный технический университет»*

ИСО и П (филиал) ДГТУ

Российская Федерация, Ростовская область, г. Шахты

КУЛЬТУРА ОБСЛУЖИВАНИЯ КАК ЧАСТЬ СЕРВИСНОЙ СИСТЕМЫ

Предприятия питания являются неотъемлемой частью сферы сервиса. Сервисная система любого предприятия включает в себя 2 части (рис. 1): видимую для потребителя часть (фронт-офис) и невидимую часть (бэк-офис и другие процессы)[1]. На потребителя оказывают влияние обе части сервисной системы, например на качество услуг предприятия питания кроме квалификации обслуживающего персонала и оформления интерьера торгового зала влияют и многие другие факторы. Например, материально-техническая база предприятия (применяемое оборудование, качество и свежесть продуктов питания), соблюдение законодательства.

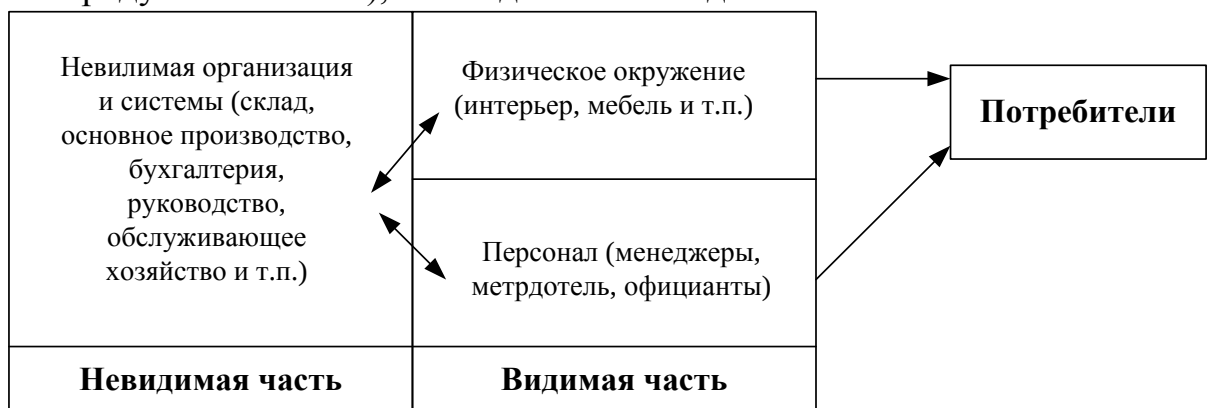


Рисунок 1. Сервисная система

Значимым элементом видимой части сервисной системы является культура обслуживания.

Культура обслуживания - это организационная культура, направленная на обслуживание клиентов на основе выработки определенных правил, процедур, практических навыков и умений.

Культура обслуживания диктуется политикой предприятия, поддерживается системой поощрения персонала и рядом других мер. Сегодня распространено понимание культуры обслуживания в узком смысле, как совокупность правил вежливости или этика поведения, однако данное понятие следует рассматривать значительно шире во всех его состояниях и при проявлении всех его элементов[2,3].

Культура - от лат. возделывание, воспитание, обработка. Культура обслуживания - это неотъемлемая часть общей культуры общества, и ее следует рассматривать как определенный уровень развития процесса обслуживания, получающиеся выражения в психологических, этических, эстетических, организационно - технических и других аспектах. На предприятиях питания все эти аспекты взаимосвязаны и взаимозависимы. Культура обслуживания вырабатывается каждым предприятием. Проявление высокой культуры обслуживания определяется через поведение персонала, который четко знает, как действовать в любой ситуации, и что от него ждут клиенты, руководство, а также высокая культура, которая делает работников целеустремленными и заставляет с уважением относиться к своему предприятию.

Культура обслуживания - это сложное комплексное понятие, слагаемыми которого являются:

1. Безопасность и экологичность при обслуживании;
2. Эстетика интерьера, создание комфортных условий обслуживания;
3. Наличие достаточного количества столовой посуды, приборов, и столового белья;
4. Учет психологических особенностей личности и процесса обслуживания;
5. Соблюдение персоналом этических норм обслуживания;
6. Соблюдение правил, устанавливающих порядок и очередность обслуживания гостей;
7. Соблюдение специальных правил предложения и отпуска различных блюд и напитков, а также технических навыков и приемов их подачи;
8. Соблюдение основных правил сервировки стола.

Потребители являются очень важной частью сервисной системы, от которой зависит успешная работа всей сервисной организации, поэтому необходимо привлекать новых клиентов. Одним из механизмов завоевания клиентов является введение этапа апробирования услуги — конструирование так называемой «смоделированной реальности» или гиперреальности, позволяющей информировать потенциальных потребителей о видах услуг и способах обслуживания[1]. На получение гиперреального опыта оказывают воздействие несколько элементов:

- осязаемые артефакты (интерьеры, меню);
- неосязаемые артефакты (имидж фирмы);
- технология предоставления услуг;
- размещение посетителей;
- вовлеченность потребителей;
- взаимодействие посетителей с сервисными сотрудниками.

В качестве средства конструирования гиперреальности могут использоваться сайт предприятия, участие в организации презентаций, выставок, выездного обслуживания и прочих мероприятий.

Для анализа культуры обслуживания не существует единого показателя, поэтому на практике применяют или качественные оценки («отвратительно», «плохо», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично») или балльные оценки (по пяти- или десятибалльной шкале).

Также широко используются различные графические способы (построение профилей, разнообразных графиков, паучьи диаграммы и др.). При этом чаще всего анализируемое предприятие сравнивают с конкурентами – предприятиями, находящимися в 15-минутной доступности на автомобиле. Для анализируемого кафе «Реджиани», расположенного в г. Шахты Ростовской области в качестве конкурентов были выбраны кафе «Радуга» и кафе «Морозко». Оба эти предприятия также находятся в центре города и имеют схожий формат.

Таблица 1. — Оценка культуры обслуживания в кафе «Реджиани»

Критерии оценки культуры обслуживания	Балльные оценки конкурентов			Профили конкурентов				
	Кафе «Реджиани»	Кафе «Радуга»	Кафе «Морозко»	отвратительно	плохо	удовлетворительно	хорошо	отлично
1.Безопасность и экологичность при обслуживании	5	5	5	-	-	-	-	
2.Эстетика интерьера, создание комфортных условий обслуживания.	5	5	4	-	-	-		
3.Наличие достаточного количества столовой посуды, приборов, и столового белья.	4	4	4	-	-	-		
4.Учет психологических особенностей личности и процесса обслуживания	4	4	4	-	-	-		
5.Соблюдение персоналом этических норм обслуживания	4	4	3	-	-			
6.Соблюдение правил, устанавливающих порядок и очередность обслуживания гостей	4	4	5	-	-	-		
7.Соблюдение специальных правил предложения и отпуска различных блюд и напитков, а также технических навыков и приемов их подачи	4	5	4	-	-	-		
8. Соблюдение основных правил сервировки стола.	4	5	4	-	-	-		
Итоговый балл	34	36	28					

На основании проведенного исследования можно сделать вывод, что из анализируемых предприятий лидером является кафе «Радуга». Кафе «Реждиани» уступает конкурентам в знании специальных правил предложения и отпуска различных блюд и напитков, технических навыков и приемов их подачи, а также основных правил сервировки стола.

Все это свидетельствует о необходимости:

- повышения квалификации персонала торгового зала кафе «Реждиани»;
- разработки стандартов обслуживания на предприятии (для официантов),
- внедрения должности банкетного менеджера;
- предложения дополнительной услуги «Блюдо от шеф-повара» (при заказе на определенную сумму).

Использованные источники:

1. Балаева О.Н. Управление организациями сферы услуг: учеб. Пособие/ О. Н. Балаева, М.Д. Предводителява; Гос. Ун-т – Высшая школа экономики. – М.: Изд. Дом Гос. Ун-та – Высшей школы экономики, 2010. – 155 с.
2. Белошапка М.И. Технология ресторанного обслуживания: учебное пособие. - М., 2004.
3. Богушева В.И. Бары и рестораны. Искусство обслуживания. Феникс Ростов-на Дону 2000.

*Зайкина К.А.
студент 3 курса
Юнусбаева В.Ф., к.с.н.
старший преподаватель
ФГБОУ ВПО «БашГАУ»
Россия, г. Уфа*

ФОРМАЛЬНЫЕ И НЕФОРМАЛЬНЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ В КОЛЛЕКТИВЕ

Управление персоналом — вид деятельности по руководству людьми, направленный на достижение целей фирмы, предприятия путем использования труда, опыта, таланта этих людей с учетом их удовлетворенности трудом [3].

Управление персоналом является неотъемлемой частью управления всей организацией.

Перед каждым руководителем рано или поздно встает вопрос, какой из методов управления наиболее эффективен для коллектива и организации в целом. В данной статье автор выделяет проблему сочетания формального и неформального методов управления.

Для начала стоит отметить, чем характеризуется каждый из данных методов.

Формальное управление опирается на формально действующие организационные положения, в то время как неформальное управление является дополнением к формальному, отражает его потребность в организации. Признаками неформального управления являются опора на человеческие неформальные отношения.

На схеме, представленной ниже, представлены приоритеты формального и неформального видов управления (Рис.1).



Рис. 1 Приоритеты в формальном и неформальном управлении

Таким образом, выполнения поставленных задач, люди одновременно используют и неформальные методы.

В любой организации существуют так называемые неформальные группы, основывающиеся на общих интересах, симпатиях, приятельских чувствах и т.д. Сами по себе неформальные группы играют важную роль в организации, т.к. удовлетворяют основную потребность человека в общении.

Истинный руководитель должен это понимать и уметь взаимодействовать с данными группами, направлять их усилия на благо организации, путем установления доверительных отношений, как с лидером данной неформальной группы, так и с ее основными участниками. Здесь следует обратиться к так называемому коуч-менеджменту, который основывается на самостоятельности и творческом подходе к работе сотрудников [1].

Для наиболее эффективного управления организацией следует сочетать как формальные методы, так и неформальные. Здесь стоит отметить, что в понимании формального и неформального управления могут проявляться различные тенденции изменения их сочетания. Чрезмерная формализация отношений в организации может привести к неустойчивости

системы и разрушению, превращая человека в машину для выполнения приказов. С другой стороны, преобладание неформального управления, означает потерю контроля, безответственность и конфликтность. За этим так же следует кризис и как следствие развал системы.

Большинство руководителей формальных организаций относятся отрицательно к неформальному управлению, считая его результатом плохого руководства. Но неформальные отношения – это явление естественное и от качества общего управления не зависят. К тому же из неформальных связей часто вырастает чувство коллективизма во всей организации. Достойным примером может послужить корпорация «Microsoft». Ключом к успеху данной компании является способность сохранять чувство общности среди сотрудников, достигаемое с помощью неформального руководства [2].

Подводя итог, можно сказать, что одним из важнейших факторов, от которого зависит сочетание формального и неформального управления, является искусство управления. Именно в сочетании формального и неформального управления наиболее ярко и зримо проявляется то, что называется искусством управления [4].

Использованные источники:

1. Зайкина, К.А. Коуч-менеджмент как эффективное средство управления организацией [Текст] / К.А. Зайкина, В.Ф. Юнусбаева // Наука и образование в XXI веке: сб. науч. труд. по мат-лам Международной науч-практич. конф-ции 30 сент. 2013 г.: в 34 частях. Часть 28: М-во обр. и науки РФ. Тамбов: Изд-во ТРОО «Бизнес-Наука-Общество», 2013. – С. 55-56
2. Конанов, В. И. Microsoft: Путь к успеху [Текст]: учеб. пособие / В.И. Конанов. – М.: Изд-во «Арфа», 2001
3. Лебедев, О.Т. и др. Основы менеджмента [Текст] учеб. пособие / О.Т. Лебедев, А.Р. Каньковская. – СПб.: Нева-Н, 2005. – 345с.
4. Менеджмент: теория и практика в России [Текст]: учеб. под ред. А.Г. Порш-нева, М.Л. Разу, А.В. Тихомировой — М.: ИД ФБК-ПРЕСС, 2003. – 528 с.

*Зверева А.М.
студент 5 курса
Экономический факультет
ГОУ ВПО МГУПИ
Россия, г. Москва*

СУЩНОСТЬ И СПЕЦИФИКА АВТОМАТИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ КОММЕРЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ СФЕРЫ HORECA

Аннотация: в статье рассматриваются особенности процесса автоматизации управления коммерческой деятельностью предприятия сферы

HoReCa, приводятся примеры актуальных программных продуктов по автоматизации, представленных на российском рынке.

Abstract: this article describes the management automation process of commercial activity of HoReCa companies and actual software for automation on Russian market.

Ключевые слова: управление, автоматизация кафе, ресторан, бар, HoReCa, R-keeper, TillyPad, iiko.

Keywords: management, automation, café, restaurant, bar, HoReCa, R-keeper, TillyPad, iiko.

На текущий момент сфера HoReCa является одной из наиболее перспективных и прибыльных сфер современного бизнеса, о чем свидетельствует ежегодный рост предприятий, входящих в состав отрасли (кафе, рестораны, бары, кейтеринговые компании).

Современное предприятие сферы HoReCa это сложный бизнес объект, многофункциональный бизнес-центр, который отличается многообразием сложных бизнес процессов управления закупочно-логистической деятельностью, производством, маркетингом, продажами, финансами и т. п. Эффективность деятельности такого предприятия существенно зависит от того насколько четко и ясно работники организации представляют себе миссию и цель организации, т.к. большинство организаций этой сферы занимаются контактным обслуживанием клиентов, соответственно на первое место среди факторов конкурентоспособности выходит уровень квалификации персонала.

Высокий спрос на услуги и товары данной сферы ставит перед организациями объективную задачу повышения продуктивности за счет более быстрого и качественного обслуживания клиентов, что несомненно приводит к проблеме выбора наилучшей системы автоматизации предприятия на основе коммерческих программных продуктов представленных на рынке.

Актуальность систем автоматизации организаций сферы HoReCa выражается в решении следующих основных управленческих задач:

1. Минимизация возможностей злоупотребления со стороны персонала.

Современные автоматизированные системы управления позволяют исключить технические ошибки персонала в работе с первичной документацией, а также злонамеренные действия сотрудников. Это достигается за счет перекрытия большинства каналов для злоупотребления персонала, увеличения скорости получения управленческой информации, оптимизации бизнес-процессов. Встроенные в программное решение системы видеонаблюдения, имеют возможность связать видеозапись с конкретными событиями в системе, что позволяет управляющему найти нужный фрагмент по названию операции, имени сотрудника, номеру чека и т.д.

2. Снижение постоянных управленческих издержек.

Это достигается за счет сокращения автоматизированной системой внутренних потерь, так, например, автоматически планируя и контролируя складские запасы, снижаются затраты на продукты, а управляя взаимоотношениями с поставщиками – закупочные цены, что позволяет уменьшить себестоимость блюд. В зависимости от показателей загрузки зала автоматически планируется рабочее время и количество необходимого обслуживающего персонала, таким образом, без потери качества обслуживания происходит экономия затрат на фонд оплаты труда.

3. Проведение сравнительного анализа экономических показателей с целью оценки выполнения плановых показателей.

Предприятиям необходимо проводить систематический анализ, который бы позволил определить сильные и слабые стороны предприятия, изменения рынка, уметь своевременно адаптироваться к ним, выявлять проблемы, предупреждать их возникновение или устранять их до того, как они нанесут материальный ущерб.

Системы учета и контроля позволяют оценивать как ключевые, так и произвольные показатели, параметры которых пользователь может вводить самостоятельно, используя варианты формы отчетов – финансовые, аналитические, складские, производственные.

В данного рода системах, можно группировать информацию по предприятию в целом, по отдельным подразделениям, по ассортиментным позициям, создавая наиболее удобную форму отчета, в том числе и в графическом виде. Также возможен и обратный процесс детализации данных по необходимым параметрам при помощи фильтров. Таким образом, руководители различных подразделений могут меньше времени тратить на получение и обработку информации, занимаясь непосредственно анализом данных.

Такая возможность должна реализовываться как для текущего состояния бизнеса, так и за абсолютный период (от конкретной до конкретной даты), а также за относительный период (так например, за прошедшую неделю, независимо от даты ее начала). Во всех этих режимах наблюдаются величины и анализируются тенденции изменения любых финансовых и нефинансовых показателей, характеризующих деятельность ресторана.

4. Повышение оборачиваемости денежных средств.

Снижение оборачиваемости денежных средств часто возникает при отсутствии оперативной информации о наличии остатков тех или иных продуктов и напитков. Автоматизированные системы устанавливают максимальный и минимальный уровень складских запасов по группам и номенклатурам продуктов, после чего автоматически контролирует их состояние и вовремя указывает на необходимость их пополнения. Это позволяет минимизировать средства в складских запасах, избежать порчи

продуктов, а также не допустить их отсутствия.

5. Ведение полноценного управленческого анализа.

Постатейное структурирование переменных и постоянных расходов, учитываемое системой позволяет решать задачи по оптимальному использованию оборотных средств заведения.

6. Проведение маркетинговых исследований и контроль над реализацией программ стимулирования лояльности гостей.

Системы позволяют контролировать ряд маркетинговых параметров в сравнении с финансовыми результатами, таких как:

- проходимость заведения и количество чеков за период (показатель, обеспечивающий проведение исследований и определения уровня оборачиваемости столов, роста среднего чека и др);

- количество постоянных гостей (показатель, позволяющий оценить функционирование системы поддержки лояльности гостей);

- величину среднего счета на заказ (позволяет определить эффективность работы официанта);

- величину среднего чека (позволяет оценить целевую аудиторию гостей по уровню доходов, степени восприимчивости к акциям и эвент-менеджменту заведения).

7. Оперативное реагирование на срочные проблемы.

В случае возникновения внештатной ситуации, грамотно настроенная автоматизированная система позволяет оперативно принять правильное решение, основываясь на достоверных данных.

8. Контроль системы мотивации персонала и ее постоянное совершенствование.

Обеспечение эффективности схем мотивации возможно при наличии единой автоматизированной системы, отслеживающей результаты деятельности персонала заведения. Кроме того системы автоматически начисляют премии и штрафы и оперативно отражают эту информацию в персональном отчете. Также позволяет выстроить систему мотивации официантов (кросс-селлинг, ап-селлинг и др.) и увеличить продажи на 30-50%.

Современные системы учета и контроля адаптированы к различным форматам предприятий. Они учитывают особенности ночных и специализированных клубов, боулинг-клубов, бильярдных клубов, кафе, ресторанов, баров, бистро, столовых, аквапарков, театров, дискотек, гостиниц и других предприятий сферы HoReCa.

Новые программные продукты предоставляют возможность видеть реальный управленческий баланс предприятия спустя 3-5 секунд после осуществления операции, например списания продуктов со склада или внесения официантом платы за заказ. Такая скорость обеспечивается за счет современных технологических платформ, позволяющих объединить все бизнес-процессы в едином информационном пространстве.

Как правило, программа учета и контроля представляет собой набор нескольких модулей, одновременная работа которых позволяет автоматизировать все участки коммерческой деятельности. Например, модуль для точек Front Office позволит автоматизировать процесс обслуживания клиентов, что, в свою очередь, служит повышению оперативности и качества работы обслуживающего персонала. Происходит формирование заказа и одновременно передача его на производство и в бар. Таким образом, использование данного модуля позволяет значительно сократить время обслуживания и обеспечить индивидуальный подход к каждому клиенту за счет использования различных форм расчетов, систем скидок и др.

В модуле Back Office после осуществления заказа происходит списание потраченных продуктов и учет остатков на складе. Кроме того, учитывается перемещение продукции со склада, отражается поступление продукции на склад.

Однако здесь существуют и свои недостатки. Так, недостатком является то, что при выходе из строя какого-либо отдельного модуля или всех программы работа предприятия может быть полностью парализована. Вследствие чего, предприятию при заключении контракта на установку системы необходимо обратить внимание на качественное сервисное обслуживание.

На российском рынке по состоянию на 2014 г. представлено более 20 решений для автоматизации процесса управления предприятием сферы HoReCa, основные из них:

1. Система R-Keeper V7.
2. Система TillyPad.
3. Система iiko.

Система R-Keeper

Система R-Keeper V7 – программно-аппаратный комплекс для автоматизации предприятий общественного питания, разработка московской фирмы UCS, которая работает на рынке с 1992 года.

Более 32000 ресторанов в 36 странах мира выбрали систему R-Keeper в качестве системы автоматизации бизнеса. Это гибкое и масштабируемое решение, которое позволяет удовлетворить потребности ресторана любого формата, от небольшого кафе до крупной сети.

Задумана система R-Keeper как мощный инструмент для контроля зала, складского учета и учета рабочего времени.

Особенностью системы является ее модульность, что позволяет предлагать каждому клиенту индивидуальное решение, соответствующее потребностям и стратегии развития его бизнеса, ее внедрение можно производить поэтапно, поскольку часто владельцу предприятия сферы HoReCa не нужна вся система целиком. Хранение данных осуществляется распределенным образом, что позволяет различному персоналу быстро

обращаться к интересующей информации, а в случае технических сбоев в сети – оперативно восстановить информацию. В зависимости от размера самого предприятия применимы различные конфигурации его ИТ-инфраструктуры.

Система R-Keeper наиболее ощутимые результаты дает по следующим позициям:

- максимальная простота и высокая скорость работы персонала во время обслуживания клиентов при минимальных затратах времени на оформление заказа;
- ошибки в расчетах полностью исключены и поддерживается документальность всех операций на всех уровнях;
- осуществляются статистические отчеты по продажам;
- создается база данных, которую могут использовать программы учета движения продуктов на производстве или расчета зарплаты персонала.

Система R-Кеерг позволяет:

1. Вести учет по нескольким юридическим лицам в рамках одного программного продукта.
2. С помощью системы StoreHouse формируются унифицированные, оперативные и аналитические отчеты, необходимые на любом этапе информационно-аналитического обеспечения управления коммерческой деятельностью (ведомость остатков, движение товара, расширенная оборотная ведомость, товарный отчет, ABC-XYZ-анализ продаж, бухгалтерские отчеты).
3. Получать аналитику по движению алкогольной продукции: формировать декларации розничной продажи алкогольной продукции.
4. Вести учет рабочего времени.
5. Использовать формулы или полнофункциональные скрипты для расчета цен, вознаграждения и бонусов.

Система TillyPad

Система TillyPad – это комплекс автоматизации, предназначенный для клубов, ресторанов, баров и прочих предприятий сферы HoReCa. История компании Tillypad началась в Санкт-Петербурге в 1995 году.

Глобальное маркетинговое исследование послужило толчком к появлению компании Tillypad, для того, чтобы создать идеальный продукт, соответствующий современным требованиям рынка и способный стать действенным инструментом в решении основных задач, с которыми сталкиваются владельцы предприятий сферы HoReCa. Проанализировав сложившуюся ситуацию в данном сегменте, специалисты создали такую систему, которая отвечает как всем задачам стоящим перед владельцами бизнеса, так и решает такие проблемы как пресечение злоупотреблений

персонала, возможность ведения широкой системы скидок, планирование акций, управление в реальном времени и др.

Благодаря возможности использования TillyPad на всех уровнях работы (как фронт-офис, так и бэк-офис), исключаются ошибки интеграции с другими системами по управлению коммерческой деятельностью.

Система Tillypad уникальна тем, что она не скопирована с зарубежных аналогов, а с начала и до конца разработана российскими специалистами, которые учитывали при разработке специфику российского ведения бизнеса.

В систему заложены механизмы, которые позволяют оперативно реагировать на изменения, постоянно возникающие по мере развития бизнеса. Специалисты компании постоянно совершенствуют программное обеспечение, обновляют в систему новые функции и технологические решения.

С данным комплексом управленческий персонал работает в режиме реального времени, таким образом в любой момент времени отслеживая движение товаров и финансов, отследить показатель прибыли, остатки и несостыковки в работе.

Базовая лицензия системы Tillypad стоит от 100 000 руб., однако эта цена увеличивается в зависимости от конфигурации, в среднем автоматизация небольшого кафе оценивается в 150 000 – 200 000 руб..

Tillypad обеспечивает эффективное управление всеми бизнес-процессами как одного предприятия, так и сети ресторанов вне зависимости от их формата и месторасположения, а именно:

- имеет удобный, легко настраиваемый, интуитивно понятный интерфейс Front Office;
- Back office системы позволяет реализовывать все задачи, необходимые для эффективного управления предприятием;
- позволяет вести совершенный складской учет;
- позволяет вести интеллектуальное видеонаблюдение с удобным поиском и без ограничений по времени;
- надежный протокол изменений данных обеспечивает полный контроль над всеми изменениями в системе;
- система доступа в Tillypad позволяет распределить права пользователей, обеспечив всех сотрудников данными, которые нужны именно им, и исключает возможность несанкционированного доступа.

На сегодняшний день системе Tillypad доверили свой бизнес более 9000 рестораторов России (в том числе в сети ресторанов «Две палочки» и «Probeshka», суши-бар «Тайхео», бар Centre и кафе «Бистро»), стран СНГ и Европы. Более 90 компаний являются официальными партнерами и предоставляют услуги по внедрению и сопровождению системы автоматизации Tillypad.

Система iiko

Компания «Iiko» специализируется на разработке инновационных

систем управления для предприятий сферы гостеприимства. Проект разработки системы iiko был инициирован в августе 2005 г. Давидом Яном и Максимом Нальским, в феврале 2007 г. была создана отдельная компания.

Отличительной особенностью iikoRMS является уникальная интегрированность всех бизнес-процессов в режиме реального времени. От кассовых и официантских терминалов до склада и кухни, от финансового анализа и отчетности для акционеров до управления музыкой и системой видео-безопасности в заведении, от планирования банкетов и предварительного резервирования столов до системы лояльности гостей. iikoRMS предоставляет владельцу или управляющему ресторана полную картину бизнеса, исторические данные и статистику, что позволяет заблаговременно получать информацию о важных проблемах, ситуациях и событиях. Дополнительные возможности (доставка готовых блюд, бонусно-депозитная система, автоматический ввод накладных, управление музыкой в зале и управление инфраструктурой заведения) реализованы в специальных решениях iiko. Заведения, автоматизированные с помощью решения iikoRMS, могут быть объединены в сеть с помощью решения iikoChain.

Автоматизированная система iiko позволяет:

- производить точечную инвентаризацию он-лайн без остановки продаж;
- предоставляет актуальный отчет о прибылях и убытках в любое время;
- обеспечить автоматический ввод накладных в систему через сканер;
- вести автоматический учет рабочего времени, позволяя планировать расписание в соответствии с выручкой по дням;
- рассчитывать заработную плату на основании точного учета рабочего времени, автоматически начисляемых премий, процентов с продаж, а также начислять штрафы;
- хранит не только информацию о заказах, гостях и их пожеланиях, но и позволяет увеличивать оборачиваемость столов минимум в два раза;
- хранить данные на защищенном сервере;
- поддерживать банковские терминалы.

В настоящее время iiko успешно используется во многих ресторанах и ресторанных сетях России и 20 других стран. Количество ресторанов, выбравших iiko, превысило 5500. Это такие заведения, как «Кофе Хауз», «Dunkin Donuts», «Сбарро», «Елки-Палки», «Жан-Жак» и др.

Результатом автоматизации процесса управления предприятия сферы HoReCa может стать оптимизация учета по следующим сегментам: учет закупок; оперативный складской учет; производственный учет; учет взаиморасчетов с поставщиками; учет реализации; учет банковских и кассовых операций; учет прочих активов (одежда, посуда, основные средства). Также может наладить работу по календарному планированию, управленческому учету по доходам и расходам, позволяют высвободить

большое количество времени, необходимое не только для решения ежедневных оперативных задач, но и для стратегического планирования. Автоматизация позволяет создать прозрачную систему для учета реализации продукции, организовать производственный, оперативный и другие виды учета, которые раньше приходилось поручать ненадежным сотрудникам или делать самому управляющему заведением.

Использованные источники:

1. Кучер Л. С., Шкуратова Л. М., Ефимов С. Л., Голубева Т. Н. Ресторанный бизнес в России: технология успеха – М.: Транслит, 2011
2. Лазерсон И., Сокирянский Ф. Как привлечь гостей в ресторан, 2-е изд – М.: Альпина Бизнес Букс, 2013
3. Логинова Е. Ю., Прянина О.Д. Искусство управления в малом бизнесе. Учебно-практическое пособие. – М.: Издательство «Дашков и Ко», 2014
4. Никулина Н. Н. Организация коммерческой деятельности предприятий. По отраслям и сферам применения: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению «Торговое дело» – М.: Юнити-Дана, 2012
5. Памбухчиянц О.В. Основы коммерческой деятельности – М.: Издательство «Дашков и Ко», 2013

Ибрагимов У.Ф., к.с.н.

доцент

кафедра социологии труда и экономики

предпринимательства

Ефимова А.С.

студент 5 курса

Институт экономики, финансов и бизнеса

Башкирский Государственный Университет

РФ, г. Уфа

**ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРОТИВОПОЖАРНОЙ
СЛУЖБЫ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ**

Труд является необходимым условием человеческого существования. Процесс труда нуждается в правильной организации, которая необходима не только для получения экономического эффекта, но и для развития человека.

В современных условиях рациональная организация труда необходима не только на предприятиях со сложной технологией и большим количеством персонала, но и в сравнительно небольших организациях. [1, с.107]

Современный этап реформирования Государственной противопожарной службы Министерства чрезвычайных ситуаций России (ГПС МЧС России) характеризуется увеличением количества задач, выдвигаемых перед пожарными подразделениями, увеличением спектра выполняемых работ и совершенствованием методов их осуществления, в том числе за счет мобильности специалистов и повышения, качества выполняемых работ. Также необходимо учитывать условия современного

социального и экономического развития общества и геополитические особенности Российской Федерации. Во многих муниципальных образованиях, кроме подразделений пожарной охраны, других спасательных служб не имеется вообще. Практика показывает, что на сегодняшний день наиболее мобильной, технически вооруженной и подготовленной структурой в единой системе безопасности территорий субъектов Российской Федерации, обеспечивающей ликвидацию основных видов чрезвычайных ситуаций, являются подразделения ГПС МЧС России.

В связи с этим, для выполнения поставленных задач, возникает объективная необходимость предъявления повышенных квалификационных требований к пожарным - специалистам, непосредственно участвующим в процессе боевых действий: тушении пожаров и проведении аварийно-спасательных работ.

В настоящее время служба в пожарной охране характеризуется резким возрастанием информационных и эмоциональных нагрузок, усложнением межличностных отношений, которые предъявляют повышенные требования к сотрудникам. Эти требования приобретают особое значение, поскольку деятельность сотрудников государственной противопожарной службы связана с опасностью получения травм. В экстремальных ситуациях сотруднику пожарной охраны необходимо оценить ситуацию, принять правильное решение и при этом иметь адекватное поведение.

Кроме того, в условиях технического прогресса, широкого применения новых инженерных технологий, внедрения новых видов веществ и материалов, урбанизации, роста численности городов, использования при их застройке специфических подземных и высотных сооружений требуется совершенствование специфических пожарно-технических знаний и инженерной подготовки, необходимых в деле предупреждения и тушения пожаров.

Пожарную охрану можно подразделить на следующие виды:

- государственная противопожарная служба;
- муниципальная пожарная охрана;
- ведомственная пожарная охрана;
- частная пожарная охрана;
- добровольная пожарная охрана [2].

Основными задачами пожарной охраны являются:

- организация и осуществление профилактики пожаров;
- спасение людей и имущества при пожарах;
- организация и осуществление тушения пожаров и проведения аварийно-спасательных работ.

Государственная противопожарная служба является составной частью сил обеспечения безопасности личности, общества и государства и координирует деятельность других видов пожарной охраны.

В Государственную противопожарную службу входят:

- федеральная противопожарная служба;
- противопожарная служба субъектов Российской Федерации.

Федеральная противопожарная служба включает в себя:

- структурные подразделения центрального аппарата федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на решение задач в области пожарной безопасности, осуществляющие управление и координацию деятельности федеральной противопожарной службы;
- структурные подразделения территориальных органов федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на решение задач в области пожарной безопасности, - региональных центров по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, органов, уполномоченных решать задачи гражданской обороны и задачи по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций по субъектам Российской Федерации;
- органы государственного пожарного надзора;
- пожарно-технические научно-исследовательские и образовательные учреждения;
- подразделения федеральной противопожарной службы, созданные в целях обеспечения профилактики пожаров и (или) их тушения в организациях (объектовые подразделения);
- подразделения федеральной противопожарной службы, созданные в целях организации профилактики и тушения пожаров в закрытых административно-территориальных образованиях, а также в особо важных и режимных организациях (специальные и воинские подразделения) [2].

Муниципальная пожарная охрана создается органами местного самоуправления на территории муниципальных образований.

Цель, задачи, порядок создания и организации деятельности муниципальной пожарной охраны, порядок ее взаимоотношений с другими видами пожарной охраны определяются органами местного самоуправления.

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.

Нормативы 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.

Добровольная пожарная охрана - форма участия граждан в обеспечении первичных мер пожарной безопасности.

Добровольный пожарный - гражданин, непосредственно участвующий на добровольной основе (без заключения трудового договора) в

деятельности подразделений пожарной охраны по предупреждению и (или) тушению пожаров.

Участие в добровольной пожарной охране является формой социально значимых работ, устанавливаемых органами местного самоуправления поселений и городских округов.

К полномочиям органов местного самоуправления в области пожарной безопасности относится обеспечение первичных мер пожарной безопасности в границах населенных пунктов поселений.

Вопросы организационно-правового, финансового, материально-технического обеспечения первичных мер пожарной безопасности в границах населенных пунктов поселений, городских округов устанавливаются нормативными актами органов местного самоуправления.

Любая трудовая деятельность невозможна без той или иной организации, без разделения и кооперации труда, без определения места и функций каждого человека в трудовом процессе. Сущность организации труда составляют специфические функции, связанные с объединением, согласованием, приведением в стройную систему целесообразной деятельности людей в непрерывном взаимодействии с применяемыми в процессе труда технологическими средствами.

Несомненно, наибольшая результативность деятельности работников в процессе производства достигается тогда, когда их труд организован на научной основе, в соответствии с требованиями современной науки и передовой практики.

В завершении можно сказать, что в отсутствии правил техники безопасности или пренебрежении ими в основном виноваты люди и 90% аварий и пожаров возникают по человеческой причине. Если вовремя отремонтировать оборудование или не допускать его к работе в случае его непригодности огромное количество человек могут не пострадать и даже не погибнуть. Отсюда уже каждый делает свои выводы.

Использованные источники:

1. Мухаметлатыпов Ф.У., Емельянова К.Ю. Организация трудового процесса в современной аудиторской фирме // Сборники конференций НИЦ Социосфера. – 2013. - №18.
2. Федеральный закон от 21.12.1994 N 69-ФЗ "О пожарной безопасности"

*Игнатьева А.А.
магистрант
Мингазинова Е.Р., к.э.н.
доцент*

*Пермский институт (филиал) РЭУ им. Г.В. Плеханова
Россия, г. Пермь*

КАТЕГОРИЯ «КАЧЕСТВО УСЛУГИ» ПРЕДПРИЯТИЙ РОЗНИЧНОЙ ТОРГОВЛИ: ПОДХОД К ОПРЕДЕЛЕНИЮ

Аннотация

В статье раскрывается проблема определения качества услуг предприятий розничной торговли как социально-экономической категории. В работе систематизированы существующие подходы, выявлены признаки, определяющие данную категорию, выделены аспекты, в которых рассматривается качество услуг в розничной торговле. Авторами сформулировано определение рассматриваемой категории.

Ключевые слова: качество, услуга, качество услуг, розничная торговля, потребитель, ожидания, полезность.

В современных условиях хозяйствования предприятий розничной торговли, характеризующихся дальнейшим развитием рыночных отношений, усилением конкуренции и существенным расширением ассортимента различных потребительских товаров, проблема качества предоставляемых услуг выходит на первый план и является важным условием достижения коммерческого успеха предприятия на потребительском рынке.

В экономике развитых стран качество предоставляемых услуг имеет первостепенное значение. Например, статистические данные США свидетельствуют, что более 30 лет в стране каждый год свыше 80% новых товаров не находят сбыта и снимаются с производства, а именно, из-за слабого развития систем послепродажного обслуживания, коммуникационных и информационных услуг [6, с. 15]. В обследовании, проведенном американским журналом «Хей эссоушиэйтс инк» подчеркивается, руководство в 41% фирм США считает, что высокое обслуживание потребителей является более важным, чем новая самая современная технология или нововведение в производстве материальных товаров [7, с. 20].

Английский маркетолог Адамс Симон отмечает, что не менее 50% потерь в бизнесе возникает в результате плохого обслуживания или его отсутствия как такового вообще, а не высоких цен, как многие думают [5, с. 214].

Кулибанова В.В. обращает внимание на то, что: «Неудовлетворительное качество оказываемой услуги вызывает немедленное, порой, весьма длительное недовольство клиента. Оно заставляет клиента обращаться к другим импортерам. Выбор последних

определяется уже не ценой или технологией предлагаемых ими изделий, а качеством совокупности оказываемых услуг в процессе распределения товаров по сбытовой сети, доставки и эксплуатации продукции. Следовательно, можно сделать вывод: получить заказ легче всего, обслуживание после продажи – вот что действительно важно» [4, с. 43].

Таким образом, вышеперечисленное свидетельствуют о том, что предприниматели, уделяющие большое внимание качеству оказываемых услуг, их широкому диапазону, имеют возможность получать большой объем прибыли за счет установления более высоких цен на реализуемую продукцию и получения дополнительных доходов от оказания услуг. В связи с этим в современных условиях возникает необходимость обоснования новых подходов к оценке качества услуг с учетом быстроизменяющихся условий внешней и внутренней среды деятельности предприятий.

Качество услуг как самостоятельная категория стала развиваться в середине 70-х годов XX века, а ее уточнение продолжается до сих пор. В научной среде зарубежных и российских специалистов, ученых и экономистов до сих пор нет четкого мнения по определению данной категории, что затрудняет ее практическое использование.

Ватолкина Н.Ш. в статье «Систематизация подходов к определению категории «качество услуги» [1] предприняла попытку систематизировать существующие подходы к определению изучаемой категории. Мы объединили выявленные ее подходы в табл. 1, где выделили период возникновения, ведущих ученых, основные концепции и актуальность каждого подхода на современном этапе развития общества.

Таблица 1

Систематизация подходов к определению категории «качество услуги»

Наименование подхода	Период становления	Ведущие ученые	Основные концепции подхода	Актуальность подхода
1	2	3	4	5
Качество как абсолютная оценка	конец 80-х гг. XX века	В. Цейтамлен, Б. Шнейдер	Качество услуг – фактор высшего порядка, который влияет на то, как потребитель оценивает его отдельные составляющие и формирует собственные суждения о совершенстве или превосходстве услуги	Не получил серьезного обоснования и к середине 90-х годов XX в. вышел из употребления
Качество как соответствие	80-е гг. XX века	К. Гренроос,	Качество услуг – внешний по	Продолжает развиваться,

ожиданий восприятию		Л. Бери, А. Гобадан, С. Спеллер, К. Нэш, Д.М. Лит, и др.	отношению к услуге атрибут, мнение об услуге, сформированное в сознании потребителя на основе сравнения его ожиданий относительно услуги и фактического восприятия в процессе и после ее приобретения	являясь основой для разработки новых методов и совершенствовани я теорий управления качеством в сфере услуг
1	2	3	4	5
Интерактивное качество	90-е гг. XX века	П. Беддоуз, М. Найт, Ю.Х. Вонг, К. Чоу-Чуа, Г. Свенссон, Ф. Фрост, М. Кумар, Дж. Л.М. Там, Дж. А. Чапел, и др.	Качество услуг – результат серии последовательных процессов взаимодействия потребителя и исполнителя услуги, вследствие которого ожидания и восприятия от услуги взаимозависимы с обеих сторон. При этом, отсутствие расхождений не свидетельствует об идеальной ситуации. Желательно, чтобы существовал диссонанс, указывающий на то, что цикл потребителя положительно превосходит цикл исполнителя	Является продолжением второго подхода и продолжает динамично развиваться
Качество как соответствие ценности	начало 90-х гг. XX века	Г.Н. Соутар, Л.У. Джонсон, С.Л. Варго, Р.Ф. Лаш, и др.	Качество услуг – фактор, влияющий на восприятие потребителем ценности услуги. При этом, представление о ценности услуги сугубо	Является продолжением предыдущих подходов и продолжает динамично развиваться

			индивидуально для каждого клиента и формируется в процессе ее получения или использования. Создание ценности происходит в процессе взаимодействия с потребителем, а также при адаптации к его индивидуальным и постоянно изменяющимся ожиданиям и потребностям.	
1	2	3	4	5
Качество как соответствие восприятию	начало 90-х гг. XX века	Дж. Кронин, С. Тейлор, Д.И. Торп, и др.	Качество услуг – форма потребительского отношения, которая оценивается исключительно путем измерения восприятия клиентов услуг и ее отдельных свойств.	Широкого признания не имеет. Применяется в качестве основы модели SERVPERF, направленной на оценку качества услуг лишь посредством измерения восприятия услуги потребителем

Как мы видим из табл. 1, зарубежные и российские ученые сходятся в том, что качество услуг представляет собой удовлетворение определенных ожиданий, восприятий, потребностей и запросов потребителей в отношении той или иной услуги.

Появление категории «качество услуги» и определение ее с помощью таких понятий, как ожидания и запросы потребителей, совсем не случайно и закономерно. В начале XX века началось формирование потребительского общества, которое окончательно сформировалось к середине столетия. Главный и самый важный объект такого общества – потребитель, чьи требования и желания (если они социально безопасны) защищаются обществом и государством. Для этого периода характерно следующее:

- развивается свободная торговля, международный рынок товаров и услуг. Потребитель может приобрести товар, произведенный в любой стране. Это приводит к обострению конкуренции, повышению качества продукции, установлению взвешенной цены, снижению сроков выпуска

продукции;

- развивается система государственной и общественной защиты прав потребителей на качественную продукцию и услуги. Это позволяет взыскивать ущерб и предупреждать появление на рынке недоброкачественной продукции и услуги. Кроме того, производителю приходится предоставлять потребителю систему доказательств качества товара еще до того, как потребитель данный товар приобрел;

- складывается достаточно высокий уровень самосознания потребителей, которые согласны платить за качество, и готовы сотрудничать с производителями в целях его повышения.

Названные факторы и обусловили появление нового понимания категории «качество», которое характеризует такое состояние объекта, такую совокупность его свойств, которые призваны удовлетворять или предполагать потребности потребителей. Все это отражено в ГОСТе Р 50646-94 «Услуги населению. Термины и определения» [3], где даются следующие определения:

- под *качеством услуги* понимается совокупность характеристик услуги, определяющих ее способность удовлетворять установленные или предполагаемые потребности потребителя;

- под *уровнем качества услуги (обслуживания)* – относительная характеристика качества услуги (обслуживания), основанная на сравнении фактических значений показателей ее (его) качества с нормативными значениями этих показателей;

- под *контролем качества услуги (обслуживания)* – совокупность операций, включающая проведение измерений, испытаний, оценки одной или нескольких характеристик услуги (обслуживания) и сравнения полученных результатов с установленными требованиями.

Все приведенные нами выше понятия предполагают реализацию ожиданий потребителей в области услуг, и, таким образом, чем она более полна, тем выше их качество.

Качество услуг предприятий розничной торговли целесообразно рассматривать, на наш взгляд, в нескольких аспектах (рис. 1). Необходимо отметить, что все четыре составляющие качества услуг тесно взаимосвязаны между собой. Так, например, внедрение нового современного торгового оборудования (технический аспект) позволяет повысить скорость обслуживания и улучшить технику продаж, сократить время покупателя на получение услуги (функциональный аспект).

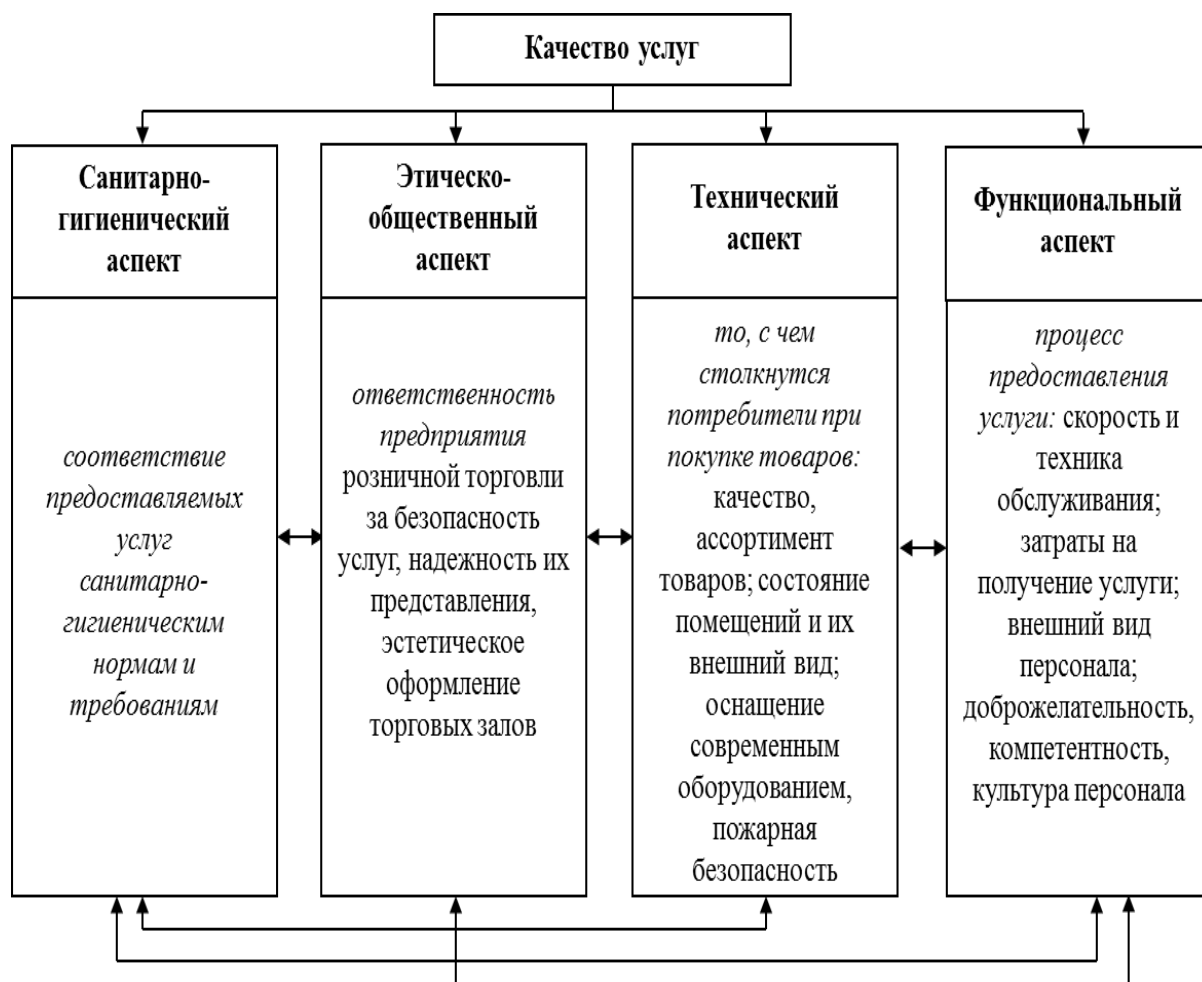


Рис. 1. Составляющие качества услуг в розничной торговле

Этический аспект качества услуг важен в долгосрочной перспективе, так как связан с предотвращением опасных для покупателя, нежелательных ситуаций и зависит от состояния помещений, их оснащения, качества реализуемых товаров и их ассортимента (технический аспект).

Перечень услуг, оказываемый предприятием розничной торговли, формируется в соответствии со специализацией магазина, его местонахождением, ассортиментом товаров, спецификой обслуживаемого контингента покупателей и совместимостью оказываемых услуг. Поэтому для описания качества услуги предприятий розничной торговли можно использовать показатели качества, предложенные К. Гренроосом [8, с. 7] (табл. 2).

Таблица 2

Показатели качества услуг предприятий розничной торговли

Показатель	Характеристика
Своевременность	Время, затраченное клиентом на получение услуги с момента обращения
Длительность	Промежуток времени обслуживания клиента с его присутствием или срок, в течение которого услуга выполняется без его участия

Материальность	Восприятие помещений, наличие необходимого оборудования, внешний вид персонала и другие физические свидетельства услуги
Надежность	Способность выполнить обещанные услуги в указанных размерах
Технологичность	Оригинальное протекания технологического цикла выполнения услуги и некоторых ее физико-технических характеристик (звук, освещение, запахи и др.)
Отзывчивость	Искреннее желание помочь клиенту и быстрое оказание ему услуги
Профессиональность	Численный состав сотрудников, участвующих в процессе обслуживания, а также профессионально-квалификационные характеристики, включая умение, мастерство, опыт, коммуникабельность
Полнота	Предоставление клиенту услуги в полном диапазоне
Безопасность	Гарантия того, что услуга не причинит ущерба здоровью и имуществу клиента
Уверенность	Воспринимаемая компетентность и вежливость, уровень культуры и образованность персонала. Формируемое доверие организации и персонала к себе
Сопереживание	Доступность (физический и психологический контакт с сотрудниками должен быть легким и приятным), коммуникативность (фирма информирует потребителей об услугах на доступном им языке), понимание (стремление понимать специфические потребности клиента и приспособиться к ним)
Информационность	Информационное обеспечение потребителя относительно важнейших особенностей услуги, ее результатов и т.п.
Экологичность	Экологические характеристики услуги, процесса обслуживания
Эстетичность	Комфортность обстановки обслуживания, внешнее оформление товара, дизайн интерьера

Из табл. 2 мы видим, что показатели качества услуг предприятий розничной торговли определяются как ожидания от услуги и процесса ее приобретения. А степень данного ожидания напрямую влияет на оценку качества услуг и на намерения совершать повторные покупки в данном магазине.

Предоставление услуг розничной торговли непосредственно связано с экономической категорией «полезность», которая представляет собой субъективное удовлетворение от потребления какой-либо услуги, тем самым увеличивая ее полезность и повышая полезность товара. Реализация услуг розничной торговли подчиняется действию закона убывающей предельной полезности, согласно которому с ростом потребления конкретной услуги, при неизменном потреблении других услуг, общая полезность увеличивается до определенного предела, но на все меньшую величину. Другими словами, чем больше потребляется услуг, тем меньше удовлетворения приносит каждая последующая единица. Закон убывающей предельной полезности является основой ординалистской (порядковой) теории полезности, в

соответствии с которой «экономическое поведение потребителей организовано рационально: они предпочитают максимизировать свои доходы и минимизировать затраты. Исходя из данной посылки, потребители осуществляют свой выбор из большого количества услуг, ориентируясь на получение максимально возможной полезности» [2, с. 20].

В качестве характерного примера, можно рассмотреть следующую ситуацию. При покупке какого-либо товара в магазине покупателю необходимо его упаковать, чтобы без проблем донести до дома. Кассир упаковывает покупку в первый пакет, который обладает для него наибольшей полезностью, второй пакет «для прочности» – меньшей, третий «для страховки» – еще меньшей, а четвертый может оказаться бесполезным, и клиент может предпочесть оформить доставку купленного товара. Мы видим, что полезность каждой последующей упаковки (услуги) будет падать для потребителя. Полезность последней упаковки и представляет собой предельную полезность. Это явление и называется законом убывающей предельной полезности.

Как известно, мы потребляем много услуг предприятий розничной торговли, и для каждой услуги действует данный закон. Совершенно очевидно, что потребитель будет приобретать в первую очередь те услуги, которые обладают большей полезностью. И так до тех пор, пока предельные полезности потребляемых им услуг не сравняются. Если хотя бы у одной услуги предельная полезность будет чуточку выше предельной полезности других услуг, потребитель отдаст предпочтение ей.

Когда же предельные полезности всех потребляемых услуг сравняются, сложится как раз необходимая структура расходов покупателя. Ничто не сможет заставить его изменить структуру расходов, так как предельные полезности всех услуг одинаковы, равны. Сам же потребитель будет находиться в состоянии равновесия. Значит, условием равновесия потребителя является равенство предельных полезностей приобретаемых им услуг.

Правило максимизации полезности, в соответствии со сказанным, заключается в таком распределении денежного дохода потребителя, при котором последний рубль, затраченный на приобретение каждого вида услуг, приносил бы одинаковую добавочную (предельную) полезность. Вывести потребителя из состояния равновесия смогут теперь только изменения потребительских предпочтений, цены на услугу и размер доходов, причем как все вместе, так и каждый фактор в отдельности.

Все вышеизложенное доказывает, что полезность услуг напрямую связана с категорией «качество услуг». Таким образом, *качество услуг предприятий розничной торговли, по нашему мнению, представляет собой социально-экономическую категорию, отражающую, насколько удовлетворены в процессе экономических отношений рыночных субъектов конкретные потребности, запросы и ожидания, с учетом цены, которую*

потребители готовы заплатить за услугу и ее полезность.

Предложенное нами определение интегрирует все рассмотренные подходы к определению качества услуги, где потребности, запросы и ожидания потребителей выступают наиболее важными компонентами суждения о качестве, тем более нельзя забывать и о полезности услуги. Все это говорит о том, что природа категории «качество услуги» не только субъективная, но и ситуативная. Данная детализация категории «качество услуг» позволяет систематизировать и дополнить понятийный аппарат, используемый при комплексной оценке качества услуг.

Использованные источники:

1. Ватолкина Н.Ш. Систематизация подходов к определению категории «качество услуги» / Вестник Тихоокеанского государственного экономического университета. № 4, 2012, с. 82-93
2. Глодных Н.М. Микроэкономика: учеб. пособие / Пермский институт (филиал) ФГБОУ ВПО РГТЭУ. – Пермь: Изд-во: «ОТ и ДО», 2013.
3. Кулибанова В.В. Маркетинг: сервисная деятельность. – СПб.: Питер, 2000.
4. Симон Адамс. Профессиональные продажи и коммерческие переговоры. – Минск: Изд-во «Амалфея», 1998.
5. Современный маркетинг / В.Е. Хруцкий, И.В. Корнеева, Е.Э. Автухова. Под ред. В.Е. Хруцкого. – М.: Финансы и статистика, 1991.
6. США. Наши деловые партнеры. - М.: Международные отношения, 1991.
7. Gronroos C. Service management and marketing // West Sussex. - 2000. - № 12.
8. ГОСТ Р 50646-94 Услуги населению. Термины и определения [Электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: <http://standartgost.ru>

Иголина Т.В.

студент 4 курса

экономический факультет

ФГБОУ ВПО «Ульяновская ГСХА им. П. А. Столыпина»

Россия, г. Ульяновск

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ КОНСЕРВАЦИИ ДЕГРАДИРОВАННЫХ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ УГОДИЙ

Аннотация: произведён анализ экономической эффективности консервации деградированных сельскохозяйственных угодий.

Ключевые слова: землепользование, земля, сельскохозяйственное производство, консервация, деградация, сельскохозяйственные угодья.

В настоящее время в нашей стране существует огромная проблема в обеспечении, рациональном использовании и сохранности земель в силу влияния различных природных и экономических факторов.

Устойчивое землепользование возможно при сбалансированном развитии сельскохозяйственного производства, основанном на природно-климатических и экономических условиях без нанесения вреда окружающей

природной среде. Мероприятия по сохранению плодородия почв, по предупреждению развития процессов деградации, выведением сильно деградированных сельскохозяйственных угодий с целью их последующего восстановления могут обеспечить сбалансированный подход к использованию как экологического, так и экономического потенциала земли. [1]

Земельно-ресурсный потенциал в административных границах Ульяновской области по данным государственного учета за 2013 г. составляет 3718,1 тыс. га земли, из них земли сельскохозяйственного назначения занимают в настоящее время более половины земельного фонда 2315,4 тыс. га (62,3 %). (Табл.1)

Для улучшения и постоянного повышения продуктивности сельскохозяйственных угодий необходима рациональная обработка почв, соблюдение системы ведения земледелия и возделывания сельскохозяйственных культур.

Таблица 1 - Распределение земельного фонда по категориям, тыс. га

№	Категории земель	На 1 января 2011 года	На 1 января 2012 года	На 1 января 2013 года	2013 г. к 2011 г. в %
1	Земли сельскохозяйственного назначения	2328,8	2327,7	2315,4	99,4
2	Земли населенных пунктов	178,9	179,0	199,7	111,6
3	Земли промышленности, транспорта и иного специального назначения	42,1	42,1	40,8	96,9
4	Земли особо охраняемых территорий	0,6	0,6	0,6	100,0
5	Земли лесного фонда	948,9	948,9	948,1	99,9
6	Земли водного фонда	204,1	204,1	198,2	97,1
7	Земли запаса	15,7	15,7	15,3	97,5
8	Всего земель в административных границах	3718,1	3718,1	3718,1	x

На 1 января 2013 года площадь земель сельскохозяйственного назначения составила 2315,4 тыс.га. По сравнению с 2011 годом площадь земель данной категории уменьшилась на 0,6% или на 13,4 тыс. га.

Консервация деградированных земель является важным элементом в сельскохозяйственном производстве. Она напрямую зависит от решения общих проблем сохранения и рационального использования земель. [2]

Нарушение процессов воспроизводства плодородия почв, ухудшение качественного состояния земель, развитие эрозионных и других негативных процессов достигло больших масштабов и стало сопровождаться снижением урожайности выращиваемых культур и падением эффективности использования сельскохозяйственных угодий, возникла проблема консервации земель. Консервация позволяет сохранить земли не только, как природный объект, но и как производственный ресурс сельского хозяйства,

что способствует общему повышению эффективности использования земли. Консервация - это временное выведение деградированных сельскохозяйственных угодий из хозяйственного использования с целью восстановления (повышения) плодородия почв и предотвращения дальнейшей деградации нерационально используемых ранее земель.

Земли сельскохозяйственного назначения состоят из сельскохозяйственных угодий площадь которых занимает 2070,9 тыс. га. и несельскохозяйственных угодий площадь которых составляет 244,5 тыс. га. По состоянию на 1 января 2013 года в составе категории земель сельскохозяйственного назначения доля сельскохозяйственных угодий составила 89,4%. (Табл.2)

Таблица 2 - Распределение земель сельскохозяйственного назначения по угодьям в 2013 г.

№	Наименование угодий	Площадь (тыс. га)	В процентах от категории
1	Сельскохозяйственные угодья	2070,9	89,4
2	Лесные земли	103,2	4,4
3	Земли под древесно-кустарниковой растительностью	47,2	2,0
4	Земли под водными объектами	9,8	0,4
5	Земли под застройкой	6,3	0,3
6	Земли под дорогами	31,2	1,4
7	Другие земли	46,8	2,1
	Итого	2315,4	100,0

На 1 января 2013 года площадь сельскохозяйственных угодий по всем категориям земель составила 2207,5 тыс. га или 59,4% всего земельного фонда области. На долю несельскохозяйственных угодий приходится 1510,6 тыс. га, или 40,6%. (Табл.3)

Таблица 3 - Распределение земельного фонда области по угодьям и их изменения.

Наименование угодий	На 1 января 2011 года	На 1 января 2012 года	На 1 января 2013 года	2013 г. к 2011 г. в %
Пашня	1642,8	1645,6	1648,0	100,3
Залежь	119,4	116,7	113,9	95,4
Многолетние насаждения	17,7	17,7	17,7	100,0
Сенокосы	38,2	38,2	37,8	98,9
Пастбища	390,4	390,3	390,1	99,9
Итого сельскохозяйственных угодий	2208,5	2208,5	2207,5	99,9

Для восстановления сильно деградированной пашни, ставшей полностью непригодной к использованию для выращивания сельскохозяйственных культур, требуется проведение соответствующих мероприятий по консервации, либо путем перевода пашни в другие менее ценные угодья (сенокосы или пастбища) для восстановления почвенного покрова облесением, либо путем перевода пашни в залежь. Полностью

непригодные для сельскохозяйственного использования земли целесообразно подвергать консервации и переводить в другие категории земель. [3]

Как показали проведённые расчеты затраты на проведение мероприятий по восстановлению деградированной пашни в Ульяновской области окупятся за 5 лет. Так на проведение мероприятий по консервации полностью непригодной к использованию пашни площадью 46,8 тыс. га, потребуется: на перевод 28,4 тыс. га пашни в кормовые угодья (сенокосы и пастбища) - 82,3 млн. руб., на залужение 2,2 тыс. га пашни - около 6,3 млн. руб., на капитальные вложения в технику для залужения - 108,81 млн. руб., на облесение 9 тыс. га пашни - 225,7 млн. руб., на перевод в залежь 7,2 тыс. га пашни – потребуются затраты на переоформление прав собственности при изъятии этих земель из категории сельскохозяйственного назначения. Всего на восстановление сельскохозяйственных угодий потребуется средств в сумме 423,1 млн. руб.

Облесение сельскохозяйственных угодий в перспективе будет способствовать росту урожайности зерновых культур. Вместе с тем увеличение кормовых угодий в перспективе создает условия для увеличения поголовья скота примерно до 30 тыс. голов. Сокращение посевных площадей, вызванное необходимостью консервации пашни, в свою очередь, позволит сельскохозяйственным организациям сэкономленные средства по ее обработке более эффективно использовать на обработку оставшейся пашни и обеспечить, тем самым, выигрыш в урожайности за счет соблюдения агротехнических приемов и их выполнения в оптимальные сроки. [4]

Экономическая эффективность будет характеризоваться созданием условий для включения в оборот неиспользуемых по экологическим причинам земельных ресурсов, увеличением за счет этого поступлений в бюджеты платежей за землю, улучшения и развития землевладения и землепользования, развития земельного оборота, ипотеки, более интенсивного использования земель при одновременном выполнении природоохранных требований.

Использованные источники:

1. Голубева С.А. Использование земель и консервация деградированных сельскохозяйственных угодий в Ульяновской области / Вестник Федерального государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Московский государственный агроинженерный университет им. В.П. Горячкина». -2010. - №5. - С. 89-92.
2. Голубева С.А. Методические основы оценки эффективности консервации деградированных и выбывших из использования сельскохозяйственных угодий/Аграрный вестник Урала.-2011.- № 9.- С.50-51.
3. Голубева С. А. Организационно-экономический механизм консервации деградированных сельскохозяйственных угодий: автореферат дис.

кандидата экономических наук /- Всероссийский научно-исследовательский институт организации производства, труда и управления в сельском хозяйстве. - Москва, 2012. – 25 с.

4. Голубева С. А. Организационно-экономический механизм консервации деградированных сельскохозяйственных угодий: дис. кандидата экономических наук /- Всероссийский научно-исследовательский институт организации производства, труда и управления в сельском хозяйстве. - Москва, 2012. – 156 с.

Ильина И.В., к.э.н.

доцент

кафедра «Статистика и ЭАДП»

Сдобнов А.С.

студент 3го курса

ФГБОУ ВПО Орёл ГАУ

Россия, г. Орёл

РОЛЬ КРЕДИТНЫХ РЕСУРСОВ В ФИНАНСОВОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЯ АПК

Аннотация

В статье рассмотрено финансовое обеспечение деятельности предприятия АПК. Описано наличие в необходимом объеме финансового обеспечения деятельности предприятия, эффективное использование финансовых ресурсов, определяют хорошее финансовое положение предприятия платежеспособность, финансовую устойчивость, ликвидность.

Ключевые слова: финансовое обеспечение, ликвидность, финансовая устойчивость, кредитоспособность.

На сегодняшний момент, в связи с объективными причинами (инфляция, рост объемов производства, задержек в оплате счетов клиентов и др.) сельскохозяйственные предприятия России не в силах обеспечить финансирование производства хозяйственной деятельности за счет собственных средств. Значительная часть этих предприятий является убыточными и недостаточно конкурентоспособными. К тому же диспаритет цен между стоимостью продукции и стоимостью ресурсов приводит к резкому уменьшению собственных оборотных средств сельскохозяйственных товаропроизводителей и лишает возможности вести не только расширенное, но и простое воспроизводство.

Важную роль в финансовом обеспечении сельского хозяйства играет кредитование. Сельское хозяйство — это отрасль достаточно высокого риска. На деятельность сельхозпроизводителей оказывают влияние и природно-климатические условия, и сезонный характер поступления выручки от реализации продукции, и наличие возможностей и условий для ее сбыта. Потому перед любым банком, кредитующим АПК, стоят непростые задачи: своевременно предоставить аграриям кредитные ресурсы на

привлекательных условиях и при этом обеспечить эффективное использование средств, поддерживая развитие рентабельных предприятий и окупаемые проекты. Спрос на кредитные ресурсы в сегменте малого агробизнеса в последние годы растет. Введя субсидирование процентных ставок, государство повысило привлекательность кредитования. В качестве ключевого звена по обеспечению кредитной поддержки АПК выступает ОАО «Россельхозбанк». В России в 2013 г. приток кредитных ресурсов в АПК увеличился на 15 % по сравнению с предыдущим годом и составил 512 млрд. руб. Повышение доступности кредитов обеспечивается предоставлением субсидий за счет средств федерального бюджета. Однако, в настоящее время кредиты в основном получают экономически более эффективные и финансово-устойчивые организации, уровень рентабельности в которых выше, чем ставка кредитования в банках. В данных условиях хозяйства с низкой рентабельностью, убыточные и находящиеся на стадии банкротства лишены финансовой помощи. Процентные ставки 14-15% слишком высоки для с/х товаропроизводителей. При таких процентах очень сложно обеспечить доходность. Для сравнения в Европейском союзе они 3-5%. Уже только эта мера повышает конкурентоспособность продукции западных фермеров на российском рынке. В результате ежегодно количество работающих сельскохозяйственных организаций сокращается, соответственно уменьшаются объёмы производства, выводятся плодородные земли, уменьшается площадь возделываемой пашни.

К сожалению, прямые сезонные кредиты коммерческих банков в сельское хозяйство пока не носят массового характера. По объективным причинам банки не заинтересованы в кредитовании предприятий. Кроме того банкам выгоднее краткосрочные кредиты и по более высокой процентной ставке.

Дальнейшее развитие ситуации зависит от совершенствования финансово-кредитного механизма. Необходимо корректировать нормативно-правовые основы банковской деятельности и финансовой устойчивости в аграрном секторе, принятие ряда принципиальных поправок в действующее законодательство, предполагающих защиту прав кредиторов, экономических интересов сельских товаропроизводителей, усиление методов контроля, упрощение процедуры выдачи кредита и получения субсидий, управление рисками.

Одним из важнейших вопросов в решении проблемы финансового обеспечения воспроизводственного процесса в сельском хозяйстве является оказание субъектам отрасли реальной и систематической государственной поддержки бюджетными средствами. Это обусловлено ценовыми, структурными и финансовыми деформациями на рынке, положением отечественных товаропроизводителей в связи с интеграцией российского

сельского хозяйства в систему мирового рынка, и обеспечением продовольственной безопасности государства.

Использованные источники:

1. Бобылева А. Зарубежный опыт государственного регулирования аграрного сектора экономики и возможности его применения в Российской практике / Международный сельскохозяйственный журнал. – 2010. - №3. – С.7-15
2. Огнев Ю., Демьянов Н. Аграрный вопрос // Общество и экономика – 2011 - № 8 -с. 111-119
3. Попова О.В. Государственное регулирование агропромышленного производства в зарубежных странах и аграрная политика России: монография. – Орел: ОрелГАУ, 2010. -213 с.

Исяньюлова А.Р.

студент 4 курса

Нигматуллина Г.Р., к.э.н.

научный руководитель, ст. преподаватель

ФГБОУ ВПО БГАУ

Российская Федерация, г. Уфа

**ОСВОЕНИЕ РЕЗЕРВОВ РОСТА ПРИБЫЛИ НА ПРЕДПРИЯТИИ В
СПК «ТАНАЛЫК» БАЙМАКСКОГО РАЙОНА**

Прибыль является основным показателем оценки финансово-хозяйственной деятельности предприятия. Анализ прибыли предприятия позволяет выявить большое число тенденций развития, призван указать руководству предприятия пути дальнейшего успешного развития, указать на ошибки в хозяйственной деятельности, а так же выявить резервы роста прибыли, что, в конечном счёте, позволяет предприятию более успешно осуществлять свою деятельность.

СПК «Таналык» специализируется на производстве зерна и другие виды растениеводческой продукции.

Основными резервами увеличения объема продукции растениеводства является рост урожайности, расширение посевных площадей за счет более полного использования земель и другие. В свою очередь резервы увеличения объема валовой продукции за счет повышения урожайности складывается как результат ликвидации потерь при сборе урожая. Чтобы определить их величину необходимо сопоставить урожайность на площади вовремя собранного урожая и урожайность на площади, где урожай был убран после агротехнических сроков. Она не даёт возможности иметь истинное представление о ценности земли, её потенциальных возможностях для получения предпринимательского дохода [1].

Снижение себестоимости продукции является важнейшим фактором роста прибыли. В снижении себестоимости продукции наиболее полно отражается экономия материальных, трудовых и финансовых ресурсов,

которыми располагает предприятие. Максимальная мобилизация резервов снижения себестоимости продукции является важным условием эффективного функционирования предприятия.

Одним из резервов роста прибыли предприятия является увеличение объема реализации товарной продукции. Между прибылью и объемом реализации существует прямая зависимость, т.е. чем больше реализуется продукции, при прочих равных условиях, тем больше сумма прибыли, и наоборот, невыполнение плана по реализации уменьшает прибыль. Резервом роста прибыли также является соблюдение плановой структуры выпускаемой продукции и ликвидация убытков от прочей реализации и вне реализационных операций.

Таблица 1 Резерв за счет ликвидации потерь при уборке урожая в СПК «Таналык»

Культуры	Площади убранные позднее а/т сроков, га	Урожайность, ц/га		Резерв увеличения выхода продукции		
		При уборке в срок	При поздней уборке	га, ц	со всей площади	
					ц	тыс. руб
Яровая пшеница	100	46,4	24,6	1,8	2180	925,9
Ячмень	80	36,8	24,3	2,5	1000	354,9
Итого	180	х	х	х	3180	1280,8

Анализируя данную таблицу видно, что за счет поздней уборки яровой пшеницы потеряно 2180 ц или 925,9 тыс. руб., ячменя 1000 ц или 354,9 тыс. руб.

Значительный прирост валового сбора дает ликвидация потерь при уборке урожая.

Таблица 2 Резерв за счет совершенствования структуры посевных площадей в СПК «Таналык»

Культуры	Структура посевов, %		Площадь, га		Фактическая урожайность в среднем за 2010-2012 гг.	Плановая себестоимость 1 ц в 2012 г., руб	Резервы	
	План	Факт	Факт	Условно			Валовой сбор, ц	Валовая продукция тыс. руб
Яровая пшеница	77,00	75,20	1000	1024	43,86	424,68	1052,60	447,0
Горох	2,50	1,39	30	33,30	39,20	354,93	129,40	45,90
Итого	79,5	76,59	1030	1057,30	х	х	1182,00	492,9

Из таблицы 2 видно, что при совершенствовании структуры посевов зерновых можно получить дополнительно 1182 ц на сумму 492,9 тыс. руб.

Все выявленные резервы в процессе анализа обобщим в таблицу 3.

Таблица 3 Обобщение внутрихозяйственных резервов увеличения производства зерна в СПК «Таналык»

Виды резервов	Дополнительная продукция	
	ц	тыс. руб.
За счет ликвидации потерь при уборке урожая	3180,0	1280,8
За счет совершенствования структуры посевных площадей	1182,0	492,9
Итого	4362	1773,7

Показатели таблицы 3 свидетельствуют о возможности снижения себестоимости зерна за счет интенсификации производства и связанного с ней роста объема производства. Так за счет выявленных резервов можно получить 4362 ц зерна на сумму 1773,7 тыс. руб.

Выявление резервов увеличения объема производства продукции и снижение себестоимости товарной продукции позволяет снизить убыток отчетного года и повысить уровень рентабельности производства. Размеры резервов роста прибыли положительно влияют на величину дохода от основного производства и способствуют большей компенсации постоянных затрат предприятия.

Освоение резервов роста прибыли на имеющихся производственных мощностях без дополнительных капитальных вложений, а следовательно и без увеличения суммы постоянных затрат, позволит увеличить не только прибыль предприятия, но и запас его финансовой прочности.

Использованные источники:

1. Учет земель в сельскохозяйственных организациях. Научно – практические рекомендации / Давлетбаева Л.Р., Нигматуллина Г.Р., Шайнурова З.М., Сафина З.З. – Уфа: БашГАУ, 2013. – 56 с.

*Казун Е.А.
ст. преподаватель
Онищук А.В.
студент*

*Полесский государственный университет
Беларусь, г. Пинск*

ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ АССОРТИМЕНТНОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ ОАО «БЕРЕЗОВСКИЙ СЫРОДЕЛЬНЫЙ КОМБИНАТ»

Совершенствование ассортиментной политики ОАО «Березовский сыродельный комбинат» имеет своей целью сохранение на рынке Беларуси лидирующего положения, как сыродельного предприятия, заняв в 2013г. не менее 22% рынка, а к 2015 году не менее 25% общенационального розничного рынка жирных сыров. Для достижения поставленной цели необходимо:

- обеспечить удовлетворение повышающихся требований потребителей к молочной продукции, в т.ч. за счет расширения ассортимента и стабильно высокого качества;
- увеличить объемы реализации и полученной прибыли за счет удовлетворения растущего спроса потребителей в высококачественной продукции.

В качестве одного из мероприятий по совершенствованию ассортиментной политики ОАО «Березовский сыродельный комбинат» можно предложить совершенствование организации торгово-технологического процесса.

Основными принципами организации технологических процессов являются:

комплексный подход к выработке оптимальных вариантов продажи товаров;

соответствие технологии современному научно-техническому уровню;

экономическая эффективность принятой схемы продажи товаров;

сохранение качества товаров.

Предприятию следует усовершенствовать ценовую политику. Снижение уровня жизни населения приводит, с одной стороны, к общему снижению спроса, сопровождающемуся изменением потребительских критериев оценки товара, а с другой, - к росту себестоимости продукции. В молочной отрасли в стоимости конечной продукции до 75% составляют затраты на сырье. Именно поэтому на молокоперерабатывающих предприятиях наиболее остро ощущается изменение регулируемых закупочных цен на молоко и розничных на молочную продукцию.

Поэтому единственной возможностью снижения цены является снижение издержек производства и рациональное использование сырья на предприятии.

Для разработки ассортиментной стратегии и выработки эффективной ассортиментной политики часто прибегают к объемно-стоимостному анализу, то есть разделению товарной номенклатуры на группы в соответствии с объемами производства/реализации по товарным позициям. В большинстве случаев объемно-стоимостной анализ показывает, что основной объем реализации (приблизительно 80 %) обеспечивается весьма немногими номенклатурными позициями (приблизительно 20 % от общего количества).

Это свойство ассортимента позволяет применять при управлении им принцип Парето согласно которому в первую очередь подлежат контролю позиции, обладающие наибольшим объемом реализации, или наибольшей рублевой активностью. При проведении объемно-стоимостного анализа вся товарная номенклатура делится на две группы: группы товаров с высокой рублевой активностью, обеспечивающие основной объем реализации (группа А) и группы товаров с низкой рублевой активностью (группы В и С).

В соответствии с принципом Парето, товары группы А подлежат более тщательному учету и более частой инвентаризации, спрос на них прогнозируется с помощью более сложных методик и более часто, внимательно контролируется своевременное пополнение запасов этих товаров, в то время, как потребность в малоактивных товарах может определяться менее точным и более дешевым способом учета прошлого опыта.

Таблица 3.1 Результаты объемно-стоимостного анализа товарной номенклатуры

Товарная группа	Удельный вес в общем объеме реализации, %	Наименование группы
Сыр полутвердый	62,6	А
Масло животное	15,5	А
Казеин технический	7,5	В
Консервы молочные	5,8	В
Сыворотка сухая	5,7	В
Творог	0,2	С
КСБ	0,9	С
Сыр мягкий	0,4	С
Сахар молочный	0,05	С
Напитки кисломолочные	0,05	С
Сыр плавленый	0,1	С
ЗЦМ	1,2	В
Итого	100,00	-

Примечание - Источник: собственная разработка на материалах предприятия

Таким образом, наибольший удельный вес в общем объеме реализации занимают: сыры полутвердые, масло животное (группа А). Согласно условиям Парето, в целях обеспечения максимизации прибыли, необходимо прежде всего обеспечить рост производства и продаж товаров данных групп, то есть в качестве ассортиментной стратегии использовать стратегию расширения имеющейся доли рынка. По состоянию на 01.01.2012 г. контролируемая ОАО «Березовский сыродельный комбинат» доля рынка молочной продукции Брестского региона составляет около 18 %, следовательно, имеются резервы для ее расширения за счет долей конкурентов.

Проведенный анализ также свидетельствует в пользу выбора ассортиментной стратегии развития продукта (продуктовой линии), что позволит повысить общую рентабельность предприятия и выведет его на качественно новый уровень развития.

Таким образом, в области проводимой предприятием ассортиментной политики имеет смысл обратить внимание на насыщение рынка традиционными сортами и развитие сектора плавленых, мягких и рассольных сыров. Также увеличить объем производства ЦМП, расширить ассортимент плавленых сыров и масла сливочного.

Использованные источники:

1. Белолипецкий, В. Г. Финансовый менеджмент: учебное пособие / В. Г. Белолипецкий. – Москва: КноРус, 2008. – 446 с. Бобылёва, А. З.
2. Анализ хозяйственной деятельности в промышленности: учебник / [В. И. Стражев и др.]. – Минск: Вышэйшая школа, 2008. – 526 с.

*Капустина М.А.
бакалавр, студент*

*Волжский Политехнический Институт (филиал) ВолгГТУ
Россия, г. Волжский*

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В ОРГАНИЗАЦИИ

Статья посвящена вопросам кадровой политики в организации. Автор раскрывает цели и задачи кадровой политики, ее формы и виды.

Реализация целей и задач управления персоналом осуществляется через кадровую политику. Кадровая политика – главное направление в работе с кадрами, набор основополагающих принципов, которые реализуются кадровой службой предприятия. В этом отношении кадровая политика представляет собой стратегическую линию поведения в работе с персоналом. Кадровая политика – это целенаправленная деятельность по созданию трудового коллектива, который наилучшим образом способствовал бы совмещению целей и приоритетов предприятия и его работников. [2, с.79]

Главным объектом кадровой политики предприятия является – персонал (кадры). Персоналом предприятия называется основной (штатный)

состав его работников. Кадры — это главный и решающий фактор производства, первая производительная сила общества. Они создают и приводят в движение средства производства, постоянно их совершенствуют. От квалификации работников, их профессиональной подготовки, деловых качеств в значительной мере зависит эффективность производства.

Общие требования к кадровой политике в современных условиях сводятся к следующему:

1. Кадровая политика должна быть тесно увязана со стратегией развития предприятия. В этом отношении она представляет собой кадровое обеспечение реализации этой стратегии.

2. Кадровая политика должна быть достаточно гибкой. Это значит, что она должна быть, с одной стороны, стабильной, поскольку именно со стабильностью связаны определенные ожидания работника, с другой — динамичной, т.е. корректироваться в соответствии с изменением тактики предприятия, производственной и экономической ситуации. Стабильными должны быть те ее стороны, которые ориентированы на учет интересов персонала и имеют отношение к организационной культуре предприятия.

3. Поскольку формирование квалифицированной рабочей силы связано с определенными издержками для предприятия, кадровая политика должна быть экономически обоснованной, т.е. исходить из его реальных финансовых возможностей.

4. Кадровая политика должна обеспечить индивидуальный подход к своим работникам.

Таким образом, кадровая политика направлена на формирование такой системы работы с кадрами, которая ориентировалась бы на получение не только экономического, но и социального эффекта при условии соблюдения действующего законодательства.

В реализации кадровой политики возможны альтернативы. Она может быть быстрой, решительной (в чем-то на первых порах, возможно, и не очень гуманной по отношению к работникам), основанной на формальном подходе, приоритете производственных интересов, либо, наоборот, основанной на учете того, как ее реализация скажется на трудовом коллективе, к каким социальным издержкам для него это может привести.

Кадровая политика носит и общий характер, когда касается кадров предприятия в целом, и частный, избирательный, когда ориентируется на решение специфических задач (в пределах отдельных структурных подразделений, функциональных или профессиональных групп работников, категорий персонала).

Кадровая политика формирует:

- Требования к рабочей силе на стадии ее найма (к образованию, полу, возрасту, стажу, уровню специальной подготовки и т.п.);

- Отношение к “капиталовложениям” в рабочую силу, к целенаправленному воздействию на развитие тех или иных сторон занятой рабочей силы;

- Отношение к стабилизации коллектива (всего или определенной его части);

- Отношение к характеру подготовки новых рабочих на предприятии, ее глубине и широте, а также к переподготовке кадров;

- Отношение к внутрифирменному движению кадров и т.п.

Кадровая политика должна увеличивать возможности предприятия, реагировать на изменяющиеся требования технологии и рынка в ближайшем будущем.

Свойства кадровой политики:

1. Связь со стратегией

2. Ориентация на долговременное планирование.

3. Значимость роли кадров.

4. Круг взаимосвязанных функций и процедур по работе с кадрами.

Кадровая политика является составной частью всей управленческой деятельности и производственной политики организации. Она имеет целью создать сплоченную, ответственную, высокоразвитую и высокопроизводительную рабочую силу.[1, с. 134]

Кадровая политика должна создавать не только благоприятные условия труда, но обеспечивать возможность продвижения по службе и необходимую степень уверенности в завтрашнем дне. Поэтому, основной задачей кадровой политики предприятия является обеспечение в повседневной кадровой работе учета интересов всех категорий работников и социальных групп трудового коллектива.

Управление кадрами в рамках предприятия имеет стратегический и оперативный аспекты. Организация управления персоналом вырабатывается на основе концепции развития предприятия, состоящей из трех частей:

- производственный;
- финансово-экономический;
- социальный (кадровая политика).

Кадровая политика определяет цели, связанные с отношением предприятия к внешнему окружению (рынок труда, взаимоотношения с государственными органами), а также цели, связанные с отношением предприятия к своему персоналу. Кадровая политика осуществляется стратегическими и оперативными системами управления.

Задачи кадровой стратегии включают:

- поднятие престижа предприятия;
- исследование атмосферы внутри предприятия;
- анализ перспективы развития потенциалов рабочей силы;
- обобщение и предупреждение причин увольнения с работы.

Кадровая политика предприятия - это целостная кадровая стратегия, объединяющая различные формы кадровой работы, стиль ее проведения в организации и планы по использованию рабочей силы.[3, с. 43]

Кадровая политика должна увеличивать возможности предприятия, реагировать на изменяющиеся требования технологии и рынка в ближайшем будущем.

Кадровая политика является составной частью всей управленческой деятельности и производственной политики организации. Она имеет целью создать сплоченную, ответственную, высокоразвитую и высокопроизводительную рабочую силу.

В образовании, как в специфической отрасли народного хозяйства, кадры, играют важнейшую роль. “Кадры решают все”, но кадры могут стать и главной причиной неудач. В управлении преподавательским персоналом вуза выделяют четыре ключевые проблемы. Это возрастная, квалификационная и должностная структуры и оплата труда. Каждая из этих проблем требует контроля со стороны администрации и выработки принципов решения, перспективного и текущего управления.

Использованные источники:

1. Одегов Ю. Г., Лабаджян М. Г. кадровая политика и кадровое планирование. Учебник для вузов / М.:Издательство Юрайт, 2014г., 444с.
2. Пугачёв В.П. Планирование персонала организации: Учебное пособие // Издательство МГУ, 2011 г. 235 с.
3. Фомина В.П., Алексеева С.Г. Теория управления: учебное пособие // Издательство: Московского государственного открытого университета, 2011 г. 91 с.

Качаев В.С.

бакалавр экономики

магистр 2 года обучения

*направление «Управление проектами
и организационными изменениями»*

СФУ ИЭУиП

Российская Федерация, г. Красноярск

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРОЕКТНОГО ПОДХОДА В РЕСТРУКТУРИЗАЦИИ КОМПАНИИ (НА ПРИМЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ АВИАКОМПАНИИ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ)

Аннотация: В данной статье рассмотрены проблемы реструктуризации компаний, находящихся в тяжелом финансово-экономическом положении. Проанализирован проектный подход как способ реструктуризации компании на примере Государственной авиакомпания Красноярского края.

Ключевые слова: проектный подход, реструктуризация, компания, государственное предприятие, авиакомпания, антикризисные мероприятия, план, тяжелое финансово-экономическое положение.

В текущих рыночных условиях небольшие государственные авиакомпании, осуществляющие внутри региональные рейсы, столкнулись с серьезной конкуренцией со стороны частных авиаперевозчиков, к которой они оказались неподготовленными. Это привело к резкому падению спроса на услуги, следовательно, и к отрицательному финансовому результату. Они оказались слабо подготовленными и к другим быстро меняющимся параметрам рынка - росту цен авиатопливо и масла, увеличению стоимости обслуживающей инфраструктуры и др. Немаловажную роль в снижении эффективности работы государственных авиакомпаний сыграла непрозрачность результатов их хозяйственной деятельности. Бухгалтерская отчетность не предоставляет пользователям полноценной информации о финансовом положении компаний, тогда как управленческая отчетность, предназначенная для принятия решений руководством, составляется не во всех российских авиакомпаниях.

Кризис ставит под угрозу существование в нынешнем виде как российских, так и зарубежных авиаперевозчиков. В Европе и Северной Америке (на наиболее крупных региональных рынках) они не выдерживают ценовой конкуренции с низкобюджетными авиакомпаниями, сумевшими минимизировать свои издержки. Авиакомпаниям приходится значительно перестраивать бизнес-процессы для адаптации к новым более жестким условиям выживания. Ряд авиаперевозчиков за последнее десятилетие объявили о своем банкротстве, в то же время другие, наоборот, добиваются существенных успехов в ходе досудебной реструктуризации. Таким образом, вне зависимости от внешних факторов, авиакомпании по-разному используют финансовые ресурсы и свои преимущества и реализуют потенциал реструктуризационных мероприятий.

Реструктуризация предполагает комплексные и взаимосвязанные изменения структур, обеспечивающих функционирование предприятия в целом. Для современной экономики России реструктуризация предприятий стала высокоэффективным рыночным инструментом повышения конкурентоспособности предприятий и рассматривается как совокупность мероприятий по комплексному приведению условий функционирования компании в соответствие с изменяющимися условиями рынка и выработанной стратегией ее развития.

Для примера была рассмотрена Государственная авиакомпания Красноярского края.

За время существования предприятием пройден путь от небольшой авиакомпании, оперирующей незначительным парком вертолетов Ми-8 и самолетов Ан-2, до крупнейшего регионального перевозчика, эксплуатирующего в настоящее время 47 воздушных судов.

Эвенкия, Таймыр, Диксон и Хатанга — это территории, где воздушный транспорт является единственным круглогодичным средством доставки грузов и передвижения для людей из более чем 200 населенных пунктов. Поэтому особенностью производственной деятельности Компании является выполнение социально значимых авиационных пассажирских перевозок и работ в труднодоступные и удаленные районы Крайнего Севера. Для Красноярского края данный вид сообщения является неотъемлемой частью обеспечения транспортной безопасности и доступности всего региона.

Проведённый анализ финансово-экономических показателей выявил, что компания находится в тяжелом финансовом положении. По всем показателям наблюдается негативная тенденция. Во-первых, объемы оказываемых услуг зависят от сезонности (зимний период налет часов меньше чем в летний), а во-вторых предприятие оказывает услуги на социально значимых рейсах, которые субсидируются, но даже этих финансовых ресурсов недостаточно для выполнения рейсов в тяжелых климатических условиях.

К факторам, влияющим на текущее негативное финансовое положение можно отнести высокий моральный и физический износ парка эксплуатируемых региональных воздушных судов. Значительный объем средств требуется для поддержания летной годности имеющихся воздушных судов, что в свою очередь повышает себестоимость продукции и не позволяет конкурировать с современными и высокотехнологичными авиакомпаниями нашего региона.

В 2011 году предприятие смогло не понести убытков (но в тоже время и не получить прибыль), то 2012 год оказался убыточным. Значения показателей, рассчитанных на имеющиеся данные вплоть по 1 полугодия 2013, говорят о неутешительном финансовом положении компании.

У компании имеет место существенный дефицит долгосрочных финансовых источников обеспечения текущей деятельности, авиакомпания находится в кризисном состоянии. По мере роста дефицита ресурсов нарастает угроза неплатежеспособности и банкротства, однако масштабы дефицита собственных и иных долгосрочных источников таковы, что компания сохранила возможность самостоятельного восстановления платежеспособности и финансовой устойчивости на основе реализации адекватных антикризисных мер или реструктуризации бизнеса и финансов.

В связи с тяжелой финансово-экономической ситуацией на данном предприятии была создана рабочая группа, в состав которой вошли только работники предприятия (Генеральный директор, Первый заместитель генерального директора, Заместитель генерального директора по экономике и финансам, директор по развитию и директор по экономике).

Главная цель рабочей группы - разработать план мероприятий по выходу из кризиса и улучшению основных экономических показателей.

Теоретически, в комплексе все антикризисные мероприятия способствуют значительной экономии денежных средств и дают предприятию шанс на выход из тяжелого экономического положения. Но на практике, рабочая группа не способна в полном объеме качественно и быстро реализовать разработанный антикризисный план.

Проблема заключается в том, что, как правило, среди персонала организации (рабочая группа состоит только из сотрудников авиакомпании) нет людей с опытом интегрированного планирования, обладающих "видением" целого. Вместе с этим практически в любом отделе предприятия есть менеджеры с опытом оперативного планирования. В этом случае оптимальным будет использование имеющихся сильных сторон (привлечение менеджеров для детального планирования) и привлечение внешнего консультанта по планированию для общего планирования.

В качестве оправдавшего себя механизма преобразований проявили себя проекты реструктуризации, осуществляемые силами специально подготовленных команд специалистов предприятий с участием консультантов. Проекты реструктуризации (реформирования) стали высокоэффективным рыночным инструментом повышения конкурентоспособности предприятий (организаций) и рассматриваются как совокупность мероприятий по комплексному приведению условий функционирования компании в соответствие с изменяющимися условиями рынка и выработанной стратегией ее развития.

Разработанного сотрудниками авиакомпании плана мероприятий по выходу компании из кризиса не достаточно, при решении такой сложной и не простой задачи как реструктуризация компании необходим проектный подход.

К основным преимуществам проектного подхода можно отнести:

- Разработку эффективных антикризисных мероприятий;
- Оценка экономического и социального эффекта от реализации разработанных мероприятий;
- Оценка и минимизация рисков;
- Назначение ответственных лиц, а так же гибкий контроль исполнения;
- Планирование реальных сроков выполнения мероприятий (календарный график);
- Постановка четких целей проекта;
- Балансирование между объемом ресурсов, временем, качеством и рисками.

Для успешной реализации проекта реструктуризации авиакомпании необходимо детальное планирование антикризисных мероприятий, организовать технологическую подготовку производства, непрерывно осуществлять мониторинг прогресса проекта и контроля его основных параметров, а также своевременно принимать решения по разрешению

возникающих проблем и нежелательных отклонений от установленных показателей, и только тогда даже самый сложный проект будет реализован в срок и с минимальным расходом ресурсов.

Кладова С.В.
старший преподаватель
Уральский государственный экономический университет
Россия г. Екатеринбург

ОРГАНИЗАЦИЯ ВЗАИМОСВЯЗИ ПРЕДПРИЯТИЯ С КОНТРАГЕНТАМИ

Программный комплекс электронного документооборота – это автоматизированная система, предназначенная для реализации процесса удаленного обмена большими массивами форматированной информации. В наше время, в связи с бурным развитием Интернет-технологий, программные комплексы электронного документооборота находят широчайшее применение во многих сферах человеческой деятельности, и в первую очередь в процессе электронного взаимодействия государственных структур и хозяйствующих экономических субъектов.

Организация такого взаимодействия является одной из важнейших задач и приоритетов современного информационного общества. Постоянно растут объемы информации, обрабатываемой в информационных системах органов исполнительной власти для повышения качества и эффективности управления государством, и, соответственно, увеличиваются объемы документооборота между бизнес-структурами и государственными органами, уполномоченными законодательством на прием и обработку различного рода данных.

Основной проблемой при этом остается состояние среды, в которой происходит это взаимодействие. Если на обоих концах канала передачи информации в подавляющем большинстве случаев находятся современные автоматизированные информационные системы, умеющие эффективно и качественно обрабатывать получаемую информацию, то сам канал представляет собой бухгалтера предприятия, перемещающегося на общественном транспорте с толстыми папками отчетов, или неспешную почтовую посылку, содержащую, опять же, многочисленные бумаги. Столь явное несоответствие между качеством и пропускной способностью используемых каналов передачи информации и систем обработки данных приводит к тому, что последние, по принципу лимитирующего фактора, оказываются загруженными отнюдь не на полную мощность.

Проблема невозможности совершения сделок в электронной форме между поставщиками и производителями товаров уже более лет обсуждается в России на самом высоком уровне. В основном этот посыл идет от крупных западных компаний, активно использующих электронные документы в своей деятельности за рубежом.

Не имеет смысла заключать договора в электронной форме, если все факты хозяйственной жизни предприятия подлежат оформлению первичными учетными документами в бумажном виде.

Первичные учетные документы содержат сведения о хозяйственных операциях, проводимых предприятием, и составляются в момент проведения операции или непосредственно по ее завершении. К таким документам относятся накладные, счета-фактуры, акты приемки товара и т.д. Срок хранения в бумажном виде, например, счета-фактуры составляет 4 года. Органам власти и контрагентам первичную документацию необходимо предоставлять именно на бумаге.

Однако проблема не только в хранении деловых бумаг. Основные издержки приходятся на их подготовку, поиск и устранение ошибок, передачу контрагентам и только потом на хранение. По различным оценкам, оборот первичных учетных документов составляет 80 % документооборота компании[1].

Своевременное и качественное выполнение заказов покупателей обеспечивает предприятию лидирующее положение на конкретном рынке предложения товаров и услуг.

Подсистема «Управление заказами покупателей», позволяет делать следующее:

- реализовать наиболее эффективную для предприятия стратегию обслуживания заказов покупателей в соответствии с оптимальными схемами работы, используемыми на предприятии;
- оптимальным образом размещать заказы покупателей в заказах поставщикам и резервировать товары на складах;
- обеспечивать соблюдение сроков поставки заказанных товаров.

Предусмотрены различные схемы выполнения заказа покупателя:

- отгрузка товара из свободного складского остатка;
- размещение заказа покупателя в ранее оформленных заказах поставщиков;
- оформление заказа товара поставщику под конкретный заказ покупателя.

Конфигурация содержит средства контроля за состоянием работы по выполнению заказов покупателей. В конфигурации имеется возможность оперативного расчета прибыльности заказа покупателя. Данная возможность поможет менеджеру прямо в процессе оформления заказа получать оперативную информацию о планируемой наценке по каждой номенклатурной позиции и в целом по документу. Это поможет исключить те ситуации, когда вследствие скидок цена товара снижается ниже предельно допустимой величины.

Подсистема управления отношениями с клиентами обеспечивает сбор и упорядочивание больших объемов информации.

Используется следующая контактная информация о контрагентах:

- адреса;
- телефоны;
- адреса электронной почты;
- местные телефоны;
- произвольные сведения.

В информационную базу может, введена информация о нескольких контактных лицах, представляющих интересы контрагента[2].

В качестве контрагента можно рассматривать любого субъекта гражданского права, имеющего те или иные отношения с исходным предприятием. Принимая решение об участии в той или иной форме экономического сотрудничества, субъекты бизнеса руководствуются вполне определенными интересами и пытаются решить конкретные задачи. Главной движущей силой, которая побуждает субъекта к поиску партнера, является наличие неудовлетворенной потребности.

До сих пор отсутствует четкое и однозначное понимание сущности партнерских отношений в бизнесе, хотя терминология партнерства широко используется сегодня в практике бизнеса, например, стратегический партнер, производственный, финансовой, инвестиционный и т.п. партнеры, а также партнерство как форма организации бизнеса[3].

В расчетах с контрагентами предлагаются такие возможности: отслеживание текущего состояния взаиморасчетов с контрагентами; оформление операций взаиморасчетов и списания долгов в расчетах с контрагентами по коммерческому кредиту; формирование истории взаиморасчетов по каждому контрагенту.

Использованные источники:

1. Давыдкин Е.В. Аутсорсинг как модель оптимизации бизнес-процесса с нечетко-множественным описанием//Народное хозяйство. Вопросы инновационного развития. 2011. №4.
2. Илясов Г. Оценка финансового состояния предприятия// Экономист – 2011, №6, с. 49-54.
3. Шмалензи Г. Основы и проблемы экономики предприятия: Пер. с нем. / Под. ред. проф. А.Г. Поршнева. – М.: Финансы и статистика, 2012. – 512с.

*Климова Н.В., д.э.н.
профессор
Гулько М.В.
студент
ФГБОУ ВПО «КубГАУ»
Россия, г. Краснодар*

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К СОЗДАНИЮ СИСТЕМЫ КОНТРОЛЛИНГА В ПРОМЫШЛЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

В современных условиях развития рыночных отношений промышленные предприятия выступают в виде комплекса подразделений, связанных между собой общим процессом производства продукции и оказания услуг. Они сами отвечают за результат своей деятельности, а значит, нуждаются в эффективной системе управления, которая позволит предприятию быть и оставаться конкурентоспособным, увеличивать свою прибыль, избегать рисков, что способствует успешному развитию. Поэтому актуально сказать, что тем самым инструментом, который способствует разрабатывать и внедрять современные подходы к управлению, является контроллинг.

Понятие контроллинг, трактуется как совокупная система поддержки в управление организацией и предполагает точное и достоверное измерение данных, обращающихся в структуре управления современного предприятия, другими словами образует координацию взаимодействия систем менеджмента. Теоретико-методологические основы контроллинга можно найти не только в трудах зарубежных ученых, но и отечественных. Следует отметить таких отечественных авторов, как: Малышева Л.А., Ананькина Е.А., Зайцев С.Н., Большаков Н.М., Плеханова А.Ф., и ряд других которые имеют существенный вклад в адаптацию теории контроллинга к экономическим условиям России [5]. Контроллинг предполагает постоянный контроль и взаимодействие между стратегическими и оперативными целями предприятия. Цель стратегического контроллинга, заключается в поставке необходимой информации руководству, способствующей процессу принятия решений, осуществление внутреннего консультирования и контроль над движением предприятия к поставленной стратегической цели предприятия. В свою очередь оперативный контроллинг предполагает осуществление текущих целей предприятия. Он нацелен на краткосрочные цели и на предупреждение состояния кризисной ситуации [1].

В условиях интеграции и глобализации можно говорить, что система контроллинга переходит на новый уровень развития. Под этим понятием можно понимать комплексную подсистему процесса управления, которая дает наибольший эффект в достижениях общих задач и целей самого предприятия, а также частных целей и задач отдельных экономических субъектов, данной организации. Доказано, что без использования инструментария контроллинга промышленными предприятиями существует

трудности в поддержание высокой конкурентоспособности, по сравнению с теми предприятиями, которые его успешно применяют. В отечественных промышленных предприятиях на сегодняшний день сложились благоприятные условия для развития контроллинга. К таким условиям относят:

- 1) широкое развитие частного предпринимательства;
- 2) переход технологии бюджетирования к инновационной технологии контроллинга, который может принципиально улучшить управление бизнесом с учетом возрастающих требований;
- 3) стабилизация социально-экономической ситуации и улучшение условий хозяйствования;
- 4) политическая устойчивость и преодоление кризисных ситуаций, что способствует увеличению иностранных инвестиций;
- 5) внедрением международных стандартов бухгалтерского учета и так далее.

Пример направлений использования контроллинга на отечественных промышленных предприятиях представлен в таблице 1.

Таблица 1 «Применение направлений использования контроллинга Российскими предприятиями»

Предприятие	Направление использования контроллинга
АвтоВаз	Кроме основного, существует и дополнительное информирование сотрудников по самым главным направлениям развития, варьируя данными, которые имеются в отделе контроллинга и внутреннего аудита
Лукойл	Используется при формировании пакета проектов стратегических планов развития
Газпром	Возможность применять стандарты международной отчетности
ТНК (Тюменская нефтекомпания)	Налажена система оперативной передачи финансовой информации руководящему персоналу с рекомендациями от отдела контроллинга
Магнитогорский металлургический комбинат	Делает акцент на обеспечении его сотрудников комплексом финансовых проектов по важнейшим направлениям функционирования компании

Таблица 1 показывает, что применение возможностей контроллинга охватывает различные сферы предпринимательства, содействуя улучшению финансовых результатов, открытости финансовой документации, совершенствованию планирования, повышению качества аналитической работы, вносит большой вклад в налаживание и улучшение действий по систематическому контролю за деятельностью всех подразделений предприятий [3]. На промышленных предприятиях при внедрении системы контроллинга существует три наиболее распространённых подхода, которые имеют свои плюсы и недостатки, данные подходы представлены в таблице 2 [4].

Таблица 2 «Подходы при внедрение системы контроллинга на промышленных предприятиях».

Название подхода	Сущность	Преимущества	Недостатки
1.Подход «Малыми шагами»	Означает небольшое изменение в старой структуре управления с медленным продвижение к поставленной цели	Отсутствие существенных изменений внутри организации	Опасность затягивания процесса реорганизации, что может привести к полной остановке внедрения данного подхода
2.Подход «Бомбометание»	Означает интенсивное и решительное изменение старой системы управления	Возможность быстрого внедрения элементов системы контроллинга	Появление опасности возникновения сильного «трения» внутри организации
3. Подход на принципах «Планируемой эволюции»	Процесс внедрения контроллинга разбивается на ступени, включающие соответствующие этапы и мероприятия по достижению запланированных целей	Является самым оптимальным подходом, так как способствует быстрому и правильному внедрению инноваций	Могут возникать обстоятельства, требующие корректировки самого подхода

Главные и актуальные проблемы развития отечественных промышленных предприятий, на решение которых направлена разработка современных систем управления, предусматривающих использование контроллинга является:

1. Постоянное совершенствование и тем самым усложнение архитектуры управления, информационного поля, материальных, финансовых потоков.

2. Потребность в повышении эффективности функционирования предприятия.

3. Создание системы обеспечения экономической устойчивости.

4. С каждым годом процесс управления предприятием усложняется, что предполагает создание специальной системы информационного обеспечения и разработки механизма координации.

5. Необходимость в системах управления, гарантирующих гибкость и надежность функционирования предприятия.

6. Ограниченность возможностей отдельных инструментов менеджмента, используемых в процессе принятия и реализации решений динамично меняющихся рыночных условиях.

7. Трудность в применении современных управленческих элементов, которые будут адекватно реагировать на новые условия функционирования промышленной отрасли [4].

Таким образом, система контроллинга позволяет интегрировать все направления деятельности предприятия, контролировать и оптимизировать процесс управления предприятием, сведя к минимуму издержки. Разработка моделей для конкретного предприятия с учетом необходимого уровня детализации дает руководителям не только представление о работе системы контроллинга, но и возможность разработать оптимальную схему для разработки документов, положений, инструкций, определяющих весь процесс контроллинга на предприятии.

Использованные источники:

1. Большой экономический словарь: 26 тыс. терминов. /Под ред. А.Н. Азрилияна,- 7-е изд. доп.- М.: Институт новой экономики, 2010,- 1472с.
2. Карминский А.М., Оленев Н.И., Примаков А.Г., Фалько С.Г. Контроллинг в бизнесе. Методические и практические основы построения контроллинга в организациях. – М.: Финансы и статистика, 2012. – 256 с
3. Орлов А.И. Влияние методологии на последствия принятия решений. – Материалы I Международного Конгресса по контроллингу: выпуск №1 /Под ред. С.Г. Фалько. - М.: НП «ОК», 2011. С. 86-90.
4. Сюзева О.В., Леонова М.Е. Принципы организационного обеспечения системы контроллинга: материалы Конференции по социально-экономическим и правовым проблемам Подольского института (филиала) ГОУ ВПО «Московский государственный открытый университет» // Выпуск №6.-М.: Изд-во МГОУ, 2010.- С. 36-40.
5. Цветинская Ю.В. Особенности формирования системы контроллинга в интегрированных промышленных структурах // Устойчивое развитие: вопросы экономики, права, экологии, образования, управления проектами: Сборник научных статей по итогам всероссийской научно практической конференции, 24 – 25 января 2013 г. – СПб.: Изд-во «КультИнформПресс», 2013 - С. 39-42.

*Коблова Д.В.
магистрант*

*Саратовский государственный технический
университет им. Гагарина Ю.А.
Россия, г. Саратов*

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ФИНАНСАМИ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

Статья посвящена вопросам управления финансами в государственных учреждениях. Рассмотрены особенности планирования, бюджетирования, управленческого учета и финансового контроля. Обозначена значимость применения системного подхода к процессам финансового менеджмента.

Ключевые слова: управление, финансы, планирование, финансовый контроль

Процесс экономического развития современной России определяет сущность и масштабы процесса управления финансами, в том числе, на государственных предприятиях. Среди основных элементов управления, которые испытали на себе существенное влияние внешних факторов и подверглись изменениям, выделим следующие: совершенствование методологии и информационного обеспечения, актуализация системы бухгалтерского учета, а также повышение стандартов финансовой отчетности. В настоящее время в экономической литературе особое внимание уделяется проблемам финансового управления на промышленных предприятиях и в коммерческих организациях: рассматриваются особенности управленческого и бухгалтерского учета, изучается специфика планирования и бюджетирования, определяется роль аудита и контроля финансово-хозяйственной деятельности. Однако, на наш взгляд, малоизученным остается вопрос, посвященный анализу финансово-хозяйственной деятельности государственных учреждений. Для подобных учреждений важным является формирование такого финансового механизма, который смог бы отвечать реальному уровню развития экономики нашей страны и обеспечить высокий уровень стратегического и оперативного управления организацией.

Согласно определениям, представленным в современной экономической литературе, под финансовым механизмом понимается совокупность способов и методов, инструментов и технологий, которые позволяют решать задачи организации финансов – процессы формирования и использования средств – в текущем и перспективном периоде. В связи с этим возникает необходимость определения роли бухгалтерской службы, первоочередной задачей которой выступает сбор и обработка полной и достоверной информации о деятельности организации для последующего принятия решений на основе экономического анализа, а также осуществление финансового контроля. Если коммерческие организации основной целью своей деятельности признают получение прибыли, то для государственных структур важным является обеспечение наиболее благоприятных условий существования населения с предоставлением полной и достоверной информации по тем или иным интересующим граждан вопросам. Основа формирования и использования финансовых ресурсов обусловлена целями организаций, предусмотренными в их уставе.

Главными объектами управления финансами предприятия являются денежные потоки и финансовые ресурсы. В качестве финансовых ресурсов предприятия выступают все источники денежных средств, аккумулируемых с целью формирования необходимых активов для осуществления деятельности. Денежный поток представляет собой совокупность распределенных во времени объемов поступления и выбытия денежных средств в процессе осуществления финансово-хозяйственной деятельности организации [1, с.62]. Следовательно, основные задачи управления

финансами государственной организации можно сформулировать следующим образом:

- 1) оптимизация движения денежных потоков;
- 2) обеспечение финансовой устойчивости;
- 3) поиск наиболее оптимальных источников финансирования;
- 4) эффективное использование финансовых ресурсов для достижения целей организации.

Организация управления финансами в конкретных организациях зависит от уровня бюджета, финансирующей деятельности, сферы функционирования, размера организации, технического обеспечения и технологических особенностей.

Построение социально ориентированной рыночной экономики, на пути перехода к которой в настоящее время находится Россия, предполагает расширение конкурентного потенциала российской экономики за счет повышения благосостояния населения, формирования преимуществ в науке, образовании, здравоохранении и в сфере высоких технологий. Основные изменения направлены на достижение опережающего уровня развития инновационных секторов экономики, которые определяют специализацию страны в мировой экономической системе и позволяют формировать и реализовать конкурентные преимущества. Согласно основным положениям Концепции социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, институциональная среда, необходимая для инновационного социально ориентированного типа развития, будет формироваться в долгосрочной перспективе [4]. Наряду с расширением системы инновационного социально ориентированного типа развития особое значение приобретает стратегическое управление в организациях, включая государственные, позволяющее обеспечить оптимальное соотношение финансового плана и затрачиваемых ресурсов, а также сформировать систему бюджетирования по результатам.

Государственные учреждения нуждаются в модернизации подходов к финансовому планированию и управленческому учету, создании более гибкой и совершенной системы бухгалтерского учета, проведении аудита.

Цель финансового планирования на государственном предприятии сопряжена с целями создания самого предприятия, то есть это – удовлетворение государственных публичных потребностей. Необходимость финансового планирования заключается в сведении к минимуму влияния негативных факторов внешней среды, а также представлении перспектив развития предприятия. Однако в рыночных условиях важно обращаться к системному подходу – поиску взаимосвязи планирования, бюджетирования, финансового контроля, аудита.

В настоящее время одной из основных задач государства становится повышение уровня качества менеджмента в сфере финансов государственных организаций. Особое значение приобретает не только

обнаружение ошибок, но и их предотвращение. Контроль за расходованием средств и анализ результатов возможен при применении аудита, который позволяет предотвращать следующие недостатки в работе финансовых служб: дублирование обязанностей работников бухгалтерии; нарушения в системе документооборота; неисполнение требований учетной политики и т.д.

Таким образом, при современном уровне развития экономики особенности управления финансами строятся на определенных принципах. Первоочередной задачей государственных учреждений в сфере финансов становится применение системного подхода к процессам финансового менеджмента, содержащего в себе совершенствование методологической и информационной базы бухгалтерского учета, оптимизацию процессов финансового планирования, активное применение системы аудита, что обеспечивает финансовую устойчивость и безопасность деятельности предприятия в краткосрочном периоде и долгосрочной перспективе.

Использованные источники:

1. Логинова Т.В. Денежные потоки организации и их отражение в российской и международной практике // Актуальные вопросы экономических наук: материалы II междунар. науч. конф. – Уфа: Лето, 2013. – С. 62-65.
2. Мельник М.В., Антипова Т.В. Особенности аудита эффективности государственных (муниципальных) учреждений // Аудит и финансовый анализ. – 2010. – №6. – С. 1-12.
3. Мызрова О.А. Оптимизация управления денежными активами предприятия // Совершенствование организационно-экономического механизма управления машиностроительным предприятием: Межвуз. науч. сб. – Саратов: СГТУ, 2000. – С.21-23.
4. Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 N 1662-р «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» (вместе с «Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года»). – 85 с.

*Кожуренко И.Ю.
студент гр. МТмоз-121
Марусинина Е.Ю, к.э.н.
доцент
кафедра менеджмента
ВОЛГУ
РФ, г. Волгоград*

СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ АДАПТАЦИИ К ИЗМЕНЯЮЩИМСЯ УСЛОВИЯМ ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ (НА ПРИМЕРЕ ООО «КОМПЛЕКТ М»)

В статье обоснована актуальность выбранной темы, определены объект и предмет исследования, отражена практическая значимость проведенных исследований, выявлены проблемы функционирования предприятия, а также предложены возможные пути их решения. В заключении подведены основные итоги, сделаны основные выводы об эффективности реализации разработанной стратегии развития ООО «Комплект М».

Ключевые понятия: предприятие, строительная организация, региональный инвестиционно – строительный комплекс, стратегия развития предприятия, конкурентные преимущества, ресурсный метод управления развитием предприятия, оборотные средства.

Потенциальные возможности экономического развития российской экономики во многом определяются условиями устойчивого функционирования и развития региональных инвестиционно - строительных комплексов страны, и в частности отдельных строительных предприятий. В свою очередь, долгосрочная эффективная работа строительного предприятия, его экономическое развитие определяются правильным выбором стратегических ориентиров, позволяющих наилучшим образом реализовать имеющиеся ресурсы.

Выбор стратегии развития строительного предприятия и ее реализация являются основными частями стратегического управления. Существует множество различных трактовок понятия «стратегия развития предприятия». На наш взгляд, стратегия развития представляет собой долгосрочный план развития предприятия, включающий в себя систему организационно-экономических мер, позволяющих определить основные проблемы и ресурсы для достижения долгосрочных целей и приобретения конкурентных преимуществ. Другими словами, это долгосрочное направление развития организации, позволяющее ей успешно функционировать. Необходимо иметь в виду, что только правильно сформулированная стратегия позволяет упорядочить и распределить ограниченные ресурсы организации наиболее эффективным образом с учетом изменения внешней и внутренней среды.

Существует множество различных стратегий развития предприятия. Но в основе любой стратегии должны лежать конкурентные преимущества.

Стратегическое управление можно рассматривать как управление конкурентными преимуществами, которые представляют собой высокую компетентность предприятия в какой-либо области, которая создает наилучшие возможности преодолевать влияние конкуренции, привлекать потребителей и сохранять их приверженность товарам предприятия.

Можно выделить четыре вида эталонных или базовых стратегий развития предприятия: стратегии концентрированного роста, стратегии интегрированного роста, стратегии диверсифицированного роста, стратегии сокращения. Все они имеют специфические средства реализации и дают предприятию определенные стратегические возможности развития.

Однако стоит заметить, что единой стратегии для всех предприятий не существует. Каждая организация, индивидуальна, и поэтому стратегия ее развития должна быть уникальной, учитывающей особенности именно ее функционирования.

Выбор стратегии развития предприятия связан с состоянием ключевых факторов, к которым относятся сильные стороны отрасли и предприятия, цели предприятия, интересы высшего руководства, финансовые ресурсы предприятия, квалификация работников, степень зависимости от внешней среды, фактор времени и т.д.

Известно, что современное состояние строительного рынка характеризуется усилением конкурентной борьбы. В связи с этим большинство строительных предприятий поставлено в условия непрерывного поиска возможностей успешной адаптации к факторам внешней среды, реализации конкурентных преимуществ и своего развития. В условиях усиливающейся конкуренции на региональных рынках подрядных работ успешное функционирование предприятия объективно обуславливает необходимость разработки стратегии развития.

Кроме того, на сегодняшний день стратегия – это основополагающий стержень в управлении предприятием, который обеспечивает устойчивый экономический рост и развитие предприятия, повышение конкурентоспособности производимой продукции и оказываемых услуг.

Таким образом, для успешного функционирования строительное предприятие должно не только концентрировать внимание на внутреннем состоянии дел, но и вырабатывать соответствующую стратегию, которая будет включать в себя мероприятия по достижению поставленной цели – развития данного предприятия.

При этом, если говорить о стратегическом планировании строительного предприятия, то в его основу должен быть положен ресурсный метод управления развитием предприятия. Он включает в себя комплексный учет и оценку всех ресурсов, определение производственных возможностей, анализ положения предприятия во внешней среде, оценка рыночной востребованности предприятия, сопоставление производственных возможностей и рыночной востребованности, а затем принятие

управленческих решений и разработка стратегии развития данного предприятия.

В качестве объекта исследования рассмотрим строительную организацию ООО «Комплект М», которая функционирует на рынке подрядных работ Брянского региона уже 15 лет. Это среднее предприятие с ежегодным объемом работ, как правило, один объект. Продукцией ООО «Комплект М» является строительная продукция в виде выполненных отдельных видов строительных и монтажных работ, частей зданий и сооружений или готовой строительной продукции - готового здания и сооружения, которые сдаются под жилье, офисные помещения, торговые помещения; а также строительные материалы и изделия.

В условиях жесткой конкурентной борьбы на рынке подрядных работ и быстро меняющейся ситуации во внешней среде ООО «Комплект М» просто необходимо вырабатывать долгосрочную стратегию поведения, которая должна включать в себя мероприятия по достижению поставленной цели – развития данного предприятия.

Для разработки стратегии развития данного предприятия, прежде всего, необходимо провести анализ его внешней и внутренней среды, а также анализ его конкурентного окружения. Данные исследования позволяют обрисовать общую политическую, экономическую, социально-культурную обстановку в стране и Брянском регионе, выделить сильные и слабые стороны предприятия, возможности и угрозы со стороны внешней среды, характер взаимодействия с конкурентами, поставщиками, потребителями.

Проведенные исследования позволили выявить основные проблемы, с которыми сталкивается ООО «Комплект М», а также определить потенциальные возможности для развития данного предприятия. Другими словами, проведенный всесторонний анализ позволил нам наметить стратегические ориентиры развития ООО «Комплект М».

В рамках стратегии развития ООО «Комплект М» мы предлагаем следующие стратегические мероприятия:

- совершенствование системы управления оборотными средствами;
- освоение нового сегмента рынка.

Анализ внутренней среды ООО «Комплект М», проведенный нами показал, что ежегодно на предприятии наблюдается острая сезонная потребность в оборотных средствах. Данная проблема значительно осложняет осуществление строительно-монтажных работ предприятия. Это связано с тем, что именно дольщики представляют собой основной источник финансирования строительства. Кроме того, следует заметить, что летний период – это время активной производственной деятельности, поэтому очень важно и необходимо непрерывное финансирование строительного производства. В противном случае предприятие просто не имеет возможности наращивать свой производственный потенциал.

В ООО «Комплект М» данный вопрос решали за счет личных связей генерального директора предприятия. На наш взгляд, это нецелесообразно, так как не всегда удастся изыскать необходимую сумму, что, в конечном счете, ведет к снижению темпов строительства в период с июля по октябрь, а, следовательно, к невыполнению нормативных сроков окончания строительства и как следствие к подрыву репутации предприятия.

Кроме того, в ООО «Комплект М» нет политики управления оборотными средствами как таковой. Все проблемы решаются по мере их поступления, однако не всегда быстро и эффективно. Следует заметить, что проблема потребности в оборотных средствах встает перед предприятием ежегодно, а значит, является постоянной и требует стратегического решения.

В качестве решения выявленной проблемы мы предлагаем ООО «Комплект М» открыть кредитную линию в банке под поручительство. Данное предприятие ведет тесное сотрудничество с ОАО «БАНК УРАЛСИБ». Данный банк предоставляет возможность гражданам покупки жилья, построенного ООО «Комплект М», по ипотеке, и тем самым изыскивает для него дополнительных участников долевого строительства. В качестве поручителя выполнения кредитного договора должно выступить ОАО «Комплект». Оно является головной организацией, а также заказчиком-застройщиком для ООО «Комплект М», а значит тоже заинтересовано в непрерывном процессе строительного производства и выполнении сроков строительства объектов.

Следует заметить, что такой инструмент управления оборотными средствами является весьма рискованным. Так, под залог ОАО «Комплект» приходится отдавать практически все свое имущество, другими словами финансовый риск в данном случае составляет 100%. Однако такой шаг является эффективным в данном случае и столь высокий риск оправдывает себя. Так, ООО «Комплект М» получает необходимые денежные средства на покупку строительных материалов, что позволяет ему без простоев вести строительно-монтажные работы; дает возможность закончить строительство всех запланированных объектов в срок, сдать их в эксплуатацию, а значит улучшить репутацию и имидж предприятия, что также дает определенные конкурентные преимущества и будет способствовать привлечению потребителей, а значит расширению сегмента рынка жилищного строительства, а также ускорению оборачиваемости оборотных средств и ускорению их высвобождения. И, кроме того, оно имеет реальную возможность погасить всю сумму кредита в гораздо ранние сроки, а значит и с меньшей платой за пользование им.

Вторым направлением стратегии развития ООО «Комплект М» мы предлагаем освоение нового сегмента рынка. Ведь жилищное строительство является одним из самых распространенных видов деятельности строительных предприятий, и в Брянском регионе в частности. Постоянно растущий спрос на жилье, а также высокая норма прибыли способствует

появлению новых строительных организаций, несмотря на достаточно высокий входной барьер в отрасль. Кроме того, наличие многочисленных уже существующих и функционирующих строительных предприятий обуславливают именно на этом сегменте рынка жесткую конкуренцию.

Чтобы успешно и эффективно функционировать, развивать свой производственный потенциал, а также иметь возможность дальнейшего развития необходимо освоение нового сегмента рынка – строительство автозаправочных станций. Это не только новый для ООО «Комплект М», но и перспективный сегмент рынка. Количество автотранспорта на дорогах Брянского региона ежегодно растет, а значит растет и напряженность на автозаправочных станциях.

В рамках стратегии развития ООО «Комплект М» мы провели оценку целесообразности строительства автомобильной газозаправочной станции. Расчет основных технико-экономических показателей позволил отметить привлекательность данного проекта не только для инвесторов, но и для ООО «Комплект М». Так, строительство объекта осуществляется в короткие сроки, кроме того, не требуется привлекать дополнительных рабочих, а также требуется небольшое количество строительной техники. Кроме того, ООО «Комплект М» от строительства АГЗС получит дополнительный доход.

Следует заметить, что стратегические изменения обязательно сталкиваются с организационными изменениями. Поэтому в рамках разработанной стратегии мы предлагаем провести организационное проектирование и предусмотреть группу стратегического развития, основные функции которой заключаются в анализе изменений, происходящих во внешней среде, в разработке и реализации стратегических мероприятий, направленных на адаптацию к ним.

При оценке эффективности разработанной стратегии развития ООО «Комплект М» необходимо заметить, что на наш взгляд ее реализация позволит достичь главной цели стратегии предприятия. Другими словами, проводимые стратегические изменения позволят расширить существующий сегмент рынка жилищного строительства ООО «Комплект М» на 4%. Решение проблемы сезонной потребности в оборотных средствах позволит осуществлять строительство и сдачу в эксплуатацию объектов с соблюдением нормативных сроков, а, следовательно, будет способствовать повышению имиджа и деловой репутации предприятия и привлечению дополнительных потребителей.

Следует отметить, что реализация разработанной стратегии развития ООО «Комплект М» будет также способствовать ускорению оборачиваемости оборотных средств и скорейшему их высвобождению, а значит возможности их использования при строительстве новых объектов.

Необходимо также заметить, что освоение нового сегмента рынка – строительство АГЗС осуществляется в короткие сроки собственными силами и является источником дополнительного дохода. Дополнительные денежные

средства являются важным экономическим показателем эффективности стратегии развития, так как они представляют собой потенциальные возможности для развития предприятия и могут быть направлены на обновление производственной базы, повышение квалификации работников, маркетинговые исследования и т.д.

Кроме того, говорить о временном факторе можно и в отношении открытия кредитной линии в банке. Если своевременно будет принято решение об использовании именно такого инструмента решения проблемы потребности в оборотных средствах, то можно получить необходимые денежные средства в срок. Кроме того, открытие кредитной линии в банке предполагает возможность в будущем возобновлять ее без лишних затрат времени. Другими словами, данный инструмент управления оборотными средствами является стратегическим, использование которого возможно ежегодно.

Реализация разработанной стратегии развития ООО «Комплект М» будет способствовать улучшению показателей его финансово-хозяйственной деятельности, ускорению оборачиваемости оборотных средств, а также увеличению рентабельности его активов.

Таким образом, разработанная стратегия развития ООО «Комплект М» учитывает особенности функционирования данного предприятия, его сильные и слабые стороны, а также условия внешней среды. Она позволяет решить основные проблемы, связанные с внутренним состоянием дел, а также дает возможность развиваться, осваивать новый сегмент рынка, приобретать новые конкурентные преимущества, усиливать существующие, а также привлекать дополнительных потребителей.

*Коломытцева М.К.
магистрант*

*Омский Государственный Аграрный Университет
имени П.А. Столыпина
Россия, г. Омск*

SWOT-АНАЛИЗ КАК ИНСТРУМЕНТ СТРАТЕГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Аннотация. Данная статья посвящена рассмотрению SWOT-анализа как инструмента стратегического менеджмента. Выявлены преимущества и недостатки данной матрицы «качественного» стратегического анализа, проведена оценка позиции сельскохозяйственного предприятия ООО «Дружба» Марьяновского района Омской Области.

Ключевые слова: стратегия предприятия, стратегический анализ, SWOT-анализ.

Стратегия – это долгосрочное качественно определенное направление развития организации, касающееся сферы, средств и формы ее деятельности,

системы взаимоотношений внутри организации, а также позиции организации в окружающей среде, приводящее организацию к ее целям.

Цель – это конечный, желаемый результат, к которому стремится предприятие в своей деятельности. Ставя перед предприятием определенные цели, руководство формулирует те главные ориентиры, на которых должна быть сфокусирована вся деятельность предприятия и его коллектива. Важным источником информации, для формирования стратегических целей, является информация о внутренней и внешней среде предприятия, анализ которой позволяет оценить реальность поставленных целей, спрогнозировать возможные изменения, угрозы, которые могут помешать и выбрать наиболее эффективную стратегию предприятия. Если предприятие будет чаще прогнозировать и проводить анализы, тем больше вероятности того, что она будет держать под контролем будущую ситуацию и быть более устойчивой к изменениям.

Стратегический анализ – это комплексное исследование положительных и отрицательных факторов, которые могут повлиять на экономическое положение предприятия в перспективе, а также путей достижения стратегических целей предприятия. С помощью стратегического анализа разрабатывается комплексный стратегический план развития предприятия, осуществляется научно обоснованная, всесторонняя и своевременная поддержка принятия стратегических и управленческих решений.

К основным задачам стратегического анализа относятся: определение уровня конкурентоспособности и преимущества других предприятия; проблемы, с которыми сталкивается предприятие, их возникновение и разрешение; анализ внешней среды, макроэкономические тенденции и их влияние на будущее компании; анализ внутренней среды, кадровый потенциал компании и его структура; прогнозирование предприятия.

В полном объеме стратегический анализ доступен лишь очень крупным компаниям. Однако, в условиях динамично изменяющейся среды, даже для сравнительно небольших предприятий, одной интуиции руководителя становится недостаточно для успешных действий на рынке. Поэтому как основной инструмент регулярного стратегического управления многие компании выбирают матрицу «качественного» стратегического анализа, которую еще называют матрицей SWOT (аббревиатура начальных букв английских слов: Strengths - силы; Weaknesses - слабости; Opportunities - возможности; Threats - угрозы).

Эта матрица предоставляет руководителям компании структурированное информационное поле в котором они могут стратегически ориентироваться и принимать решения.

Самое привлекательное, в этом методе то, что информационное поле формируется непосредственно самими руководителями, а также наиболее

компетентными сотрудниками компании на основании обобщения и согласования собственного опыта и видения ситуации.

Под SWOT-анализом понимаются исследования, направленные на определение и оценку сильных и слабых сторон проекта, оценку его возможностей и потенциальных угроз. Возможности определяются как нечто, дающее проекту шанс сделать что-то новое: выпустить новый продукт, завоевать новых клиентов, внедрить новую технологию, перестроить бизнес-процессы и т. п. Угроза – то, что может нанести ущерб проекту, лишить его существующих преимуществ: появление новых конкурентов, появление товаров-заменителей и т. п. (таблица 1).

Таблица 1 – Матрица SWOT-анализа

Сильные стороны: - высокое качество продукции фирмы; - правительственная помощь; - квалифицированный персонал.	Слабые стороны: - отсутствие новых видов продукции; - слабый маркетинг; - недостаток финансов.
Угрозы: - жесткая конкуренция; - покупатели ожидают разнообразного дизайна	Возможности: - в данном регионе много озер, прудов и водоемов; - увеличение числа желающих провести досуг на воде.

Преимуществами SWOT-анализа принято считать возможность применения метода в самых разнообразных сферах экономики и управления, адаптацию к объекту исследования любого уровня, свободный выбор анализируемых элементов в зависимости от поставленных целей, а также использование, как для оперативного контроля деятельности организации, так и для стратегического планирования. К недостаткам метода относится неточная оценка (итог отклонения от предмета оценки), а также невозможность учитывать риски.

Для того, чтобы точно понять метод SWOT-анализа, оценим позицию сельскохозяйственного предприятия ООО «Дружба» Марьяновского района Омской Области (таблица 2).

Таблица 2 – SWOT – анализ ООО «Дружба» Марьяновского района Омской Области

Сильные стороны: – Достаточная обеспеченность рабочей силой; – Невысокая текучесть кадров; – Высокая квалификация рабочих и аппарата управления; – Наличие положительной репутации в районе; – Производство продукции хорошего качества; – Наличие складских и подсобных помещений для хранения продукции; – Многолетние прочные договорные	Слабые стороны: – Отсутствие новой специализированной техники для проведения обработки почвы; – Зависимость конечного финансового результата от внешних условий; – Не применяются минеральные удобрения; – Низкая заработная плата, а следовательно: пассивность работников, низкая производительность, небрежное отношение к технике, нарушение дисциплины;

отношения с потребителями продукции; – ООО «Дружба» связан с пунктами реализации основных видов продукции асфальтированными дорогами; – Производственная и социальная инфраструктура в хозяйстве хорошо организована; – Оптимальное сочетание растениеводства и животноводства; – Самообеспеченность кормами; – Обеспеченность финансовыми ресурсами; – Льготное налогообложение и кредитование.	– Наличие на рынке сильных конкурентов; – Отсутствие собственных земельных площадей; – Высокий уровень себестоимости производства мяса крупного рогатого скота; – Отдаленность предприятия от основных пунктов реализации; – Высокий уровень износа МТБ в растениеводстве; – Необходимость совершенствования каналов реализации производимой продукции.
Возможности: – Увеличение уровня государственной поддержки, предоставление новых видов государственной помощи; – Снижение ставок на кредитные ресурсы; – Появление новых ресурсосберегающих технологий и возможности их использования; – Расширение рынка сбыта, выход на новые рынки; – Повышение мотивации молодёжи к сельскому труду; – увеличение уровня дотации из бюджета на животноводческую продукцию, средства защиты растений, семена элиты, техническое перевооружение, страхование посевов.	Угрозы: – Инфляция и усиление диспаритета цен в товарном обмене между хозяйством и другими отраслями народного хозяйства; – Увеличение числа конкурирующих хозяйств; – Отток кадров из сельской местности; – Расположение хозяйства в зоне рискованного земледелия; – Увеличение налогового бремени; – Нестабильная экономическая ситуация в стране, которая может привести к дефициту финансовых ресурсов; – Увеличение тарифов на тепло-, электроэнергию и потребление воды; – Расширенное производство у хозяйств-конкурентов; – Вступление России в ВТО может усилить влияние конкурентов.

Таким образом, по результатам SWOT-анализа текущей стратегии предприятия, можно выделить следующие основные направления его развития, направленные на усиление конкурентной позиции предприятия на рынке и, соответственно, на увеличение доли рынка ООО «Дружба»: расширение рынка сбыта, выход на новые рынки, расширение ассортимента, формирование лояльности потребителей.

Сильные стороны компании превращены в ее исключительные конкурентные преимущества. Угрозы для предприятия являются сходными с угрозами для всех предприятий на рынке сельскохозяйственной продукции. Слабости ООО «Дружба» не имеют стратегического значения в

конкурентной борьбе, и не относятся к факторам, снижающим конкурентоспособность.

Главной целью предприятия должно стать укрепление своего положения в регионе (увеличение доли рынка).

Правильно и вовремя принятые стратегические решения играют сегодня ключевую роль в успешной деятельности организации. В конечном счете, именно они оказывают решающее влияние на конкурентоспособность продукции и предприятия в целом.

Использованные источники:

1. Глумаков В.Н. Стратегический менеджмент / В.Н. Глумаков, М.М.Максимов, Н.И. Малышев. – М.: Вузовский учебник, 2008. – 29-30 с.
2. Бухалков М.И. Планирование на предприятии: учебник / М.И.Бухалков. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 416 с.

*Кравченко Е.А., кандидат сельскохозяйственных наук
ассистент*

кафедра «Экономическая теория и

социально-экономические проблемы АПК»

Волгоградский государственный аграрный университет

Россия, г. Волгоград

РОЛЬ ЭФФЕКТИВНОЙ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Оценка персонала – определение профессиональных и личностных качеств сотрудников по заранее установленным критериям, исходя из требований организации, должностных требований и предоставление рекомендаций по более эффективному управлению персоналом и раскрытию и развитию личностного потенциала сотрудников на основе результатов этой процедуры.

Эффективность современной экономики все в большей степени определяется интеллектуально-творческим и информационным потенциалом, нежели традиционными факторами экономического развития общества. В связи с этим сегодня на первый план выходит проблема оценки профессиональных и личностных качеств работников, применения современных методов, позволяющих получить достоверную информацию об эффективности их труда, выявить их потенциал, уровень подготовки, знания и навыки.

Качество людских ресурсов во многом определяет возможности и эффективность последующего их использования. Кадровые службы нуждаются в обоснованных и надежных процедурах оценки персонала, в повышении эффективности отбора посредством последовательного проведения оценки деловых и личностных качеств, оценки качества труда и его результативности с использованием взаимодополняющих методов и источников информации. Объективная оценка работников на стадиях найма,

адаптации, аттестации при их перемещениях позволяет существенно повысить эффективность и результативность труда. Эффективность оценки результатов труда персонала зависит от определения критериев оценки, наличия разработанной процедуры ее проведения и необходимой информации о результатах труда работника, от применяемых методов и степени документирования процесса оценки [2].

Основное условие эффективной работы системы оценки персонала является ее комплексный характер. Необходимо учитывать все задачи, решаемые каждой конкретной организацией в области управления кадрами.

На данный момент в России наблюдается рост и развитие производства, а это ведет за собой повышение требований к персоналу фирм и предприятий, к организации правильной политики управления человеческими ресурсами, к большому спросу на менеджеров по управлению человеческими ресурсами.

Эффективная система оценки позволяет разрабатывать, уточнять и подтверждать критерии отбора и таким образом совершенствовать используемые методы отбора персонала. Результаты периодической оценки работы персонала подтверждают (или не подтверждают) правильность прогноза профессиональной успешности кандидатов, сделанного на основе используемых методов и процедур отбора. Без такого рода обратной связи совершенствование системы отбора невозможно [3].

Современное возрастание роли оценки персонала в управлении организацией требует изменения механизмов и принципов работы с персоналом. Основой построения эффективной системы управления персоналом является информация о совокупном трудовом потенциале организации, о потребностях в персонале необходимой квалификации, об уровне профессиональных качеств и потенциале каждого работника.

Оценка персонала является незаменимым инструментом управления кадровыми ресурсами организации и позволяет решать следующие основные задачи:

- стимулирование процесса повышения квалификации работника;
- оценка мотивации сотрудника;
- выявление сильных и слабых сторон сотрудников;
- оценка соответствия кандидата выдвигаемым требованиям;
- определение потребности персонала в обучении;
- оценка совместимости сотрудников;
- оценка лидерского потенциала;
- формирование кадрового резерва;
- оценка организационной культуры компании;
- разработка мероприятий по эффективному управлению персоналом.

Внедрение системы оценки персонала должно осуществляться на основе специально разрабатываемых общей и детальной схем оценки персонала организации. Если общая схема обозначает основные этапы и

мероприятия по оценке персонала, то детальная схема оценки персонала организации должна быть многошаговой, адаптированной к условиям конкретной организации, соответствовать текущей экономической стратегии организации и включать полный перечень оценочных мероприятий и процедур.

Оценка персонала в современных условиях должна иметь комплексный характер и включаться в общую систему управления организацией. Комплексная система оценки персонала позволяет учитывать все многообразие внутренних и внешних факторов деятельности организации;

снижать риск получения случайных результатов при оценке персонала; учитывать специфику деятельности организации и ее конкретные условия; основываться на системе комплексных показателей [1].

Комплексная система оценки персонала должна разрабатываться с учетом современных требований, предъявляемых к технологиям управления персоналом.

Программа оценки работника, даже комплексная и современная, не может быть единственным поводом для решения его карьерной судьбы, так как оценочные мероприятия – формализованные процедуры, а любая формализация дает погрешность в результатах.

Нужно сообщить персоналу о результатах после завершения оценочных процедур. Затем назначить необходимые мероприятия – кадровые перестановки, назначения, организация обучающих программ. Важно произвести мероприятия и оправдать ожидания сотрудников.

Анализируя результаты оценки, надо делать акцент на достижениях и программах развития кадров. Выводы о недостаточной квалификации отдельных лиц должны быть мягкими и увольнения только на основании оценки незаконны.

Использованные источники:

1. Идигова, Л.М. Теория и практика оценки персонала современной компании // автореф. дис. д-ра экон. наук. – М., 2009.
2. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: учеб. пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. – М.: Инфра-М, 2013.
3. Попова, С.А. Устойчивое развитие сельских территорий Волгоградской области: проблемы и пути решения / С.А. Попова, Т.А. Рудкова, А.С. Горбачева, Е.А. Колпакова // Известия Нижневолжского агроуниверситетского комплекса: наука и высшее профессиональное образование. – 2013. - № 3(31). – С.235-239.
4. <http://www.znaytovar.ru/s/Ocenka-personala.html>

*Кузнецова О.В., к.э.н.
доцент*

*кафедра «Экономика»
Дальневосточный государственный
университет путей сообщения*

*Россия, г. Хабаровск
Пионтовский И.Н., к.э.н.
доцент*

*кафедра «Менеджмент и торговое дело»
Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова
Россия, г. Южно-Сахалинск*

*Лихачева Д.А.
студент гр. 35К*

*Институт экономики
Дальневосточный государственный университет путей сообщения
Россия, г. Хабаровск*

ФОРМИРОВАНИЕ АССОРТИМЕНТА ТОВАРОВ В КОММЕРЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РОЗНИЧНОГО ТОРГОВОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация. Рассмотрены проблемы управления ассортиментом в коммерческой деятельности. За последние десятилетия коммерческая деятельность претерпела серьезные изменения.

Ключевые слова: ассортимент, коммерческая деятельность, розничное торговое предприятие, ассортиментная политика предприятия.

Сегодня руководителям торговых предприятий приходится принимать сложные решения по управлению ассортиментом. Однако традиционные подходы далеки от реальных условий функционирования рынка и становятся малоэффективными. Теоретические и методологические стороны управления ассортиментом в транзитивной экономике активно исследуются отечественными учеными, однако полученные ими результаты нуждаются в обобщении, а по ряду положений требуют нового освещения. [4]

Целью статьи является выявление специфических особенностей управления ассортиментом, а также проблем и путей решения в сфере управления ассортиментом в коммерческой деятельности.

Коммерческая деятельность представляет собой систему отношений по поводу взаимовыгодной купли-продажи, приобретению и продаже товаров и услуг, максимизации прибыли и минимизации издержек. Отношения подразделяются на две группы: экономические (внешние) и торговотехнологические (внутренние). Необходимо отметить, что коммерческая деятельность осуществляется только в сфере товарного обращения. Сфера товарного обращения - это пространство, поле, на котором совершаются многочисленные акты торговли. Эффективность

коммерческой деятельности обусловлена качеством сформированной системы отношений.[4]

Формирование ассортимента — проблема конкретных товаров, их отдельных серий, определения соотношений между «старыми» и «новыми» товарами, товарами единичного и серийного производства, «наукоемкими» и «обычными» товарами, овеществленными товарами и или лицензиями и «ноу-хау». При формировании ассортимента возникают проблемы цен, качества, гарантий, сервиса, собирается ли производитель играть роль лидера в создании принципиально новых видов продуктов или вынужден следовать за другими изготовителями.

Достижение соответствия между структурно-ассортиментным предложением товаров предприятием и спросом на них связано с определением и прогнозированием структуры ассортимента. Прогноз структуры ассортимента на долгосрочный период, в котором были бы учтены такие важные для потребителя признаки товара, как эстетические характеристики, точные размеры, конкретная цена, маловероятен. Дело не в детализации ассортимента по потребительским свойствам, а, к примеру, в оптимальном разнообразии ассортимента по определенным признакам с расчетом на конкретные группы (сегменты) потребителей. Прогнозируется лишь тенденция развития ассортимента (а более точно — ассортиментная структура спроса и товарного предложения). Так, можно определить, какое разнообразие товара будет отвечать требованиям различных групп потребителей, но нереально дать прогноз потребности в конкретных моделях с набором конкретных свойств на перспективу. Указанные прогнозы, учитывая влияние фактора взаимозаменяемости товаров, необходимо рассматривать во взаимосвязи. [1]

Следует отметить, что коммерческий подход не отрицает товароведный, он основывается на нем и является его продолжением. Новый подход позволит избавиться от многих проблем и откроет массу возможностей, поскольку рассматривает все механизмы коммерческой деятельности в системе.

Каждый подход к организации коммерческой деятельности и управлению ассортиментом товаров эффективен на «своем» рынке. Выбор определенного подхода позволяет коммерсантам адаптироваться к рынку и получить желаемую прибыль. Для современной российской экономики наиболее предпочтительным является маркетинговый. При нем управление ассортиментом приобретает особое значение, поскольку закуп товаров производится в соответствии со спросом и нацелен на полное удовлетворение потребностей покупателей.

Теоретический подход к анализу коммерческой деятельности предполагает рассмотрение ее как системы, во взаимосвязи всех элементов, представлении ее как целостного явления. Функциональный аспект коммерческой деятельности подразумевает разделение ее на шесть

основополагающих функций - финансового обеспечения, материально-технического обеспечения, информационного обеспечения, закупа товаров, найма рабочей силы, продажи (сбыта) товаров и услуг.

Покупатели чутко реагируют на все элементы торгового процесса. Подавляющее их большинство из двух одинаковых магазинов выберут тот, в котором ему предоставят больше дополнительных услуг. Поэтому при управлении ассортиментом товаров возникает необходимость в управлении и формировании ассортимента дополнительных услуг. Следует учесть, что оказание данных услуг связано с определенными затратами, однако они (услуги) способствуют росту продаж и повышению конкурентоспособности предприятия. [5]

Сегодня можно выделить следующие основные проблемы формирования товарной политики как: обеспечение надлежащего уровня качества формирование оптимального товарного ассортимента, создание и производство новых товаров и услуг; управление жизненным циклом товара, обеспечение качественного сервиса.

Рассмотрим подробнее сущность каждой проблемы. Качество всегда была и остается важной рыночной характеристикой товара. Начиная с последних десятилетий XX в. наблюдается значительный рост значение в качестве в жизни человека. Для 80% покупателей качество стало важнее цены.[3] Также важным аспектом является цена товара. К сожалению, на сегодня высокая цена еще не является свидетельством высокого качества товара, но и в низком ценовом сегменте жесткая конкуренция также приводит к борьбе за количество, а не за качество продукции, поэтому проблема несоответствия цены и качества достаточно актуальна.

Основой для формирования ассортимента является ассортиментная концепция. Формирование ассортимента может осуществляться различными методами в зависимости от масштабов сбыта и специфики выпускаемой продукции. Критерием оптимальности товарного ассортимента является максимальное удовлетворение потребностей покупателей за наиболее эффективного использования ресурсов предприятия для изготовления товара с низкими издержками. Должен организовать постоянный контроль за поведением товара на рынке, за его жизненным циклом. Одной из концепций, решает проблемы формирования и оптимизации ассортимента, является организация и эффективное взаимодействие производителя с оптовым и розничными торговыми представителями, позволит оптимизировать товаропоток от производителя к потребителю.

Также важной проблемой остается определение степени новизны товара, поскольку это влияет на цену. На сегодня отсутствует шкала оценки рыночной новизны товара, которая позволила бы оценить уровень адаптации нового товара к рыночным изменениям.

Еще одним аспектом является сервис, который представляет собой система обслуживания, что позволяет потребителю выбирать для себя

оптимальный вариант покупки товара и потребление его экономически выгодно и в срок. Сегодня производители предлагают широкий выбор одних и тех же товаров, а также по одинаковым ценам, поэтому конкурировать они могут за счет более качественного или более широкого сервиса. Постоянный контроль за потребностями потребителей, услугами, которые предлагают конкуренты, соотношением доходов и стоимости сервиса поможет сформировать систему качественного и эффективного сервиса.[2]

Суммируя вышеизложенное, можно сказать, что основными направлениями при формировании товарной политики является: качество товара, ассортимент, стратегия товарного ассортимента, жизненный цикл товара и сервис. В указанных аспектах, необходимо учитывать современные тенденции, характеризующие развитие товарного рынка.

Таким образом, современная ассортиментная политика предприятий требует включения в ассортиментную модель товаров, находящихся на разных стадиях жизненного цикла в определенном соотношении. Такой подход позволяет снизить коммерческий риск, связанный с неполучением или недополучением прибыли от реализации товаров, находящихся на начальных стадиях жизненного цикла, а также наличием в ассортименте зрелых и стареющих товаров в долгосрочном периоде времени и таким образом гарантировать предприятию относительно устойчивые объемы продаж и стабильное положение на рынке.

Для определения такого оптимального набора отсутствуют единые рекомендации, но известно, что при этом важно соотношение данных групп и их доли на рынке. Отсутствие ассортиментной политики ведет к неустойчивости структуры ассортимента из-за воздействия случайных или переходящих текущих факторов, потере контроля над конкурентоспособностью и коммерческой эффективностью товаров. Продуманная ассортиментная политика предприятия является своего рода гарантом не только построения оптимальной ассортиментной модели, но и сохранения позиций на рынке, влияет на формирование имиджа предприятия.

Проведенное теоретическое исследование показывает важность управления ассортиментом в системе отношений коммерческой деятельности. Его эффективность, как и самой коммерческой деятельности, будет максимальной, если реализуются все функции. При выполнении этого условия торговое предприятие полностью удовлетворит потребности потребителей и получит желаемую прибыль.

Использованные источники:

1. Елкин С.Е. Вопросы теории управления товарным ассортиментом // Сибирский торгово-экономический журнал № 9, 2009
2. Иллященко С.М. Товарная инновационная политика. Учебник. - М.: Университетская книга, 2007. - 281 с.

3. Степанов Н. Проблемы формирования товарной политики предприятия // Маркетинг в коммерческой деятельности. - 2010. - № 1.
4. Юрова Н.А. Управление ассортиментом как функциональный аспект коммерческой деятельности // Вестник южно-уральского государственного университета. серия: экономика и менеджмент, № 8, 2009
5. Юрова, Н.А. Моделирование влияния функций коммерческой деятельности на формирование ассортимента / Н.А. Юрова // Актуальные проблемы современной науки и пути их решения: материалы V межвузовской научной конференции аспирантов, 21 октября 2005 г. - Красноярск, 2005. - С. 88-89.

*Кузнецова О.В., к.э.н.
доцент*

*кафедра «Экономика»
Дальневосточный государственный
университет путей сообщения*

Россия, г. Хабаровск

*Пионтовский И.Н., к.э.н.
доцент*

кафедра «Менеджмент и торговое дело»

Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова

Россия, г. Южно-Сахалинск

Климов К.А.

студент гр. 35К

Институт экономики

Дальневосточный государственный университет путей сообщения

Россия, г. Хабаровск

ОРГАНИЗАЦИЯ ЗАКУПОК ТОВАРОВ В ТОРГОВОМ ПРЕДПРИЯТИИ

Наибольшее число факторов, влияющих на принятие решения о закупке, приходится на закупку для решения новых задач, наименьшее – на закупку, совершаемую повторно без изменений.

Существуют две точки зрения на то, какие факторы являются основными: экономические или личностные факторы покупателя. При значительном сходстве предложений поставщиков у покупателя нет оснований для рационального выбора. Поскольку организация может быть удовлетворена любым поставщиком, в выбор могут вмешаться личностные факторы. Если предложения значительно отличаются, то вступают в силу экономические факторы. В целом же на покупателей влияют четыре группы факторов, указанные на рисунке 1.

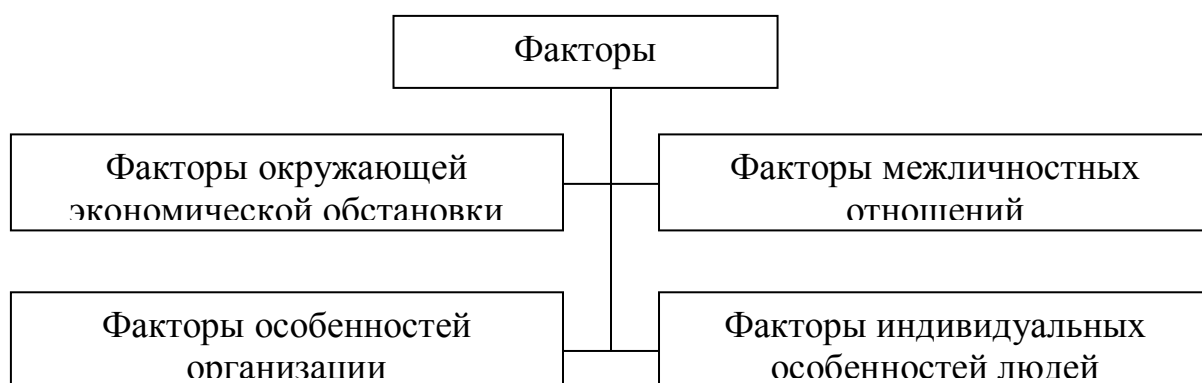


Рисунок 1 – Факторы, оказывающие влияние на покупателей

Факторы окружающей экономической обстановки: уровень первичного спроса, экономическая перспектива, кредитные ставки, условия материально–технического снабжения, политические события, деятельность конкурентов. Факторы особенностей организации: цели организации, политические установки, принятые методы работы, организационная структура, внутриорганизационные системы. Факторы межличностных отношений: отношения людей, принимающих участие в процессе закупки. Факторы индивидуальных особенностей людей, принимающих решение о закупке: возраст, уровень доходов, образование, служебное положение, тип личности, готовность рисковать.

Правильно организованная, закупочная работа не только способствует удовлетворению потребительского спроса, но и позволяет уменьшить вероятность коммерческого риска, связанного с отсутствием сбыта товаров. Для этого работа по закупкам товаров должна включать в себя следующие операции (рисунок 2):



Рисунок 2 – Закупочная деятельность как процесс

- определение потребности в товаре;
- выбор поставщиков;
- обработка заказов;
- контроль выполнения условий договора;
- поступление товаров;
- оприходование товаров;
- контроль счетов.

Определение потребности в товарах включает следующие этапы:

- подготовка заявки на товары;

На данном этапе происходит определение потребности в товарах. Определяются базовые характеристики требуемого товара, возможные от них отклонения, необходимое его количество и сроки поставки для передачи информации в отдел закупок в виде заявки на товар.

Заявка на материал представляет собой внутреннее сообщение отделу закупки о потребности в товаре. В определенной позиции указывается вид заявки на товар. В заявке на товар функциональный отдел сообщает базовые характеристики необходимого товара, возможные от них отступления в виде

идентификатора товара или группы товаров, требуемое количество и сроки поставки.

- оформление заявки на товары;

В заявке на товар должен быть точно указан идентификатор требуемого товара или группы товаров, количество и сроки поставки. В позициях, кроме идентификатора, может присутствовать краткое описание товара или группы товаров.

- согласование заявки на товары;

На данном этапе исполнитель, подготавливавший и оформлявший заявку на товар, согласует её содержание с руководителем функционального отдела. Такое согласование может проводиться с помощью проставления реквизита “визы” в определенном месте бланка заявки. Если в процессе согласования потребовалось внести изменения, в таком случае исполнитель проводит повторную подготовку, оформление и согласование заявки на материал.

На этапе выбора поставщиков на основе сравнительного списка цен и условий поставки для зарегистрированных и согласованных коммерческих предложений от возможных поставщиков, факта наличия или отсутствия в данный момент с ними долгосрочных договорных отношений, а также на основе дополнительной информации о компании – возможном поставщике производится выбор наиболее подходящих поставщиков.

Одной из основных проблем, возникающих при закупке товара, является выбор поставщика. Важность ее объясняется не только тем, что на современном рынке функционирует большое количество поставщиков одинаковых товаров, но главным образом тем, что поставщик должен быть надежным партнером оптово–посреднической фирмы в реализации ее стратегии.

Рассмотрим основные этапы выбора поставщика.

- определение и оценка требований покупателей к количеству, качеству, срокам поставки и сервису, прилагаемому к товару;

- определение типа закупок: установившиеся (постоянные) закупки, модифицированные закупки (в которых меняется поставщик или параметры закупаемых товаров), новые закупки (закупки, связанные с изменением конъюнктуры рынка);

- анализ поведения рынка. Поставщик может функционировать в различной рыночной среде и типе рынка: монополистическом, олигополистическом, высококонкурентном. Знание и анализ рынка поставщиков помогают персоналу фирмы определить количество возможных поставщиков, позицию на рынке, профессионализм и другие факторы, позволяющие правильно организовать закупки;

- идентификация всех возможных поставщиков и их предварительная оценка;

- после отбора наиболее подходящих поставщиков продукции

происходит окончательный выбор поставщика. При этом используется метод многокритериальной оценки, включающий такие показатели как уровень цены, надежность поставок, качество сопутствующего сервиса и др.;

- реализация процесса поставок конкретной номенклатуры товаров от поставщика посреднической фирме: оформление договорных отношений, передача прав собственности на продукцию, транспортировка, грузопереработка, хранение, складирование и т.п.;

- контроль и оценка выполнения закупок. После завершения процесса доставки должен быть организован входной контроль качества продукции (данная процедура для надежных поставщиков, особенно при применении технологии ЛТ, может отсутствовать). Эффективность управления закупками оценивается в результате непрерывного контроля и аудита выполнения условий договоров по срокам, ценам, параметрам поставок, качеству продукции и сервиса.

На данном этапе, на основании полученной заявки на товар, сотрудник отдела закупок составляет список возможных поставщиков, состоящий из постоянных поставщиков, с которыми заключены договора на долгосрочное сотрудничество, и, возможно, новых, выявленных с помощью различных информационных каналов, в том числе в результате анализа ранее полученных коммерческих предложений.

Данная стадия состоит из следующих этапов:

- организация или возобновление переписки с возможными поставщиками;
- подготовка и оформление запроса, в соответствии с заявкой на материал;
- регистрация отправки запросов возможным поставщикам;
- организация или возобновление переписки с возможными поставщиками.

На данном этапе с возможными поставщиками организовывается или возобновляется переписка при помощи выбранного средства связи, которым может быть: традиционная почта; средства факсимильной связи; электронная почта; личная доставка представителем исполнителя (заказчика), подготовка и оформление запроса в соответствии с заявкой на товар.

В соответствии с данной заявкой на товар отделом закупок подготавливается запрос на товар, который представляет собой просьбу к поставщику на поставку товара, идентификатор, требуемое количество и сроки поставки которого указаны в соответствующих позициях формы запроса. Подготовленный и оформленный соответствующим образом запрос согласовывается с руководителем отдела закупок, и в случае необходимости, в него вносятся корректировки.

Подготовленный и соответствующим образом оформленный запрос на товар отправляется возможным поставщикам при помощи выбранного

средства связи.

На основании записей об отправке запроса (сделанных при его отправке) и информации из документов, подтверждающих его получение, делаются необходимые записи в регистрационных формах.

При получении коммерческих предложений от возможных поставщиков производится их регистрация в установленном порядке. Цены и условия поставки возможных поставщиков регистрируются к соответствующему запросу. Для зарегистрированных предложений может быть составлен сравнительный список цен и условий поставки.

При возникновении вопросов по полученным от возможных поставщиков коммерческим предложениям, проводится согласование по позициям, требующим пояснения или дополнительной информации.

При получении коммерческих предложений от возможных поставщиков производится их регистрация в установленном порядке. Цены и условия поставки возможных поставщиков регистрируются к соответствующему запросу. Для зарегистрированных предложений может быть составлен сравнительный список цен и условий поставки.

На этапе обработки заказов выполняются следующие этапы:

- оформление и отправка заказа;
- выполнение обязательств по оплате заказа.

Оформление и отправка заказа. На данном этапе производятся следующие операции: подготовка заказа; проверка на наличие долгосрочных договоров с поставщиком; оформление или продление договора с поставщиком; оформление заказа; отправка заказа выбранному поставщику; регистрация отправки заказа.

При подготовке заказа на материал, в его позициях должны быть указаны:

- идентификационный номер заказа;
- дата отправления заказа;
- идентификатор заказываемого материала или группы материалов;
- краткое описание заказываемого материала или группы материалов;
- выбранные условия поставки.

Позиции определяются в соответствии с запросом на материал и выбранным предложением.

Проверка на наличие долгосрочных договоров с поставщиком. На данном этапе проверяется наличие договоров на долгосрочное сотрудничество с выбранным поставщиком. В случае отсутствия ранее заключенного договора, или окончания срока его действия, соответственно совершается процедура заключения или продления.

Оформление или продление договора с поставщиком. На данном этапе в случае отсутствия договора с поставщиком или окончанием срока его действия, производится процедура его заключения или продления, соответственно.

Оформление заказа. При оформлении заказа в нем в соответствующих позициях должно быть указано:

- идентификационный номер заказа;
- дата отправления заказа;
- идентификатор заказываемого материала или группы материалов;
- краткое описание заказываемого материала или группы материалов;
- выбранные условия поставки.

Оформленный заказ согласуется, и в случае обнаружения неточностей подготавливается и оформляется заново.

Отправка заказа выбранному поставщику. Подготовленный, оформленный и согласованный соответствующим образом заказ отправляется выбранному поставщику с помощью предпочтительного канала связи.

Регистрация отправки заказа. При отправке заказа поставщику делается отметка в соответствующей регистрационной книге.

Выполнение обязательств по оплате заказа. На данной стадии выполняются следующие этапы:

- получение инвойса в соответствии с заказом;
- согласование полученного инвойса;
- выполнение обязательств по оплате заказа;
- отправление уведомления о выполнении обязательств по оплате;
- получение уведомления о сроках готовности к отгрузке.

Получение инвойса в соответствии с заказом. В соответствии с отправленным заказом, от поставщика должен быть получен инвойс в котором определены условия выполнения процедуры закупки. В позициях инвойса должны быть указаны следующие данные:

- идентификационный номер инвойса;
- дата отправки инвойса;
- идентификатор заказываемого материала или группы товаров;
- количество товаров;
- условия оплаты согласно договору с указанием реквизитов счета;
- идентификатор расчетной валюты.

Полученный инвойс соответствующим образом регистрируется в регистрационной книге.

Согласование полученного инвойса. В случае возникновения вопросов по полученному инвойсу, они согласовываются с поставщиком и в случае необходимости могут быть изменены позиции заказа и сделан запрос на высылание повторного инвойса.

Выполнение обязательств по оплате заказа. На данном этапе производится выполнение обязательств по оплате заказа, в соответствии с инвойсом и условиями договора.

Отправление уведомления о выполнении обязательств по оплате. Как только обязательства по оплате выполнены, Заказчик с помощью

выбранного средства связи информирует об этом поставщика, отправляя уведомление о выполнении обязательств по оплате согласно договору.

Получение уведомления о сроках готовности к отгрузке. Поставщик, при получении уведомления о выполнении Заказчиком обязательств по оплате, согласно договору, отправляет уведомление, в котором указаны сроки, в которые он готов произвести отгрузку (поставку материала), согласно условиям поставки по договору, при подтверждении выполнения обязательств по оплате со своей стороны.

На этапе контроля выполнения условий договора производятся следующие этапы:

- отслеживание местонахождения груза (материала) в процессе доставки;
- регистрация отступления от контрольных дат по условиям поставки, согласно договору.

Отслеживание местонахождения груза в процессе доставки. На данном этапе исполнитель из отдела закупок компании заказчика контролирует местонахождение и состояние груза (материала) в процессе его доставки вплоть до конечного пункта, согласно договору. Контроль начинается после получения заказчиком уведомления, что материал отгружен со склада поставщика. Исполнитель фиксирует все отступления от контрольных дат по договору и все факты нарушения его пунктов и условий.

Регистрация отступлений от контрольных дат по условиям поставки. Отступления от контрольных дат, согласно договору, и факты нарушения его пунктов и условий, отмеченные исполнителем из отдела закупок компании Заказчика, соответствующим образом регистрируются, чтобы служить в качестве материала для возможного дальнейшего выставления претензий поставщику.

На этапе поступления товаров производятся следующие процедуры:

- организация приёма груза в установленном месте;
- сопоставление характеристик полученного товара с заявленными поставщиком;
- выставление претензий по факту отступления от условий договора.

Организация приёма груза в установленном месте. В соответствии с условиями поставки по договору, компания заказчик принимает груз (материал) по мере поступления в установленном договором месте. Производится контроль фактически полученного груза.

Сопоставление характеристик и качества полученного товара с заявленными поставщиком. После получения товаров, специалистами функционального отдела компании заказчика проводится проверка соответствия характеристик, качества и комплектности полученного товара с заявленными поставщиком и регистрируются обнаруженные отклонения.

Выставление претензий по факту отступления от условий договора. В случае невыполнения поставщиком отдельных условий и пунктов договора,

или отклонений от них, повлекших убытки или иной урон заказчика, в соответствии с договором, осуществляется процедура выставления претензии, в соответствии с зарегистрированным невыполнением условий договора или отклонениями от них.

После приёмки груза заказчиком производится процедура оприходования товара. На данном этапе груз размещается на складах заказчика и в специально заведенную карточку заносятся следующие данные:

- идентификатор товара;
- дата поставки и идентификационный номер договора, по которому была произведена закупка;
- количество;
- краткое описание товара;
- цели закупки (внутреннее или внешнее потребление).

На этапе контроля счетов производится проверка правильности движения финансовых потоков в процессе выполнения договора на закупку, выполнения налоговых отчислений, исчисление таможенных пошлин и иных затрат, произведенных в рамках этого бизнес – процесса.

Таким образом, закупочная работа является основой коммерческой деятельности в торговле. С нее по существу начинается коммерческая работа. Правильно организованные оптовые закупки дают возможность сформировать необходимый ассортимент товаров розничной торговой сети для снабжения населения, осуществлять воздействие на производителей товаров в соответствии с требованиями покупательского спроса, а также обеспечивают эффективную работу торгового предприятия.

Осуществление планирования закупок товара является одной из важнейших составляющих торгово-закупочной деятельности розничных предприятий. Очевидно, что неоптимальное планирование закупок влечет за собой убытки. С одной стороны, при чрезмерной закупке товара происходит замораживание средств, снижение оборачиваемости, затоваривание складских площадей и, следовательно, нехватка места и недозакупка других товаров. Увеличивается риск потерь от истечения сроков годности товара. С другой стороны, при недостаточной или запоздалой закупке отсутствие товара на полке уменьшает продажи и снижает лояльность клиентов.

Организация закупок на торговом предприятии включает несколько этапов: определение потребности в товаре; выбор поставщиков; обработка заказов; контроль выполнения условий договора; поступление товаров; оприходование товаров; контроль счетов.

Использованные источники:

- 1 Залманова, М.Е. Закупочная и распределительная логистика / М.Е. Залманова. – Саратов : Университет, 2006. – 250 с.
- 2 Бланк, И. Управление торговым предприятием / И. Бланк. – М. : Тандем, 2010. – 369 с.

3 Линдерс, Р. Логистика. Управление снабжением и запасами / Р. Линдерс. – СПб. : Полигон, 2009. – 120 с.

4 Невелев, А.М. Материально–техническое снабжение и сбыт на промышленном предприятии / А.М. Невелев. – Киев : Техника, 2005. – 288 с.

Кузнецова О.В., к.э.н.

доцент

кафедра «Экономика»

*Дальневосточный государственный
университет путей сообщения*

Россия, г. Хабаровск

Пионтовский И.Н., к.э.н.

доцент

кафедра «Менеджмент и торговое дело»

Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова

Россия, г. Южно-Сахалинск

Таилыкова И.А.

студент гр. 35К

Институт экономики

Дальневосточный государственный университет путей сообщения

Россия, г. Хабаровск

МЕРЧАНДАЙЗИНГ В РОЗНИЧНОЙ ТОРГОВОЙ СЕТИ

Аннотация. Рассмотрены некоторые аспекты управления сбытовой политикой розничной торговой сети с применением мерчандайзинга.

Ключевые слова: мерчандайзинг, розничная торговая сеть, сеть магазинов Mango

Ежедневно сотни тысяч магазинов во всем мире открывают свои двери, предлагая нам хотя бы на время забыть о проблемах, а возможно и решить их, купив тот или иной товар. Обладание желанной вещью позволяет почувствовать себя особенным. В первую очередь это касается женщин. Готовых часами искать ту самую «идеальную» вещь, которая сделает её неотразимой. Каждая девушка хочет не просто подобрать себе подходящую одежду, а с её помощью приобрести уверенность в себе, а задача магазина – не просто продать, а создать сказочный мир, очутившись в котором клиенты начинают улыбаться, испытывают положительные эмоции и заряжаются позитивной энергией.

Ещё совсем недавно оформлением магазина интересовались только крупные торговые сети, а дизайн интерьера редко заказывали бутики. Остальные участники розничного рынка считали это излишеством и неоправданными инвестициями. В последнее время ситуация изменилась: покупатели стали гораздо требовательнее, чем десять лет назад. Это привело к тому, что сейчас розничные магазины в условиях обостряющейся конкуренции стремятся использовать маркетинговые мероприятия для

создания преимуществ. Использование мерчандайзинга в коммерческой деятельности розничных торговых предприятий является не просто модной тенденцией, а необходимостью, поскольку магазинам сейчас становится всё труднее заинтересовать покупателя. Мерчандайзинг способствует привлечению новых клиентов, формированию круга постоянных покупателей, созданию комфортных условий в торговых залах магазинов, стимулированию покупок, а, следовательно, увеличению прибыли.

Мерчандайзинг объединяет в себе методы, практику и операции, используемые в целях стимулирования коммерческой деятельности. Исследования показывают, что около 60-70% покупателей принимают решение о покупке непосредственно в магазине, поэтому правильное использование методов мерчандайзинга может содействовать увеличению торгового оборота на 30%.

Использование принципов мерчандайзинга предполагает решение управленческих вопросов, касающихся формирования дизайна магазина, проектирования размера торговых площадей, размещения торговых отделов, создания витрин и экспозиций, оформления рекламы магазина и размещения указателей. Целями мерчандайзинга являются: создание индивидуального имиджа и конкурентного преимущества магазина и отдельных брендов; впечатляющая презентация ассортимента товара в магазине; привлечение новых покупателей и формирование интереса к магазину и ассортименту; удержание внимания покупателя к товарам и увеличение времени пребывания в магазине; стимулирование принятия решения о покупке непосредственно в торговом помещении.

Задачи мерчандайзинга подразделяются на два блока: внешний и внутренний. Внешний блок задач решает вопросы контроля товарного запаса на складе для своевременной доставки на торговые полки; оформления товара, назначенного к продаже; контроля за потоком движения покупателей; расположения торговых брендов; разработки методов и механизмов продвижения товара.

Внутренний блок задач нацелен на создание оригинальной брендовой концепции мерчандайзинга в магазине и ее внедрение, формирование отдела, отвечающего за выполнение мероприятий по мерчандайзингу и обучение персонала приемам мерчандайзинга. Специалисты по мерчандайзингу активно используют знания из области социологии, психологии, торговли и рекламы, логистики, цветоведения, композиции и дизайна.

Менеджер по мерчандайзингу для создания атмосферы, стимулирующей покупки, использует цвета, освещение и пространство магазина, визуальную и звуковую, а также сенсорную информацию о продуктах (например, аромат и музыка).

При оформлении торгового помещения и расстановке оборудования и мебели нужно учитывать особенности поведения покупателей. Основной целью планирования помещения является попытка убедить клиента пройти

по всему магазину, оценить весь товар, привыкнуть к стандартному расположению отделов и, наконец, совершить покупку. Следует учитывать профиль, размеры и место расположения магазина, а также количество и размещение отделов в торговом зале. При планировке помещения должны выполняться следующие требования:

- 1) комфортность условий работы для персонала;
- 2) рентабельность;
- 3) возможность предотвращения краж;
- 4) удобство покупателей в процессе движения по торговому залу и при рассмотрении товара;
- 5) демонстрация отличительных качеств товара и его свойств, которые могут привлечь покупателей.

Одна из важных составных частей мерчандайзинга, визуальный мерчандайзинг, — это искусство применения эффективных дизайнерских идей для максимизации посещаемости магазина и объемов продаж. Визуальный мерчандайзинг является инструментом привлечения потребителей и средством стимулирования принятия решения о покупке.

Mango, испанская компания, торгующая модной одеждой, создает в своих торговых точках приятные и современные интерьеры. Здесь можно купить одежду, обувь и аксессуары, от бижутерии и сумок до бумажников и очков. А постоянные покупатели знают, что спецпредложения и акции в Mango помогут одеться с ног до головы со скидками до 50%, а иногда и до 70%.

Цель испанского бренда MANGO – присутствовать в каждом городе мира. Только в России сегодня уже работают 80 магазинов одежды «Манго», а в перспективе к 2017 году компания MANGO планирует открыть 3 тысячи магазинов «Манго» во всем мире. Сегодня их около тысячи в 89-ти странах. Но магазины одежды «Манго» не только лидеры, но в чем-то и первопроходцы. Именно MANGO в 2000 году создала первый монобрендовый интернет-магазин, который и сегодня действует на shop.mango.com.

Каждый, кто зайдет в магазин Mango – ищущий самовыражения подросток или зрелая самодостаточная дама – вполне сможет найти тут себе вещь по вкусу. Качество и цены в пределах одного магазина Mango очень разные – можно купить платье, блузу или брюки за приличную сумму, а можно неплохо одеться даже на студенческую стипендию.

Поскольку исследуемое предприятие действует в условиях чрезвычайно насыщенного рынка, жесткой конкурентной борьбы между различными брендами, возникает очевидная необходимость в продуманной стратегии маркетинговой деятельности. Продажа одежды в формате магазина-бутика имеет ряд специфических особенностей, прежде всего, необходимо учитывать, что принципиальное значение имеет визуальное восприятие магазина (интерьер, цветовое оформление, расположение

торгового оборудования, особенности выкладки товара, POS-материалы и др.) Зрительное восприятие обуславливает формирование определенного отношения клиента к магазину и принятия им решения о покупке. Поскольку рассматриваемый магазин ориентирован преимущественно на молодежную аудиторию, то оригинальность деталей интерьера, запоминающийся яркий визуальный ряд, цветовая гамма, использование стильных аксессуаров выступают важнейшими факторами конкурентоспособности предприятия.

При этом оригинальность дизайнерской концепции магазина сама по себе не является гарантией привлечения потребительской аудитории и роста объемов продаж. В жертву визуальной привлекательности нельзя приносить интересы клиента, пространство магазина должно быть спланировано таким образом, чтобы обеспечивать его функциональность и удобство для покупателя. Необходимо соблюдать баланс между визуальной привлекательностью и функциональным содержанием элементов интерьера магазина. Решение этой задачи осуществляется в рамках визуального мерчандайзинга.

Задача визуальных мерчандайзеров заключается в представлении коллекций в магазине с учетом коммерческих и эстетических критериев в соответствии с нормами, установленными MANGO.

Они планируют, организуют и выполняют изменения для внедрения продукта, руководствуясь книгой о Мерчандайзинге, чтобы предоставить единый образ во всех наших торговых точках. В свою очередь, используя свои обширные знания о коллекции и последних тенденциях моды, о подробном изучении рейтинга продаж, они стратегически планируют изменения в экспозиции коллекции.

Рассмотрим отдельные элементы атмосферы магазина MANGO. Магазин MANGO удобно расположен на «красной линии» (ул. Муравьева – Амурского, 23) и находится в ЦУМе на первом этаже. Бутик имеет как отдельный вход, так и вход с первого этажа универмага. При входе в магазин внимание на себя привлекает витрина, которая дает ответ на вопрос: что находится в магазине. Расположение магазина является одним из его преимуществ, поскольку обеспечивает стабильный поток клиентов.

Интерьер отличается уютом в силу формата магазина, небольшой торговой площади. Элементы дизайна, цветовая гамма, особенности декора, оформления торгового оборудования, мебели соответствуют фирменной стилистике и создают благоприятную атмосферу для совершения покупок.

Размещение товара, осуществляется в соответствии с «правилом золотой полки». Пространственное расположение различных категорий одежды осуществляется в соответствии с особенностями движения покупателей по торговому залу и направлено на максимизацию продаж.

Сильной стороной визуального мерчандайзинга магазина является освещение здания и подсветка вывески, что делает торговый центр заметным и в вечернее время, привлекает внимание покупателей. В торговом зале

освещение достаточно яркое, имеется достаточно большое число светильников, в том числе потолочных, которые обеспечивают достаточно высокий уровень света в целом в магазине. Использование света в целях выделения секций имеет место, так как с его помощью можно регулировать потоки покупателей и привлекать их внимание к товарам, пользующимся меньшим спросом. А так же выделяя затемнённые стеллажи, привлекать к ним дополнительных покупателей.

Что касается посторонних звуков, таких как звуки, доносящиеся с улицы, работа вытяжки, то они отсутствуют. В торговом зале играет негромкая музыка – сборник зарубежных популярных хитов, составленный руководством торговой точки. Музыка не навязчивая, от процесса покупки не отвлекает. При этом музыкальный фон не используется для воздействия на поведение покупателей. Например, используется принцип чередования быстрых композиций с медленными и мелодичными, что повышает расположенность клиентов к совершению покупки. Также к концу рабочего дня, когда наблюдается достаточно большой поток посетителей и в кассовой зоне начинают возникать очереди, стоит в большей степени использовать быстрые композиции с целью увеличения скорости движения покупателей.

В зале чувствуется цветочные ароматы, что позволяет посетителям расслабиться, почувствовать себя как дома и настроиться на покупки.

Продавцы довольно вежливы при общении с посетителями, стремятся подойти к покупателям и выявить их потребности, в тоже время некоторые продавцы выглядят уставшими и скучающими, складывается впечатление, что они ждут скорейшего завершения рабочего дня. Работники торгового зала достаточно компетентны в вопросах касающихся предлагаемых товаров, могут рассказать об условиях использования и правилах ухода за одеждой, владеют информацией о качественных характеристиках товара. Поскольку магазин располагается на достаточно компактной площади, то покупатель как правило не испытывает проблем с получением консультации у продавца по интересующим его вопросам.

Таким образом, основные направления совершенствования мерчандайзинга в магазине MANGO видятся в повышении эффективности использования торговой площади за счет расширения свободного пространства для перемещения покупателей в торговом зале.

Предприятие старается удовлетворить потребности покупателей, захватить как можно большее количество сегментов клиентов. Для этого оно регулярно расширяет свой товарный ассортимент, старается учесть все предложения покупателей, увеличивает число предоставляемых услуг и производит их на условиях выгодных и привлекающих в первую очередь потребителей.

Магазин Mango, не смотря на небольшой срок работы, уже завоевал внимание многих покупателей, и постепенно повышает финансовые показатели деятельности фирмы, что является положительным моментом.

Использованные источники:

1. Кашникова И. С. Интерьер магазина как инструмент маркетинга. // Маркетинг розничной торговли, №3, 2013 г.
2. Малышев А. А., Ткаченко А. А. Влияние эмоциональных стимулов на поведение потребителей. // Маркетинг и маркетинговые исследования, №2, 2012 г.
3. Новаторов Э. В., Щербачук В. П. Визуальный мерчандайзинг как эффективный маркетинговый инструмент для увеличения продаж в розничной торговле. // Маркетинг услуг, №1, 2012 г.
4. Чердинцева А. И., Демченко Л. И. Использование приемов мерчандайзинга в коммерческой деятельности магазина обуви. // Маркетинг розничной торговли, №2, 2013 г.

Купченко А.Ю.

доцент

кафедра «Менеджмент»

Институт сферы обслуживания и предпринимательства

(филиал) ДГТУ

Россия, г. Шахты

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ В РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Аннотация

В статье рассматриваются проблемы управления предприятием, возникающие при их функционировании в современных экономических условиях.

Ключевые слова: управление, предприятие, проблемы, экономика.

В условиях рыночной экономики предприятие нуждается в решении задач управления на качественно новом уровне. Необходимость оперативного реагирования на конъюнктуру рынка и быстро меняющуюся экономическую ситуацию требует перестройки внутренней микроэкономики предприятия, постановки управленческого учета, оптимизации процессов управления. Управление предприятием всегда должно иметь некоторую цель, в противном случае этот процесс становится просто бессмысленным.

Актуальность данного исследования состоит в анализе особенностей и проблем в процессе управления организацией, в решении комплекса взаимосвязанных проблемных ситуаций на предприятии.

Если проанализировать деятельность предприятий и организаций можно сделать вывод о том, что в современных условиях все большее значение приобретают стратегия и качество управления предприятием. На сегодняшний день любая организация осуществляет свою деятельность в условиях достаточно жесткой конкуренции и нестабильной внешней среды. Поэтому многие предприятия сталкиваются с одинаковыми вопросами, которые зачастую являются барьерами для дальнейшего развития. В данной

статье рассмотрены основные проблемы, встречающиеся в организациях и возможные пути их разрешения.

Одной из базовых проблем на сегодняшний день является - управленческая проблема, представляющая собой сложный вопрос, задачу, требующую своего уяснения, изучения, оценки и решения. Управленческие проблемы классифицируются по следующим признакам:

- степень важности и срочности (как правило, самые важные проблемы являются и наиболее срочными);
- масштабы последствий, в случаях принятия или непринятия решений, и численность организаций и лиц, которых затрагивают данные проблемы;
- возможность решения проблемы с наименьшими затратами и в оптимальные сроки;
- степень риска, связанного с решением данной проблемы, и возможность возникновения новых проблем на этой основе;
- степень структуризации и формализации, возможность выразить проблему в количественных и качественных показателях и т. д. [1].

Другой, немаловажной проблемой является повышение уровня конкурентоспособности предприятия, оптимизация его функционирования и элементарное выживание в рыночной среде. От её решения во многом зависит качество производственных процессов, доходность предприятий, их адаптация к рыночным условиям и последующий экономический рост.

Также, объективным фактором, объединяющим многие глубинные причины экономических и социальных трудностей организаций, снижающихся темпов экономического развития, с одной стороны, и причины повышения эффективности производства и уровня жизни в развитых странах Запада – с другой – это качество создаваемой и выпускаемой продукции или услуг [2].

В современных условиях, когда отраслевые рынки поделены между его участниками, Россия вступила во Всемирную торговую организацию, стоит обратить внимание на изучение отдельных рыночных сегментов и выявление резервов конкурентоспособности за счет четкой целевой ориентации производства на требования конкретных потребителей.

Наряду с проблемой правильного выбора целевого сектора и его сегмента, важное значение имеет оценка условий деятельности на данном рынке. К тому же, в настоящее время на первый план выходит проблема управления персоналом, его образовательный и квалификационный уровень. Эта проблема достаточно часто не позволяет эффективно решать стоящие перед предприятием проблемы значимого характера. Техно-экономическое развитие предприятия в современном быстро меняющемся технологическом мире во многом зависит от качества его трудовых ресурсов и инвестиций в человеческий капитал с целью повышения этого качества и

усиления интереса людей к творчеству, инновациям и адаптации к новым технологиям [3].

Многие российские предприятия сталкиваются также и с маркетинговыми проблемами. Организация процесса маркетинговых исследований необходима для каждого предприятия, как методология работы на любом рынке. Рекламу следует рассматривать как составную часть большого органического единства общества и системы предпринимательства.

Сегодня не одно крупное производство не может обойтись без применения инноваций в своей деятельности, в связи с чем, возникают проблемы инновационного характера. Многие организации сейчас переходят на инновационный путь развития, который рассматривается как инструмент повышения эффективности функционирования предприятия. Любое нововведение, его внедрение и распространение тесно взаимосвязаны, это единый процесс. Фирмы, осуществляющие нововведения, вынуждены постоянно вносить усовершенствования во внедряемые новшества: недостаточно только привнести на рынок нововведения и получить первую коммерческую выгоду от новой технологии, важно обеспечить распространение нововведения и поддержать новизну изделия [4].

Для того чтобы избежать большинства проблем, предприятие должно быть достаточно гибким и уметь приспосабливаться к изменениям внешних и внутренних экономических условий. Объемы производства и реализации предоставляемых товаров и услуг – это обобщающие показатели жизнестойкости предприятия, отражающие его умение эффективно использовать и развивать свой производственный, научно-технический, трудовой и финансовый потенциал. Эти факторы сводятся к оценке конкурентоспособности предприятия, результаты которой являются основой для анализа причин неблагоприятных тенденций в ее уровне и динамике, а также при отработке корректирующих мер в формировании или реформировании стратегии предприятия [5].

Таким образом, решение стоящих перед предприятием проблем в вопросах управления сбытом, снабжением и персоналом в итоге представляет систему решений комплекса взаимосвязанных конкретных проблемных ситуаций. И только когда проблемная ситуация детально «расчленена» для конечного анализа, можно сделать конкретные выводы по её принципиальному решению. Далее осуществляется разработка предложений по эффективному распределению и использованию всех ресурсов – материальных, финансовых, трудовых. Следующим этапом на основе проведенных прогнозов развития рынков выпускаемой продукции, оценки потенциальных рисков, проведенного анализа финансово-хозяйственного состояния и эффективности управления предприятием, а также анализа его сильных и слабых сторон, является разработка целостной стратегии развития предприятия. Тем самым создаются оптимальные условия для прин-

ципиального решения стоящих проблем, для перехода управления предприятия от реактивной формы (принятия управленческих решений как реакции на текущие проблемы) к форме управления на основе анализа и прогнозов. В итоге в соответствии с выбранной стратегией поведения предприятия определяется взаимосвязанная система, направленная на решение производственных проблем и возможное их исключение.

Использованные источники:

1. Королёв В. А. Стратегическое планирование: качество управления предприятием / В.А.Королёв // Менеджмент качества – 2012. – №1 – с. 18-29.
2. Малышев А. А., Никитина Е. В. Повышение эффективности управления предприятием за счет внедрения инструментов интернет-маркетинга / А.А. Малышев, Е.В. Никитина // Интернет-маркетинг – 2011г. – №2 – с. 6-11.
3. Васильева Е.В. Проблемы управления инновационным развитием предприятия / Е.В. Васильева // Проблемы современной экономики – 2011г. – №3 – с. 363-364.
4. Зиновьева И. В. Разработка эффективной стратегии управления предприятием / И.В. Зиновьева // Менеджмент сегодня – 2012г. – №3 – с. 12-22.
5. Grandars.ru Управленческие проблемы и их решение [электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.grandars.ru/college/biznes/upravlencheskaya-problema>.

*Курочкин В.Н., д.т.н., с.н.с.
профессор ЮФУ, профессор РИ
РЭУ им. Г.В. Плеханова
Россия, г. Ростов-на-Дону*

АНАЛИЗ И ОЦЕНКА ФИНАНСОВОГО ПОЛОЖЕНИЯ КОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПО ДАННЫМ БУХГАЛТЕРСКОЙ ОТЧЕТНОСТИ

Аннотация. С целью оценки финансового положения коммерческой организации – предприятия оптовой торговли – по данным бухгалтерской отчетности рассмотрены вопросы анализа и оценки показателей финансового положения на основе его уточненного понятия.

Ключевые слова: анализ, предприятие, торговля, ликвидность, платежеспособность, финансовое положение.

На основе результатов, полученных в результате проведенного анализа финансового положения по данным бухгалтерской отчетности, дается оценка экономической деятельности организации, которая необходима контрагентам для установления надежности деловых отношений. В свою очередь, бухгалтерская отчетность создается для формирования информации о финансовом положении и финансовых результатах деятельности хозяйствующих субъектов, представляющей деловой интерес

для внешних и внутренних пользователям.

В результате анализа бухгалтерской отчетности можно: идентифицировать финансовое положение организации, выявить изменения в финансовом состоянии в пространственно-временном разрезе, определить основные факторы, вызвавшие изменения в финансовом состоянии, сформировать мнение об эффективности использования финансовых ресурсов, спрогнозировать основные тенденции в финансовом состоянии, определить характеристики организации, свидетельствующие, в частности, о ее прибыльности или угрозе банкротства.

Цель: оценка финансового положения коммерческой организации оптовой торговли по данным бухгалтерской отчетности.

В контексте поставленной цели были сформулированы и применены следующие задачи:

Объектом исследования является торговое предприятие в организационно-правовой форме общества с ограниченной ответственностью, в силу сохранения коммерческой тайны её наименование не приводится.

Предметом исследования является финансовая отчетность коммерческой организации.

В качестве теоретической и методологической базы были использованы нормативные акты Российской Федерации, научные публикации российских авторов, а в качестве информационной базы - бухгалтерская отчетность коммерческой организации.

По итогам сравнительного и коэффициентного анализа построили аналитические таблицы, в которых абсолютные показатели дополняются относительными темпами их роста и (или) снижения.

Установили, что содержание понятия «Финансовое положение» в нормативных актах по учету не раскрывается, и в то же время используется в ряде нормативно-правовых актов: «Закон о бухгалтерском учете» [1], ПБУ 4/99 «Бухгалтерская отчетность организации». В настоящее время не существует нормативных правовых актов, регламентирующих понятийные и методические аспекты оценки и анализа финансового положения и финансовых результатов предприятий.

Авторы научных публикаций трактуют данное понятие по-разному. Например, как совокупность показателей, отражающих способность погасить свои долговые обязательства, как характеристика финансовой конкурентоспособности (в это понятие вкладывается платежеспособность и кредитоспособность), совокупность показателей отражающих процесс формирования и использования финансовых средств предприятия, экономическая категория, отражающая состояние капитала в процессе его кругооборота и способность субъекта хозяйственной деятельности к саморазвитию на фиксированный момент времени, соотношение структур пассивов и активов, соотношение обязательств организации, подлежащей

погашению в конкретные сроки, и активов, которые можно мобилизовать (превратить в денежные средства к этим срокам) (86), экономическая категория, отражающая финансовые отношения субъекта, рынка и его способность финансировать свою деятельность по состоянию на определенную дату, характеристика финансовой состоятельности и конкурентоспособности, эффективности использования капитала, гарантия выполнения обязательств, т.е. все стороны предпринимательской деятельности коммерческой организации и как обеспеченность предприятия необходимыми денежными средствами для осуществления хозяйственно-финансовой деятельности [2, с. 5-6].

Финансовое положение организации определяется существующими в её распоряжении активами, структурой обязательств и капитала организации, а также способностью адаптироваться к изменениям в среде функционирования¹⁹.

Следовательно, состав показателей для анализа и оценки финансового положения предприятия на данный момент времени однозначно не установлен, по этой причине, исходя из смысла слова «положение», приняли следующее определение: «Финансовое положение коммерческой организации характеризует её положение с точки зрения финансов, а именно: ликвидность активов, платежеспособность, деловая активность».

Как известно [3], источниками покрытия оборотного капитала являются собственные оборотные средства (СОС) и краткосрочные пассивы (КП). Материальные запасы (МЗ) формируются за счет СОС, краткосрочных займов и кредитов (КЗС), кредиторской задолженности (КЗ). На первой стадии анализа указанные группы активов и пассивов сопоставляются в абсолютном выражении. Баланс считается ликвидным при условии следующих соотношений групп активов и обязательств [3]

$$A1 > P1; A2 > P2; A3 > P3; A4 < P4. \quad (1)$$

Общую ликвидность (т. е. возможность обслуживания текущих обязательств без серьезных финансовых потерь) показывает коэффициент текущей ликвидности, изменение которого связано с длительностью производственного цикла, так как в его числитель включаются товарно-материальные запасы и готовая продукция.

Коэффициенты ликвидности являются одним из важных индикаторов финансового состояния организации. Общую ликвидность (т. е. возможность обслуживания текущих обязательств без серьезных финансовых потерь) показывает коэффициент текущей ликвидности, изменение которого связано с длительностью производственного цикла, так как в его числитель включаются товарно-материальные запасы и готовая продукция.

¹⁹ СПС «Консультант» <http://www.consultant.ru/>

Коэффициент текущей ликвидности дает возможность судить об успешности работы с дебиторами. Коэффициент абсолютной ликвидности позволяет судить о величине остатков денежных средств и краткосрочных финансовых вложений. По сочетанию этих коэффициентов можно сделать вывод о необходимости сосредоточить управленческие усилия на регулировании производственного либо финансового циклов.

Коэффициент абсолютной ликвидности - представляет собой отношение суммы денежных средств и краткосрочных финансовых вложений к сумме краткосрочных обязательств. Коэффициент показывает, какая часть текущей задолженности может быть погашена в ближайшее к моменту составления баланса время, что является одним из условий платежеспособности.

Коэффициент критической ликвидности (промежуточный коэффициент покрытия) рассчитывается как частное от деления величины денежных средств, краткосрочных финансовых вложений и расчетов на сумму краткосрочных обязательств организации;

Коэффициент текущей ликвидности (коэффициент покрытия): для обеспечения минимальной гарантии инвестиций в организацию оборотные активы должны в два раза превышать сумму срочных обязательств.

Под платежеспособностью понимается способность организации своевременно расплачиваться по своим краткосрочным и долгосрочным денежным обязательствам.

Платежеспособность является одним из основных внешних признаков финансовой устойчивости. При оценке платежеспособности внешние пользователи рассчитывают финансовые коэффициенты ликвидности.

При этом удовлетворительные значения данных коэффициентов являются необходимым, но недостаточным условием платежеспособности [4].

Общая платежеспособность организации определяется как ее способность покрыть все свои обязательства (краткосрочные и долгосрочные) всеми имеющимися активами.

В процессе анализа отслеживается динамика этого показателя и проводится его сравнение с нормативом.

Платежеспособность на долгосрочную перспективу определяется с помощью коэффициента долгосрочной платежеспособности, равного отношению долгосрочных обязательств к собственному капиталу.

Первое представление о структуре активов дает коэффициент соотношения внеоборотных и оборотных активов (Кстр. акт).

Границы допустимых значений этого коэффициента обуславливаются в основном отраслевыми особенностями бизнеса [3]

$\frac{14}{827}$, тыс. руб.

$\frac{736}{149}$, тыс. руб.

$\frac{351}{230}$, тыс. руб.

К заемным средствам (заемному капиталу – ЗК) коммерческой организации относятся краткосрочные и долгосрочные обязательства. К заемным средствам, используемым в данном торговом предприятии длительное время (сроком более года), относят долгосрочные кредиты банков и долгосрочные займы. Краткосрочные обязательства погашаются путем реализации (использования) текущих активов или создания новых обязательств. Группы активов и пассивов сопоставляются в абсолютном выражении.

Группировка активов и пассивов бухгалтерского баланса для оценки ликвидности коммерческой организации представлена в таблице 1. Невыполнение неравенства (1) свидетельствует о нарушении ликвидности баланса коммерческой организации. Сравнение первой группы активов (наиболее ликвидные) с первой группой пассивов (наиболее срочные обязательства) показало текущую ликвидность, то есть неплатежеспособность организации в ближайшее к моменту проведения анализа время (таблица 1). Сравнение третьей группы активов и пассивов (медленно реализуемых активов с долгосрочными обязательствами) показало перспективную ликвидность, то есть положительный прогноз платежеспособности организации.

Таблица 1 – Группировка активов и пассивов бухгалтерского баланса для оценки ликвидности ООО коммерческой организации

Показатели	Сумма тыс. руб.				Темп роста,
	2011 г.	2012 г.	2013 г.	Абсол. прирост, 2013 г.-2011 г.	
Группа активов					
Наиболее ликвидные активы (A1)	3571	4023	843	-2728	23,61
Быстро реализуемые активы (A2)	2440	9275	17004	14564	696,89
Медленно реализуемые активы (A3)	2263	1658	5224	2961	230,84
Трудно реализуемые активы (A4)	2454	10011	20286	17832	826,65

Валюта актива баланса	8288	15692	26588	18300	320,80
Группа пассивов					
Наиболее срочные обязательства (П1)	8168	15293	25933	17765	317,50
Краткосрочные обязательства (П2)	57	65	73	16	128,07
Долгосрочные обязательства(П3)	-	-	-	-	-
Собственный капитал (П4)	63	334	582	519	923,81
Валюта пассива баланса	8288	15692	26588	18300	320,80

Определим относительные аналитические показатели, характеризующие различную степень ликвидности коммерческой организации. Это коэффициенты [3]

- абсолютной ликвидности

$$K_a = \frac{ДС}{КТ}, \quad (3)$$

где ДС – денежные средства;

КФВл – краткосрочные финансовые вложения;

КТО – краткосрочные текущие обязательства.

- текущей ликвидности (коэффициент покрытия)

$$K_m = \frac{ДЗ + КФВл}{КТ}, \quad (4)$$

где ДЗ – дебиторская задолженность;

З – запасы.

– обеспеченности собственными средствами

$$K_{дсс} = \frac{СК + ВНА}{ОА} \quad (5)$$

где СК – собственный капитал;

ВНА – внеоборотные активы;

ОА – внеоборотные активы.

- промежуточной ликвидности

$$K_{п} = \frac{ДЗ + КФВл}{КТ}, \quad (6)$$

В таблице 2 представлены результаты расчетов коэффициентов, характеризующих платежеспособность ООО «ТПП «Техноформ».

Таблица 2 – Коэффициенты, характеризующие платежеспособность коммерческой организации

Показатели	2011 г.	2012 г.	2013 г.	Отклонение 2012 г. - 2011 г.	Отклонение 2013 г. - 2012 г.
Коэффициент абсолютной ликвидности	0,43	0,26	0,03	-0,17	-0,23

Коэффициент промежуточной ликвидности	0,73	0,87	0,68	0,14	-0,19
Коэффициент текущей ликвидности	1,01	0,97	0,86	-0,04	-0,11
Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами	0,01	-0,03	-0,13	-0,04	-0,1

Данные, приведенные в таблице 2, свидетельствуют о том, что изучаемое торговое предприятие работает нормально.

Коэффициент абсолютной ликвидности на конец 2013 года не соответствует значению установленного норматива (0,2-0,4) и составляет на конец 2012 года – 0,26, на конец 2013 года – 0,03. Это означает, что у коммерческой организации недостаточно активов, которые можно в ближайшее время перевести в денежные средства, погасить краткосрочную кредиторскую задолженность.

Значение коэффициента промежуточной ликвидности входит в рамки нормы (0,7-1,0) на конец 2012 года составляет 0,87, на конец 2013 года – 0,68.

Коэффициент текущей ликвидности на конец периода снизился на 0,04 в 2012 году в сравнении с 2011 годом, на 0,11 в 2013 году в сравнении с 2012 годом и составил 0,86 (2013 год), то есть остался ниже допустимого предела, установленного как в России (1,3-1,5), так и за рубежом (>2), что говорит о отрицательных моментах работы коммерческой организации.

На начало 2011 года коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами в коммерческой организации составлял - 0,01.

На конец 2012 и 2013 годов коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами снизился до 0,03 - в 2012 году, и до 0,13 - в 2013 году, что свидетельствует о недостатке у коммерческой организации собственных оборотных средств, необходимых для её финансовой устойчивости, так как допустимый предел >0,1.

Рассчитаем общую степень платежеспособности (Коб. пл), которая определяется как частное от деления суммы заемных средств организации на среднемесячную выручку

$$K_{обпл} = \frac{3F}{K_1} \quad (7)$$

где K_1 - среднемесячная выручка.

$$K_{обпл} = \frac{827}{268} = 0,30;$$

$$K_{обпл} = \frac{153}{453} = 0,33;$$

$$K_{\text{общ.пл.}} = \frac{2694}{536} = 5,03$$

Коэффициент общей степени платежеспособности показывает ситуацию с платежеспособностью коммерческой организации, представляя собой, срок возможного погашения задолженности организации перед ее кредиторами, так как нормальным ограничением для данного показателя считается $K_{\text{общ.пл.}} \geq 2$, то проведенные расчеты показали высокую степень платежеспособности коммерческой организации, следовательно, возможность погашения задолженности.

Общая платежеспособность коммерческой организации определяется как ее способность покрыть все свои обязательства (краткосрочные и долгосрочные) всеми имеющимися активами.

Произведем расчет коэффициентов, характеризующих уровень финансовой устойчивости коммерческой организации.

Результаты расчетов коэффициентов деловой активности торгового предприятия за 2011-2013 года сведены в таблицу 3.

По данным таблицы 3 исследуемая коммерческая организация обладает низкой степенью финансовой зависимости от внешних источников финансирования.

При рекомендованном значении коэффициента финансовой независимости (автономии) $> 0,5$, фактическое значение этого коэффициента в 2011 году составило 0,01, за 2012 год оно увеличилось на 0,01 пункта и на конец 2013 года составило 0,02, то есть такое значения коэффициента свидетельствует о том, что торговое предприятие сильно зависит от заемного капитала.

Коэффициент финансирования в 2013 году составил 0,02, что указывает на невозможность покрытия собственным капиталом заемных средств, так как не соответствует рекомендуемому коэффициенту > 1 .

По данным таблицы 4, анализируемое торговое предприятие обладает низкой степенью финансовой зависимости от внешних источников финансирования.

При рекомендованном значении коэффициента финансовой независимости (автономии) $> 0,5$, фактическое значение этого коэффициента в 2011 году составило 0,01, за 2012 год оно увеличилось на 0,01 пункта и наконец 2013 года составило 0,02, то есть такое значения коэффициента свидетельствует о том, что данная организация сильно зависит от заемного капитала.

Таблица 3 – Результаты расчетов коэффициентов финансовой устойчивости коммерческой организации за 2011 - 2013 года

Показатели	Условное обозначение	2011 г.	2012 г.	2013 г.	Откл. 2012г.-2011г. (+, -)	Откл. 2013г.-2012г. (+, -)

Коэффициент финансирования	СК/ЗК	0,01	0,02	0,02	0,01	0,00
Коэффициент автономии (финансовой независимости)	СК/А	0,01	0,02	0,02	0,01	0,00
Коэффициент финансовой зависимости	ЗК/А	0,99	0,98	0,98	-0,01	0,00
Коэффициент финансовой устойчивости	(СК+ДО)/А	0,01	0,02	0,02	0,01	0,00
Коэффициент финансового рычага (финансовый леверидж)	ЗК/СК	130,56	45,98	44,68	-84,57	-1,30
Коэффициент маневренности собственного капитала	(СК+ДО-ВА)/СК	0,78	-1,20	-5,04	-1,98	-3,84
Коэффициент постоянного актива	(ВА-ДО)/СК	0,22	2,20	6,04	1,98	3,84
Коэффициент собственных средств в совокупных активах	(СК+ДО-ВА)/А	0,01	-0,03	-0,11	-0,04	-0,04
Коэффициент инвестирования	СК/ВА	4,50	0,45	0,17	-4,05	-0,29

Коэффициент финансирования в 2013 году составил 0,02, что указывает на невозможность покрытия собственным капиталом заемных средств, так как не соответствует рекомендуемому коэффициенту > 1 . Коэффициент финансовой устойчивости в 2013 году равен 0,02, что указывает на низкий удельный вес устойчивых источников финансирования, используемых предприятием в долгосрочной перспективе, так как рекомендуемый коэффициент должен быть $> 0,7$.

Маневренность собственного капитала коммерческой организации также имеет низкое значение коэффициента мобильности собственного капитала (рекомендуемый коэффициент 0,5), в 2013 году он равен - 5,04, по сравнению с 2011 годом он понизился на 4,26 пункта.

Рассчитаем относительные показатели деловой активности коммерческой организации, характеризующие эффективность использования ресурсов организации.

Результаты расчетов коэффициентов деловой активности коммерческой организации за 2011-2011 года сведены в таблицу 4.

В результате расчета показателей деловой активности приведенных в таблице 6 можно сделать вывод о том, что оборотные активы общества в 2012 году совершили 4,69 оборота, по сравнению с 2011 годом этот показатель выше на 0,19 оборота, что означает ускорение их

оборачиваемости в 2012 году по сравнению с 2011 на 3 дня.

Следовательно, для осуществления производственной программы потребовалось меньше оборотных активов, что подтверждается понижением коэффициента их загрузки в 2012 году (с 0,22 до 0,21).

Ускорение оборачиваемости оборотных активов произошло за счет ускорения оборачиваемости запасов (за 2012 год она составила 19,67 оборотов) продолжительность одного оборота запасов сократилось на 24 дня (с 36 до 12 дней).

В 2012 году произошло замедление оборачиваемости дебиторской задолженности (с 11,00 до 5,87 оборота). Ускорение оборачиваемости денежных средств с 7,52 до 13,54 оборотов, скорость их оборота в 2012 году сократилась до 21 дня. В коммерческой организации рентабельность оборотных активов увеличилась в 2012 году на 0,11 % (0,61 % в 2012 году, 0,50 % в 2011 году).

Таблица 4 – Результаты расчетов коэффициентов деловой активности коммерческой организации за 2011-2013 года

Показатели	Усл. обозн.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	Откл. 2012г. - 2011г. (+, -)	Откл. 2013г. - 2012г. (+, -)
Коэффициент оборачиваемости оборотных активов (разы)	В/ОА	4,50	4,69	3,39	0,19	-1,30
Продолжительность одного оборота оборотных активов, дни	ОА/(В/360)	79,98	76,77	106,25	-3,21	29,48
Коэффициент оборачиваемости запасов (разы)	С/З	9,99	29,65	12,11	19,67	-17,55
Продолжительность одного оборота запасов (дни)	З/(С/360)	36,04	12,14	29,73	-23,90	17,59
Коэффициент оборачиваемости дебит. задолженности (разы)	В/ДЗ	11,00	5,87	3,84	-5,13	-2,03
Продолжительность одного оборота дебиторской задолженности (дни)	ДЗ/(В/360)	32,73	61,30	93,70	28,57	32,40
Коэффициент оборачиваемости денежных средств (разы)	В/ДС	7,52	13,54	76,42	6,02	62,88
Продолжительность одного оборота денежных средств (дни)	ДС/(В/360)	47,90	26,59	4,71	-21,31	-21,88
Коэффициент оборачиваемости кредиторской задолженности (разы)	В/КЗ	3,29	3,56	2,48	0,27	-1,08
Продолжительность одного оборота кредиторской задолженности (дни)	КЗ/(В/360)	109,55	101,08	144,91	-8,47	43,84

Коэффициент оборачиваемости собственного капитала (разы)	В/СК	526,29	273,71	140,66	-252,58	-133,05
Продолжительность одного оборота собственного капитала (дни)	СК/(В/360)	0,68	1,32	2,56	0,64	1,24
Коэффициент загрузки оборотных активов (разы)	ОА/В	0,22	0,21	0,30	-0,01	0,08
Коэффициент рентабельности оборотных активов (%)	ПР _{дн} *100/ОА	0,50	0,61	1,61	0,11	1,00

В 2012 году увеличилась оборачиваемость кредиторской задолженности с 3,29 до 3,56 раза, период ее погашения уменьшился с 110 до 102 дней. Продолжительность одного оборота кредиторской задолженности в 2012 году выше допустимого срока (максимальная продолжительность периода погашения кредиторской задолженности, как и взыскания дебиторской задолженности обязана быть не больше 90 дней).

Расчет показателей деловой активности приведенных в таблице 6 показывает то, что оборотные активы общества в 2013 году совершили 4,69 оборота, по сравнению с 2012 годом этот показатель ниже на 1,30 оборота, что означает замедление их оборачиваемости в 2013 году по сравнению с 2012 на 30 дней. Следовательно, для осуществления производственной программы потребовалось больше оборотных активов, что подтверждается повышением коэффициента их загрузки в 2013 году (с 0,21 до 0,30). Замедление оборачиваемости оборотных активов произошло за счет замедления оборачиваемости запасов (за 2013 год она составила 17,55 оборотов) продолжительность одного оборота запасов увеличилась на 18 дней (с 12 до 30 дней). Ускорение оборачиваемости денежных средств с 13,54 до 76,42 оборотов, скорость их оборота в 2013 году сократилась до 22 дней.

Снижение оборачиваемости активов отрицательно влияет на конечный финансовый итог хозяйственной деятельности. В коммерческой организации рентабельность оборотных активов увеличилась в 2013 году на 1 % (0,61 % в 2012 году, 1,61 % в 2013 году). В 2013 году снизилась оборачиваемость кредиторской задолженности с 3,56 до 2,48 раз, период ее погашения увеличился с 101 до 145 дней. Продолжительность одного оборота кредиторской задолженности в 2013 году, как и в 2012 году, выше допустимого срока погашения кредиторской задолженности. В то же время следует отметить, что, во-первых, в 2013 году сумма дебиторской задолженности сократилась и на конец года составила 16769 тыс. руб. (т.е. по абсолютной величине является самым большим элементом оборотных активов, в то же время как таковыми должны быть запасы), оборачиваемость дебиторской задолженности снизилась с 5,87 до 3,84 оборотов; во-вторых, взыскивалась дебиторская задолженность в 2013 году в среднем за 94 дня, то есть фактически сроки ее инкассации находятся на максимально допустимом уровне - не больше трех месяцев. Также произошло замедление

оборачиваемости собственного капитала с 274 до 141 оборотов, продолжительность одного оборота собственного капитала увеличилась на один день (с 2 до 3 дней).

Проведенные расчеты характеризуют деловую активность коммерческой организации как низкую и требуют внедрения мероприятий по улучшению финансового состояния коммерческой организации.

Использованные источники:

1. Закон о бухгалтерском учете // Неофиц. ист. – СПС «Консультант», 2014.
2. Черненко, А.Ф. Финансовое положение и эффективность использования ресурсов предприятия: монография /А.Ф. Черненко, Н.Н. Ильшева, А.В. Башарина. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2011. – 207 с.
3. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: учебное пособие / под. ред. д.э.н. проф. М.А. Вахрушиной. – М.: Вузовский учебник, 2010. – 463 с.
4. Андреева, Н.А. Научно-методические аспекты учёта и анализа деятельности торговых организаций: монография / Н.А. Андреева, В.Н. Курочкин, О.В. Медведева, С.Н. Угимова. – Ростов-на-Дону: 2012. – 169 с.

*Майорова А.А.
студент 3 курса*

*Орехов Г.С.
ст. преподаватель
кафедра МиИАЭП*

ФГБОУ ВПО «Орловский государственный университет»

МОДЕЛИРОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОИЗВОДСТВО СЛАБОАЛКОГОЛЬНОЙ ПРОДУКЦИИ

Ключевые слова: слабоалкогольные напитки, потребительский рынок, экономическая эффективность, производство пива.

В статье проведены исследования, которые рассматривают экономическую эффективность производства слабоалкогольной продукции, в частности пива. Некоторые модели, рассмотренные в статье, могут быть использованы для более эффективного моделирования.

Алкогoльные и слабоалкогольные напитки - не предмет первой необходимости, но они реально существуют уже многие тысячелетия. Пиво - старинный слабоалкогольный ячменно-солодовый напиток, обладающий приятной горечью, ароматом хмеля, способностью вспениваться при наполнении бокала и долгое время удерживать на поверхности слой компактной пены. Пиво относится к слабоалкогольным напиткам. Слабоалкогольными называют напитки, содержащие не более 7% этилового спирта.

Благодаря приятному вкусу, тонизирующему жаждоутоляющему действию, пиво пользуется большим спросом у населения. Являясь

слабоалкогольным напитком, пиво во многих странах выступает соперником крепких алкогольных изделий.

Актуальность производства пива заключается в прибыльности деятельности, наличии постоянного спроса и доступности для потребителей.

В настоящее время россияне выпивают несколько миллионов литров пива в год. Пиво способствует лучшему усвоению пищи[1]. С января 2013 года пиво приравнивали к спиртным напиткам [9].

Сырьем для получения пива служат ячмень в виде солода, несоложенные материалы, хмель, ферментные препараты, пивные дрожжи, вода и другие вещества[2].

Российский рынок пива является одним из крупнейших в мире, наряду с чешским, американским, китайским и немецким. В 2012 г. в нашей стране было произведено 10 млн. литров пива.

На отечественном рынке пива лидерами являются крупные международные компании. Так, самую большую долю рынка имеет компания «Балтика» – 37,4%, за ней следует Inbev с 16,4%, Heineken получила 11,7% рынка, Efes – 10,9%, а SABMiller – 7,2%. Таким образом, на всех остальных производителей пива в России приходится лишь 16,4% рынка. При этом самое вкусное, дешевое и качественное пиво варят как раз небольшие региональные заводы и частные пивовары, а не лидеры рынка.

Кроме отечественных игроков, на российском пивном рынке есть и зарубежные компании, импортирующие продукт из Чехии, Германии, Украины, Бельгии, Финляндии, Белоруссии и других стран. Но доля зарубежного пива на наших прилавках ничтожно мала – по итогам 2012 г. в РФ было импортировано лишь 3,2% от всего объема пива. Остальные 96,8% – продукция отечественных пивоваров. Да и цены на импортное пиво в среднем в 2,5 раза выше, поэтому оно не пользуется особой популярностью.

Если говорить о российских регионах – производителях пива, то безусловным лидером является Центральный ФО, где производится 28,2% отечественной продукции. Также «пивными» можно назвать Приволжский ФО и Сибирский ФО. В целом данные 3 региона выпускают 70,1% всего российского пива.

Исследования показали, что российские потребители отдают предпочтение светлому пиву небольшой крепости в стеклянных бутылках, купленному в одном из супермаркетов РФ. Итак, 83% потребителей пива в России покупают светлое фильтрованное пиво, 7% предпочитают светлое нефильтованное, 10% – темное. В целом 10% россиян выбирают нефильтованное пиво – темное или светлое.

В основном, отечественные пиволюбы предпочитают пиво средней крепости (3-5,5% алкоголя). И только 10% россиян пьют более крепкое пиво. Легкое и безалкогольное пиво готовы покупать лишь 3% потребителей.

Что касается упаковки, то россияне предпочитают бутилированное пиво, далее идет баночное, в пластиковой упаковке и, наконец, разливное[3].

В производстве пива наблюдается сезонность: производство увеличивается в период апрель-июнь, далее наблюдается постепенный спад. В сентябре-ноябре производство находится примерно на одном уровне, а в декабре наблюдается рост (как результат роста потребления пива в новогодние праздники).

В 2011 году российские производители пива суммарно произвели на 3% ниже, чем в 2010 году.

Так, производство нефильтрованного пива в 2012 году выросло на 22% по сравнению с 2011 годом и составило 14,7 тыс. дкл. Данные представлены на Рисунке 1[4].



Рисунок 1. - Производство нефильтрованного пива

В соответствии с данными Росстата, производство пива в России за январь 2014 г. составило 44818,06 тысяч дал, а за январь-февраль 2014 г. составило 80611,7 тысяч дал, что соответствует 94% к аналогичному периоду прошлого года[5].

Данные о розничной продаже пива по регионам РФ представлены в Таблице 1.

Таблица 1. – Розничная продажа пива по регионам РФ

Розничная продажа пива, дкл.		
	за январь-ноябрь 2013 года	за январь-февраль 2014 года
Орловская область	444521,9	400814,0

г.Санкт-Петербург	1462689,0	1222371,0
г.Москва	9943657,0	8182439,0
Курская область	404974,8	353644,4
Брянская область	424809,0	365538,0
Воронежская область	2182452,0	1481417,0
Новгородская область	246844,0	236633,0

Данные о производстве пива по регионам РФ за январь 2014 года представлены в Таблице 2.

Таблица 2. – Производство пива по регионам РФ

Пиво с нормативным (стандартизированным) содержанием объемной доли спирта этилового свыше 0,5 и до 8,6 процента включительно, Тысяча декалитров	
Орловская область	6,2
Воронежская область	111,16
Брянская область	112,99
Курская область	5,3
Тульская область	1548,92

На сегодняшний день в России складывается ситуация, при которой основную долю рынка пива занимают производители-гиганты. В то же время в стране сложился благополучный климат для развития малого бизнеса. Все больше и больше людей хотят организовать свое небольшое пивоваренное предприятие. Далее смоделируем бизнес – процесс продажи пива.

DFD диаграмма отражает функциональные зависимости значений, вычисляемых в системе, включая входные значения, выходные значения и внутренние хранилища данных. DFD - это граф, на котором показано движение значений данных от их источников через преобразующие их процессы к их потребителям в других объектах.

На Рисунке 2 изображена схема бизнес – процесса продажи пива. В отдел по обработке заявок клиентов поступают запросы на продажу пива от клиентов или само разливное пиво в стадию отгрузки продукта клиентам. На выходе происходит доставка пива, либо счета на оплату выставленные клиентам или получение денежных средств за предоставленный товар.

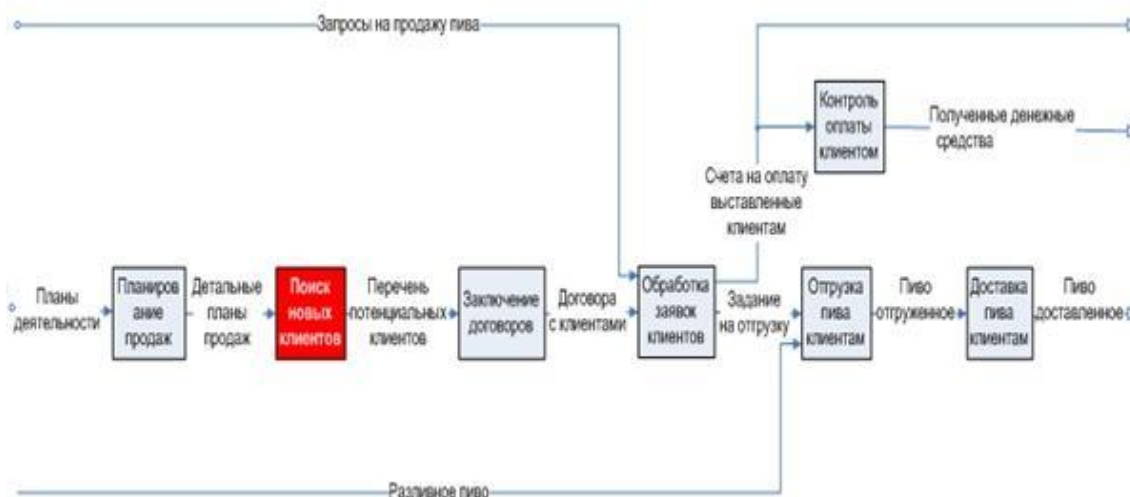


Рисунок 2. - DFD-схема бизнес-процесса «Продажа пива»

Для того чтобы оценить эффективность производства пива мы провели анализ с помощью программы ProjectExpert. Курс на начало проекта (01.04.2014г.) составил 1\$= 35,61 руб. [6]. Этапы производства пива отражены на Рисунке 3.



Рисунок 3. –Схема бизнес- процесса «Этапы производства пива»

Одной из задач анализа проекта является определение чувствительности показателей эффективности к изменениям различных параметров. Цель анализа чувствительности – определение степени влияния изменения исходных данных проекта на его на финансовый результат.

Рассмотрим два возможных варианта возможных событий. Данные приведены в Таблице 3.

Таблица 3. – Объем продаж (ящик) в месяц

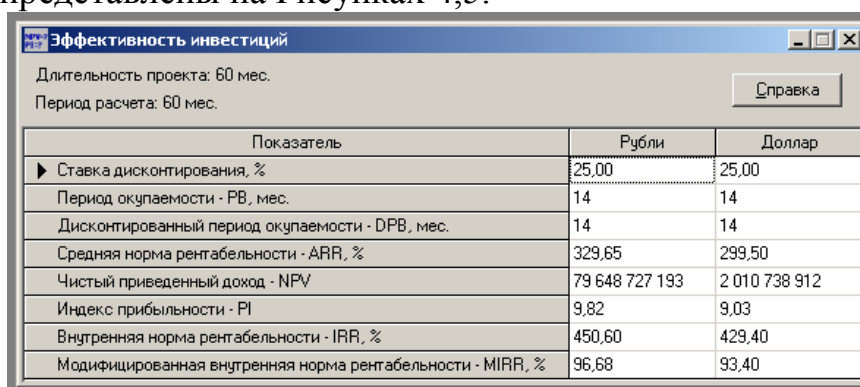
	Вариант 1	Вариант 2
Объем продаж (ящик) в месяц.	500000	300000

Анализ эффективности показал, что период окупаемости 2-ого варианта составляет 15 мес., что делает его наиболее оперативным по сравнению со 1-ым вариантом, так как его период окупаемости составляет 14 месяцев.

Индекс прибыльности инвестиций (ProfitabilityIndex, PI) установил отношение отдачи капитала к размеру вложенного капитала, показатель PI показывает относительную прибыльность проекта. Индекс $PI > 1,0$ в двух вариантах, значит инвестиции рентабельны и приемлемы в соответствии с выбранной ставкой дисконтирования.

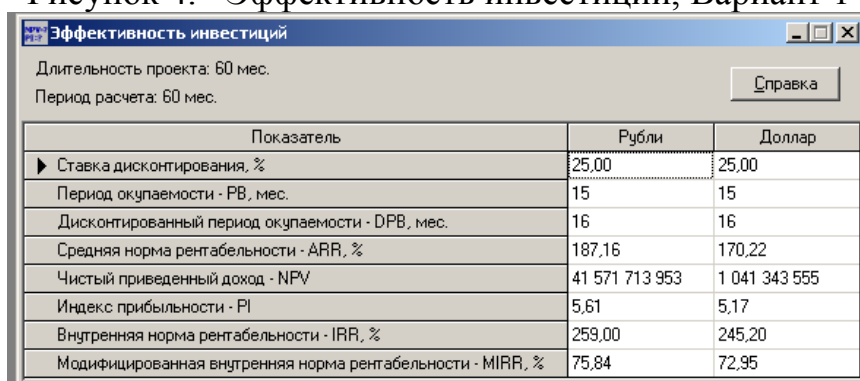
Чистый приведенный доход в данных вариантах положителен, а это значит, что данное вложение капитала является эффективным.

Данные представлены на Рисунках 4,5.



Показатель	Рубли	Доллар
► Ставка дисконтирования, %	25,00	25,00
Период окупаемости - РВ, мес.	14	14
Дисконтированный период окупаемости - DPВ, мес.	14	14
Средняя норма рентабельности - АRR, %	329,65	299,50
Чистый приведенный доход - NPV	79 648 727 193	2 010 738 912
Индекс прибыльности - PI	9,82	9,03
Внутренняя норма рентабельности - IRR, %	450,60	429,40
Модифицированная внутренняя норма рентабельности - MIRR, %	96,68	93,40

Рисунок 4. –Эффективность инвестиций, Вариант 1



Показатель	Рубли	Доллар
► Ставка дисконтирования, %	25,00	25,00
Период окупаемости - РВ, мес.	15	15
Дисконтированный период окупаемости - DPВ, мес.	16	16
Средняя норма рентабельности - АRR, %	187,16	170,22
Чистый приведенный доход - NPV	41 571 713 953	1 041 343 555
Индекс прибыльности - PI	5,61	5,17
Внутренняя норма рентабельности - IRR, %	259,00	245,20
Модифицированная внутренняя норма рентабельности - MIRR, %	75,84	72,95

Рисунок 5. - Эффективность инвестиций, Вариант 2

Таким образом, можно сделать вывод, что 1-ый вариант является более оперативным в плане окупаемости, а 2-ой вариант позволит добиться наибольшей прибыли.

Международное рейтинговое агентство Fitch ожидает в 2014г. минимального сокращения российского рынка пива. Об этом говорится в официальном заявлении агентства.

Аналитики Fitch отмечают, что текущий год определенно станет шестым подряд годом сокращения пивного рынка России. Однако темпы падения замедлятся и составят не более 2-5%. В 2013г. этот показатель был на уровне 8%, а за весь период с 2009г. рынок “сжался” на 20%.

Среди основных причин падения продаж Fitch называет антиалкогольную политику правительства России: снос уличных палаток, повышение акцизов, введение запрета на продажу алкоголя в ночные часы. Все это привело к тому, что крупные ритейлеры укрепили свои позиции как источник выручки пивоваров. Однако стремление супермаркетов привлечь покупателя низкими ценами ударяет по прибыли производителей.

Эксперты Fitch ожидают, что в 2014г. основные пивоваренные компании будут намеренно сокращать продажи пива в больших пластиковых упаковках и, напротив, поддерживать тенденцию на потребление “премиальных” сортов. Это хоть и уменьшит продажи пива в количественном исчислении, позволит пивоварам повысить прибыль и выручку.

Использованные источники:

1. Сандаков О. А. Разработка технологии пшеничного пива верхового брожения с дображиванием в бутылках: Дис.канд.тех.наук.-СПб., 2006.-132с.
2. Шустер В. , Нарцисс Л.. Пивоварение. Технология приготовления сусле./ В. Шустер, Л. Нарцисс. М. : НПО Элевар , 2005. 356 с.
3. Федоренко Б.Н. Пивоваренная инженерия: технологическое оборудование отрасли./ Б.Н . Федоренко. СПб. : Профессия . 2009. 1000 с.
4. Федеральный закон от 18.07.2011 N 218-ФЗ (ред. от 30.12.2012) "О внесении изменений в Федеральный закон "О государственном регулировании производства и оборота этилового спирта, алкогольной и спиртосодержащей продукции" и отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившим силу Федерального закона "Об ограничениях розничной продажи и потребления (распития) пива и напитков, изготавливаемых на его основе" (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.03.2013) // "Собрание законодательства РФ", 25.07.2011, N 30 (ч. 1), ст. 4566.
5. Пивомания [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.pivomania.ru/shownew.php?id=293>
6. Ekonomik [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://ekomik.ru/magazine/others/11201-rejting-rossijskogo-piva-2013-2014-po-mneniyu-potrebiteljev.html>
7. Интеллектуальный маркетинг [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://marketing-i.ru/issledov/rynok-piva>
8. Центральный банк РФ [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.cbr.ru/currency_base/daily.aspx?date_req=01.04.2014

Мансурова А.Ф.
студент 4 курса
специальность «Мировая экономика»
Северо-Кавказский федеральный университет
Россия, г. Ставрополь

ОПТИМИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЗАКУПКАМИ В ТОРГОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

В данном исследовании уделено внимание организациям, занимающимся оптовой торговлей кондитерскими изделиями. Руководители таких организаций давно осознали, что правильное управление закупками и поставками дает возможность обеспечить множество стратегических преимуществ. Это существенное сокращение затрат, увеличение конкурентоспособности цепочки поставок, оптимизация разработки продуктов и уменьшение сроков выхода новых продуктов на рынок.

Но перемены в подходе менеджеров к проблемам управления закупками и снабжением часто не отражаются на реальных результатах. Одним кондитерским организациям не хватает квалифицированных специалистов, из-за чего сводятся на нет усилия по оптимизации. У других проблема связана с некорректными целевыми установками или расхождением стратегии закупок с общей корпоративной стратегией [1, с. 15-16].

У многих оптовых торговцев кондитерскими изделиями подразделения по закупкам по-прежнему выполняют узкий набор рутинных операций: покупка сырья, комплектующих и услуг. Конечно, некоторые организации выводят деятельность своих подразделений по управлению закупками и снабжением на качественно новый уровень. Это происходит благодаря более тесному сотрудничеству с внутренними заказчиками. Отделы закупок добиваются значительного сокращения затрат во второстепенных для них сферах, например проведение маркетинговых мероприятий. Другие подразделения по управлению закупками расширяют круг своих интересов до вопросов производства и административных функций. Наконец, третьи связывают закупки с инновациями: привлекают новых поставщиков материальных и нематериальных ресурсов. Эти подразделения расширяют свою деятельность в области разработки новых продуктов [2, с. 156-158].

Потенциал грамотного управления закупками и поставками для снижения затрат хорошо известен. В общем затраты на приобретение товаров и услуг примерно составляют до 70% совокупных расходов торговой организации, поэтому менеджеры понимают, что оптимизация закупок может обеспечить значительно увеличение прибыли. Следовательно, сфера управления закупками во многом связана с идеей снижения затрат. Например, это можно достигнуть путем получения скидок от внешних поставщиков или за счет внедрения мер, направленных на уменьшение ненужных затрат, которые не предусмотрены сметой.

В организациях, занимающихся оптовой торговлей кондитерскими изделиями, могут возникать следующие проблемы, связанные с управлением закупками:

1. У многих оптовых торговцев функции подразделений по закупкам ограничиваются лишь транзакционной деятельностью, хотя в целом они демонстрируют хорошие результаты в области управления закупками. Главной причиной этой проблемы является дефицит кадров. Ведь часто организации недооценивают роль квалифицированных специалистов в управлении закупками.

2. В другом случае проблема связана с тем, что перед специалистами по управлению закупками ставятся заниженные цели, а снабжение ограничивается лишь транзакционной деятельностью.

3. Иногда действия подразделений, занимающихся управлением закупками, могут противоречить корпоративной стратегии. В малоэффективных торговых организациях эта проблема возникает потому, что на ранних этапах стратегического планирования вопросы, которые связаны с закупками, во внимание не принимаются [1, с.17].

Торговые организации, которые все же избегают подобных ошибок, достигают высокой эффективности работы своих подразделений по снабжению. Самые успешные из этих организаций расширяют полномочия отделов снабжения внутри организации, путем тщательного согласования их действий с действиями внутренних клиентов и подразделений по разработке продуктов. С помощью этих мер можно обнаружить и проанализировать новые возможности создания стоимости.

Успех в эффективных подразделениях по закупкам достигается, прежде всего, благодаря тому, что их меры по сокращению затрат охватывают даже те области деятельности, оптимизировать которые раньше не представляло интереса или же было затруднительно. Чтобы достичь успеха, подразделения, занимающиеся управлением закупками, не только пытаются найти скрытые возможности создания стоимости, но и плотно сотрудничают с другими подразделениями, чтобы оптимизировать продвижение товаров и услуг организации на рынке [3, с. 201-203].

Специалисты по закупкам могут напрямую взаимодействовать с другими подразделениями для решения стоящих перед ними задач. Уже сегодня некоторые оптовые торговцы кондитерскими изделиями используют собственные центры снабжения. Способность расширять горизонты своей деятельности имеет стратегическую перспективу.

Поставщики являются потенциальным источником знаний и технологий для совершенствования продуктов и процессов. Специалисты по закупкам, в свою очередь, служат важным звеном между поставщиками торговой организации и остальными участками цепи поставок. Тем не менее, дальновидные специалисты по закупкам налаживают тесное сотрудничество с поставщиками услуг в сфере разработки инновационных процессов и

продуктов и не только экономят средства, но и, возможно, получают дополнительные стратегические преимущества.

Роль квалифицированных кадров в обеспечении эффективности управления закупками неоценима. Правильное ведение переговоров лишь на 20-30% определяет совокупный эффект экономии, достигаемый в рамках оптимизации закупок. Остальная часть расходов снижается с помощью управления спросом и корректировки требований к приобретаемым продуктам. Для реализации этих методов специалисты по закупкам должны быть знакомы с работой различных подразделений торговой организации и потребляемыми ею товарами и услугами. Эти специалисты должны прийти к пониманию стратегических целей организации и научиться применять свой опыт в самых разных условиях.

Торговые организации подключают специалистов по закупкам к работе других подразделений. Так, некоторые оптовые торговцы кондитерскими изделиями направляют своих специалистов по закупкам для работы в таких сферах, как маркетинг, управление качеством, проектирование и производство. При этом все организации стремятся к тому, чтобы между подразделением по закупкам и отделами, отвечающими за вышеперечисленные функциональные области, складывались партнерские отношения. Создание межфункциональных групп во главе со специалистами по закупкам делают возможным создание таких отношений. Каждая созданная группа специализируется на определенном товаре, а вместе они составляют основу закупочной деятельности компании.

Эффективные отделы закупок стремятся к тому, чтобы изменить свою роль внутри организации. Решить эту задачу представляется возможным благодаря постановке масштабных целей. Так, специалисты эффективно работающих подразделений по закупкам намного чаще, чем их коллеги из менее успешных отделов, воспринимают уменьшение расходов как очень важный шаг к успеху организации. Лучшие специалисты по закупкам считают свою область деятельности не только основой коммерческой деятельности организации, но и важным источником информации о ситуации на рынке.

После того как отдел закупок сможет обеспечить создание новой стоимости и наладит оптимальное сотрудничество с другими функциональными единицами, он сможет перейти к решению более значительных задач на стратегическом уровне. Директору по закупкам и другим руководителям высшего звена необходимо официально закрепить новую роль отдела закупок и сообщить об этом всем подразделениям организации. Тогда руководители и сотрудники других отделов начнут понимать и уважать обязанности специалистов по закупкам, а также их права, связанные с принятием решений.

Таким образом, в связи с тем, что компетенция подразделения по закупкам четко определена, директор по закупкам уже на ранних этапах

присоединяется к стратегическому управлению и совместно с другими менеджерами высшего звена координирует приоритеты блока закупок со стратегическими целями организации [1, с. 18-19].

Использованные источники:

1. Николас Райнеке, Петер Шпиллер, Чип Хардт, Закупки XXI века // Вестник McKinsey. – 2011. – №23. – 56 с.
2. Альбеков А.У., Костоглотов Д.Д. Введение в коммерческую логику: учебное пособие. – Ростов-на-Дону: РГЭА, 2009. – 320 с.
3. Бланк И. А. Управление торговым предприятием: учебник. – М.: ЭКМОС, 2011. – 416 с.

*Молодецкая С.Ф.
старший преподаватель*

*Уральский государственный экономический университет
Россия г. Екатеринбург*

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ БУХГАЛТЕРСКОГО АУТСОРСИНГА

Аутсорсинг - передача организацией определённых бизнес-процессов либо производственных функций на обслуживание другой компании, специализирующейся в соответствующей области. В отличие от услуг сервиса и поддержки, имеющих разовый характер и ограниченных началом и концом, на аутсорсинг передаются обычно функции по профессиональной поддержке бесперебойной работоспособности отдельных систем и инфраструктуры на основе длительного контракта (не менее 1 года). Наличие бизнес-процесса является отличительной чертой аутсорсинга от разных иных форм оказания услуг и абонентского обслуживания. Становясь потребителем аутсорсинговых услуг, организация-заказчик получает возможность сосредоточиться на основном бизнесе, поскольку договор аутсорсинга заключается именно по непрофильным направлениям деятельности организации. Между организацией-заказчиком и аутсорсинговой организацией заключается гражданско-правовой договор, предметом которого является предоставление услуги либо осуществление работы[1].

Считается, что внешнему исполнителю могут быть переданы практически любые функции предприятия. На практике наиболее распространенными видами аутсорсинга является передача следующих функций: бухгалтерский учет и расчет налогов; юридическое обеспечение деятельности; расчет заработной платы сотрудников; управление персоналом: примерами компаний, предоставляющих услуги по набору и найму персонала являются различные кадровые агентства.

Бухгалтерский аутсорсинг - это передача ведения бухгалтерского учёта предприятия сторонним специалистам с целью оптимизации бизнес-процессов. Бухгалтерский аутсорсинг позволяет компаниям

сконцентрироваться на собственном бизнесе, снизить финансовые риски, минимизировать управленческие и финансовые затраты[2].

Преимущества, получаемые пользователем услуг по внешнему ведению бухучета, можно условно разделить на 2 группы:

Первая группа - стандартные преимущества, присущие аутсорсингу любого вида деятельности. Они включают в себя уже упомянутую выше возможность для руководства не отвлекаться на управление обслуживающими функциями и вследствие этого уделять больше внимания основному бизнесу компании.

Аутсорсинг позволяет решить проблемы с привлечением, обучением и удержанием квалифицированного персонала, а также с непрерывностью бизнес-процессов: замена персонала на время отпуска, болезни, обучения обеспечивается поставщиком услуг. Кроме того, появляется гибкость в управлении ресурсами - компании не нужно беспокоиться о сокращении численности своих сотрудников при изменении ситуации на рынке, перепрофилировании деятельности, уменьшении объемов производства и т.п. Клиент также может избежать расходов на инвестиции в оборудование и программное обеспечение, необходимое для поддержки передаваемых бизнес процессов и на их последующую техническую поддержку, а возможно, и сократить расходы на содержание офиса и аппарата управления.

Однако основной выгодой являются возможность использовать чужой высокопрофессиональный опыт, накопленный при решении аналогичных задач, и постоянный доступ к новым технологиям и знаниям. Компания, специализирующаяся на предоставлении определенных услуг, первой сталкивается с возникающими проблемами в данной области, инвестирует в выработку решений задач и развитие соответствующих технологий, в постоянное повышение квалификации своего персонала[3]. Узкая специализация в предметной области позволяет ей обеспечивать надежное и качественное исполнение передаваемой ей на аутсорсинг функции, а благодаря выполнению однотипных операций для множества клиентов поставщик может удерживать конкурентоспособные цены на свои услуги. Для того чтобы обеспечить такое же качество самостоятельно, заказчику необходимы значительные инвестиции в развитие персонала, оборудование, программное обеспечение - не стоит об этом забывать при оценке экономической эффективности перехода на аутсорсинг. Очень часто ошибочно эти компоненты затрат исключают из расчета и просто сравнивают стоимость услуг с затратами на содержание персонала, вовлеченного в передаваемый бизнес-процесс. Если принять во внимание все перечисленные выше факторы, чаша весов может склониться в пользу аутсорсинга. Если же сравнивать не просто цену, а смотреть на проблему с точки зрения "цена-качество", то бизнес-модель с использованием аутсорсинга становится предпочтительной. Аутсорсинг может позволить компании воспользоваться ресурсами, доступ к

которым в противном случае был бы невозможен, например, при расширении географии деятельности фирмы или при создании новой компании.

Вторая группа преимуществ специфична именно для аутсорсинга финансовой функции и заключается в переложении ответственности за организацию учета и правильность его ведения на аутсорсинговую компанию. Возмещение убытков, связанных с неправильным расчетом налогов или с несвоевременным предоставлением отчетности, происходит за счет поставщика услуг или по страховому договору (большинство серьезных бухгалтерских и аудиторских фирм страхуют свою профессиональную ответственность). Приобретая услуги по бухучету, клиент получает доступ к юридическим и налоговым ресурсам аудиторских компаний. Весь комплекс вопросов решается профессионалами своего дела, при этом детально знающими специфику работы предприятия клиента. Аудиторская фирма может найти нетрадиционные решения проблем, возникающих в ходе аутсорсинга, а затем и отстоять их в споре с налоговыми органами или в суде. Таким образом, снижается риск принятия ошибочных решений и возрастают шансы на успех в дискуссиях с налоговыми органами при защите выгодных для клиента решений по тем спорным вопросам, для которых существует двоякое толкование действующего законодательства[4].

Сегодня, в период экономического роста, данный инструмент управления особенно актуален для российских компаний, потому что руководству компании необходимо сконцентрироваться на развитии бизнеса и поиске новых решений, рынков, продуктов, при этом доверив рутинные, с его точки зрения, операции профессионалам в соответствующей области. Аутсорсинг служб информационных технологий, охраны, автотранспорта и других административных функций никого уже не удивляет в нашей стране. Во многих странах внешняя бухгалтерия уже много лет находится в этом же списке, потому что руководство компаний не хочет тратить время на организацию и развитие бухгалтерских служб: все, что им нужно, - это своевременное получение требуемой информации для управления предприятием и предоставление обязательной отчетности[5].

Снижение эксплуатационных расходов в связи с переходом на бухгалтерский аутсорсинг приведет к получению дополнительной прибыли, что, в свою очередь, увеличит платежи в бюджет по налогу на прибыль. Дополнительный налог на прибыль в связи со снижением себестоимости составит:

$\text{ДНП} = (\text{Эб.} - \text{Эаутс.}) * \text{Нп}$, где ДНП – дополнительный налог на прибыль; Эб. – эксплуатационные расходы от использования собственной структуры бухгалтерии; Эаутс. - эксплуатационные расходы от ведения бухгалтерского учета с использованием компании-аутсорсера. Нп – ставка налога на прибыль, 20%.

$$\text{ДНП} = (1152920 - 599200) * 20\% = 110744 \text{ руб.}$$

Для расчета экономической эффективности от перевода процесса ведения бухгалтерского учета на аутсорсинг рассчитаем условно-годовую экономию: $\text{Эу.г.} = \text{Эб} - \text{Эаутс.} + \text{ДНП}$, где Эу.г. – условно-годовая экономия; Эб. – эксплуатационные расходы от использования собственной структуры бухгалтерии; Эаутс. – эксплуатационные расходы от ведения бухгалтерского учета с использованием компании-аутсорсера; ДНП - дополнительный налог на прибыль.

$$\text{Эу.г.} = 1152920 - 559200 + 110744 = 704464 \text{ руб.}$$

Таким образом, экономия от использования компании-аутсорсера составляет 704 464 рублей в год[6].

Аутсорсинг экономически выгоден по сравнению с традиционной организацией работы с привлечением штатных специалистов, так как оплата услуг стороннего специалиста несколько ниже, чем комплексные затраты на содержание штата. Кроме того, эффективность работы аутсорсера оказывается во много раз выше, чем у собственного сотрудника из-за высокого уровня конкуренции. Таким образом, дополнительная выгода заключается в улучшении качества работы. Что касается риска утечки информации, он существует и при традиционной форме работы, а независимость и объективность стороннего специалиста при проведении учетных работ является несомненным плюсом аутсорсинговой модели[7].

Использованные источники:

1. Давыдкин Е.В. Аутсорсинг как функция эффективного управления бизнес-процессами//Актуальные вопросы экономических наук. 2011. № 22.
2. Аутсорсинг: создание высокоэффективных и конкурентоспособных организаций: Уч. пособие (Под ред. Б.А. Аникина. М.: Инфра –М.)
3. Давыдкин Е.В. Аутсорсинг как модель оптимизации бизнес-процесса с нечетко-множественным описанием//Народное хозяйство. Вопросы инновационного развития. 2011. №4.
4. К росту производительности через аутсорсинг // Логинфо - 2002.
5. Бухгалтерский учет [Электронный ресурс] <http://www.rk-audit.ru/>
6. Экономическая эффективность аутсорсинга бухгалтерского учета [Электронный ресурс] <http://www.i-ias.ru/>
7. Аутсорсинг для бизнеса [Электронный ресурс] <http://bizoutsourcing.info/proizvod-outsourcing/>

**АНАЛИЗ ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ
КАК ГЛАВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ СОДЕЙСТВИЯ БИЗНЕСУ
В АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

Под финансовым анализом подразумевается совокупность аналитических процедур. Базирующихся на информации финансового характера и предназначенных для оценки денежного состояния и эффективности существования субъекта, перспектив его формирования и принятия административных решений. Финансовый анализ необходимо трактовать не как независимое научное направление, а как исключительно принципиальный элемент структуры экономического анализа. В движении службы предприятию следует придерживаться главных шагов: оценка надежности данных, чтение информации, применение аналитических процедур.

К главным целям финансового анализа можно отнести:

- мониторинг основных тенденций в финансовом состоянии.
- обнаружение изменений в экономическом состоянии в пространственно-временном разрезе;
- обнаружение главных причин, вызвавших трансформирование финансового состояния;
- создание бесприигрышной информационной базы для принятия финансовых решений и планирования работы;
- оценка финансового состояния фирмы;
- обнаружение причин, способствующих увеличению эффективности работы.

В результате исследования наиболее популярных на сегодняшний день моделей, используемых в финансовом анализе, сделан вывод о ограниченности их использования. Так как они обладают локальным характером и применяются или для управления, или для прогнозирования финансового состояния компании. При этом рассмотренные модели не смогут быть применены для раскрытия взаимосвязей и зависимостей в системе финансовых характеристик. Основываясь на позициях целого и комплексного подхода, можно создать методику, которая позволит проводить полный анализ и оценку денежного состояния компании, а так же применять итоги анализа в прогнозировании и планировании финансово-хозяйственной работы.

Как показывают исследования, при оценке финансового состояния наиболее часто применяемым является анализ ликвидности, финансовой устойчивости, рентабельности и деловой активности. При этом первые две группы показателей характеризуют платежеспособность фирмы, а вторые две группы - эффективность его деятельности.

Из числа возможных направлений улучшения рассмотренных способов финансового анализа, возможно, сделать акцент на следующем:

- следует отдавать должное внимание применению итогов финансового анализа в целях прогнозирования и планирования финансово-хозяйственной деятельности компании.

- нужно улучшать систему применения и интерпретации коэффициентов, вычисленных на базе финансовой отчетности.

- технология финансового анализа обязана изображать возможность предопределять конкретные шаги для усовершенствования, стабилизации или контролирования финансового состояния компании;

Экономика Амурской области представляет собой многоотраслевое хозяйство, включающее такие виды деятельности, как сельское и лесное хозяйство, добыча полезных ископаемых, обрабатывающие производства, производство и распределение электроэнергии, газа и воды, транспорт и связь, строительство, оптовая и розничная торговля, здравоохранение и предоставление социальных услуг, образование и т. д.

В структуре валового регионального продукта сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство составляет 5%, добыча полезных ископаемых – 17%, обрабатывающие производства – 4%, производство и распределение электроэнергии, газа и воды – 7%, строительство – 15%, оптовая и розничная торговля – 12%, транспорт и связь – 19%, прочие – 21%.

Рисунок 1 Структура валового регионального продукта



Розничная торговля. Активизация банковского сектора по выдаче потребительских кредитов населению, а также увеличение доходов населения способствовали положительной динамике на потребительском рынке региона. Розничные продажи выросли в 2013 году на 5,4% относительно 2012 года, составив 118275,2 млн. рублей. Объем продаж населению пищевых продуктов, включая напитки, и табачных изделий составил 56275,6 млн. рублей, непродовольственных товаров – 61999,6 млн. рублей. В товарной массе это составило соответственно 105,1% и 105,6% к уровню 2012 года.

Общественное питание. Организаниями общественного питания за 2013 год реализовано продукции на 4850,9 млн. рублей, что составило 103,2% к уровню 2012 года.

Платные услуги. В 2013 году объем платных услуг, оказанных населению области через все каналы реализации, составил 35155,8 млн. рублей, что на 5,9% меньше, чем год назад. Удельный вес расходов на оплату услуг в потребительских расходах населения за этот период составил 21,9%. Объем бытовых услуг уменьшился по сравнению с 2012 годом на 9,2%. В структуре объема бытовых услуг 70,6% составили услуги по ремонту и пошиву одежды, пошиву и вязанию трикотажных изделий, услуги по ремонту и техобслуживанию транспортных средств, ремонту и строительству жилья и услуги парикмахерских.

В декабре 2013 года по сравнению с декабрем 2012 года индекс потребительских цен по Амурской области составил 107,7%. Повысились цена на продовольственные товары – на 9,3%, непродовольственные товары – на 6%, платные услуги – на 8,1%.

По данным территориального органа Федеральной службы Государственно статистики Амурской области.

Таблица 1 Объем платных услуг населению

		2009	2010	2011	2012	2013
Объем платных услуг населению	млн. рублей	19900,7	24749,6	29038,6	30812,5	35155,8
	в % к предыдущему году в сопоставимых ценах	101,1	111,7	106,2	100,5	94,1

Рисунок 2 Структура малых предприятий Амурской области



По данным журнала "Вестник Государственной Регистрации". Ведущие деятельность Общества в ограниченной ответственностью, созданные путем создания 9569, созданные путем реорганизации 69. Ведущие деятельность Акционерные общества (закрытые и открытые) созданные путем создания 109, созданные путем реорганизации 41. Ведущие деятельность Закрытые акционерные общества, созданные путем создания 71, созданные путем реорганизации 7. Ведущие деятельность Открытые акционерные общества, созданные путем создания 38, созданные путем реорганизации 34. Ведущие деятельность Производственные кооперативы, созданные путем создания 19, созданные путем реорганизации 2. Ведущие деятельность Унитарные предприятия, созданные путем создания 103, созданные путем реорганизации 10. Ведущие деятельность Индивидуальные предприниматели 20377. Ведущие деятельность Фермерские хозяйства 852.

Таблица 2 Статистика публикаций

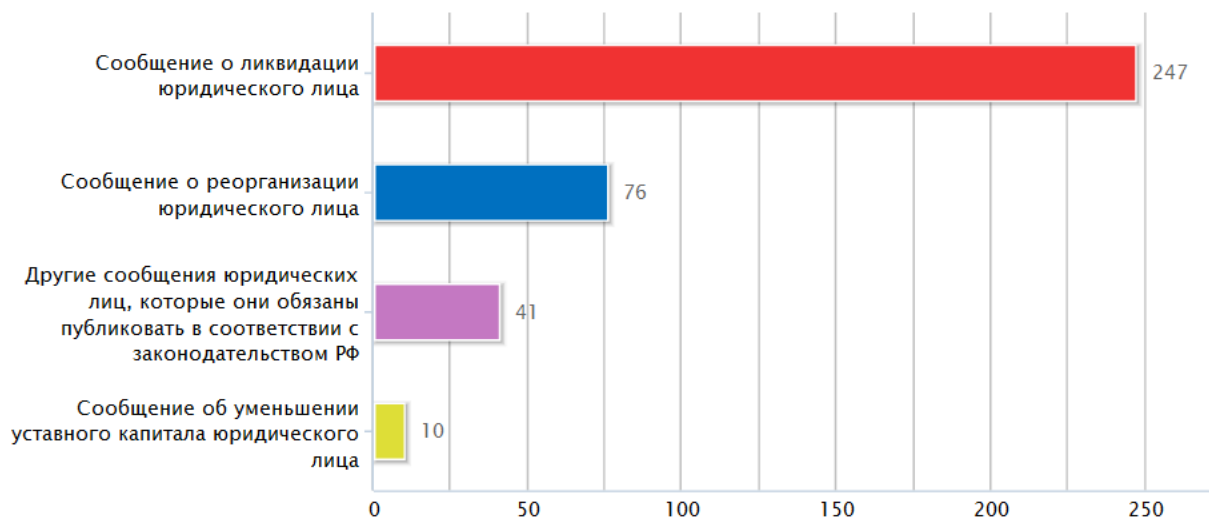
	2010	2011	2012	2013	2014
Сообщение о ликвидации	285	285	321	391	247
Сообщение о реорганизации	264	172	208	276	76
Другие сообщения	14	32	17	26	41
Сообщения об уменьшении уставного капитала	1	17	1	9	10

Рисунок 3 Статистика публикаций за 2014 год

Период:

Округ: Субъект:

Сравнение количества публикаций по типам



Вывод очевиден! В 2014 году, уже к середине года, показатель сообщений о ликвидации достигает показателя за весь 2013 год. В условиях

рыночной экономики фирма, чтобы стать жизнеспособной и прибыльной, нуждается в планировании. Сегодня в быстро меняющейся финансовой ситуации невозможно достигнуть положительных результатов, не планируя собственных действий и не прогнозируя результатов. Мировой опыт дает возможность утверждать, что только тщательное и ответственное планирование бизнеса имеет возможность значительно помочь в выживании компании, а, в конечном счете, - в достижении ими неизменно высоких итогов. Любая сравнительно непродолжительно существующая организация на конкретном этапе собственного функционирования встречается с проблемой коренного пересмотра подходов к финансово-хозяйственной деятельности, управленческому учету и внутреннему контролированию, реально сложившимся в ней.

В конечном результате, произведенный анализ финансового состояния экономического субъекта должен осуществить главную функцию – улучшить результативность его работы. А это значит экономический рост, возвышение благосостояния собственников фирмы, его сотрудников, эффективное и выгодное сотрудничество субъекта с его финансовым партнерами. Вследствие этого разрешено сказать, что финансовый анализ играет очень большую роль много исключительно в усовершенствовании расположения отдельно взятой фирмы, но и состояния национальной экономики в целом.

*Молокова Т.Ю.
студент*

*Уральский государственный экономический университет
Россия г. Екатеринбург*

ЭФФЕКТИВНОСТЬ АУТСОРСИНГА

Аутсорсинг, который также называют «делегированием полномочий» – это одна из свежих тенденций бизнеса. Даже для опытных руководителей из России экономические показатели американских, европейских и многих азиатских фирм, где в ходу аутсорсинг в логистике, ИТ, ритейле и других областях, выглядят несколько странно. Так, предприятие с общей численностью в 20-100 работников может обладать годовым оборотом в миллиард долларов и выше. И дело здесь не только в высокой производительности труда: именно эффективность аутсорсинга демонстрирует повышение прибыли при снижении накладных расходов.

Передать процесс или задачу для выполнения аутсорсеру означает сделать шаг к высокой рентабельности. Многочисленные исследования, проведённые в западных и отечественных фирмах, доказывают состоятельность этого тезиса. Так, аутсорсинг в логистике позволяет распространить своё присутствие на большое количество регионов. Таможенное оформление, аренда склада, подбор подходящей тары,

разгрузка и выгрузка — всем этим занимаются сторонние фирмы. Повышается не только качество, но и эффективность бизнес-процессов.

Аутсорсинг держится на трех китах — это время, специализация и финансовые затраты. Прежде чем передать тот или иной процесс на выполнение стороннему предприятию, необходимо просчитать экономический эффект. Так, аутсорсинг в ритейле выше всего ценит профессии мерчандайзера, грузчиков, кассиров и сезонных продавцов. Содержать данные категории работников на окладе в течение года будет слишком затратно. Нечто подобное можно сказать и про аутсорсинг на производстве. Большое количество фирм, занимающихся выпуском строительных материалов, к сезону набирают рабочих, а также передают целые рабочие схемы сторонним компаниям.

В целом эффективность аутсорсинга определяется тремя факторами: экономия времени; снижение затрат на выполнение задачи (к примеру, аутсорсинг персонала позволяет избавиться от собственной кадровой службы); повышение качества работы.

В отдельных областях, таких как аутсорсинг персонала, результат очевиден. Если раньше кадровая служба состояла из 2-4 сотрудников, а сейчас с их работой справляется сторонняя фирма, которая обходится в 2-3 раза дешевле, то эффективность аутсорсинга очевидна. В других отраслях бизнеса выполнить нужные расчёты несколько сложнее. Так, аутсорсинг в логистике включает в себя и такой фактор, как непрерывность, бесперебойность поставок. Если сторонние организации помогут сэкономить оборотные средства, но не выполнят поставленные задачи, то вся схема будет неэффективной.

Ещё один важный фактор — критичность процессов. Передать в аутсорсинг в ритейле можно лишь определённый набор задач (разгрузка, упаковка, выкладка товаров и т.д.). Контроль качества продукции, её соответствие санитарным нормам всё равно должно выполняться в штатном режиме. То же самое касается и аутсорсинга на производстве: финишная сборка, проверка безопасности готовых решений, тестирование всё равно должно осуществляться силами собственных специалистов. В противном случае, чужие ошибки могут стать причиной потери репутации, а также привести к другим негативным последствиям.

Таким образом, неважно, какие именно полномочия Вы собираетесь делегировать сторонним компаниям, будь то аутсорсинг персонала, транспорта или ИТ. Необходимо подбирать надёжных исполнителей, которые имеют хорошую репутацию и безупречно выполняют взятые на себя обязательства.

Комплексный аутсорсинг на производстве — это необходимость, ведь невозможно выпускать абсолютно все комплектующие силами одной организации. Кроме того, производственному центру необходима упаковка продукции, сеть её сбыта и многое другое. Тот факт, что по схемам

«делегирования полномочий» работает большинство западных фирм, показывает эффективность аутсорсинга. Верхов мастерства считается координация потоков производственных компаний, при этом головной офис может и вовсе не заниматься выпуском товаров[1].

К основным видам аутсорсинга относят:

1. Аутсорсинг бизнес-процессов. В отрасли аутсорсинга термин "аутсорсинг бизнес-процессов" характеризует комплекс второстепенных технологических процессов, состав которого постоянно меняется. Обычно в этот комплекс входят финансы и бухгалтерия, трудовые ресурсы, снабжение, начисление и учет заработной платы, внутренний аудит, исчисление налогообложения, центры обслуживания потребителей и ряд специфических процессов, характерных для данной отрасли.

2. ИТ-аутсорсинг. В настоящее время под термином «ИТ - аутсорсинг» подразумевают передачу исполнения каких-либо ИТ-процессов внешним компаниям. К ИТ-процессам относят процессы проектирования, разработки, внедрения, сопровождения и развития ИТ-инфраструктуры компании. Таким образом, к аутсорсингу ИТ-услуг можно отнести самую различную деятельность - от разработки ПО и ИТ-консалтинга до обслуживания принтеров компании внешними подрядчиками. ИТ-аутсорсинг получил распространение в связи с развитием информационных технологий в конце двадцатого века. Большинству компаний, как мелких, так и крупных, целесообразно поручить дело обеспечения своей работы ИТ-поддержкой специализированным компаниям. Это экономит время и средства. Следует отметить что ИТ-аутсорсинг наиболее используемый вид аутсорсинга во всем мире в силу высоких темпов развития компьютерных технологий.

3. Производственно-хозяйственный аутсорсинг - один из наиболее распространенных видов аутсорсинга, по которому все заботы по эксплуатации объектов недвижимости, уборке помещений, рабочему питанию, управлению транспортным парком предприятия, инвентаризация товара и прочая обслуживающая работа. и т.д. ложатся на плечи аутсорсинговых компаний.

4. Промышленный (или производственный) аутсорсинг, когда предприятию выгоднее привлечь аутсорсера, чем вести производственный процесс своими силами. Так часто поступают производители электроники и телекоммуникационные компании.

5. Бухгалтерский аутсорсинг - один из вариантов обеспечения бухгалтерского учёта на предприятии, за которое несёт полную ответственность, в соответствии с законодательством РФ, руководитель предприятия.

6. Аутсорсинг офисной печати - использование техники специализированной компании для офисной печати. Переход на оплату за одну напечатанную страницу. За счёт использования более

производительного оборудования возможно, аутсорсинговая компания снижает для себя текущие эксплуатационные затраты на расходные материалы, сервис. Она принимает на себя риски и затраты, связанные с эксплуатацией печатного оборудования, вплоть до замены в случае невозможности оперативного ремонта[2].

Естественно, вопрос использования аутсорсинга каждый финансовый директор должен принять, ориентируясь на индивидуальные особенности компании. Главными факторами при определении, как упоминалось ранее, должны стать риски и экономическая целесообразность. Если же вопрос рисков преобладает, можно начать с создания инсорсинговых служб. Правда, это эффективно только для среднего и крупного бизнеса.

Использованные источники:

1. Давыдкин Е.В. Аутсорсинг как функция эффективного управления бизнес-процессами//Актуальные вопросы экономических наук. 2011. №22.
2. Содружество операторов Аутсорсинга [Электронный ресурс]. - <http://www.upcoo.ru/61>

*Мухорьянова О.А., к.э.н.
доцент*

Зиборова М.С.

студент 3-го курса

*кафедра «Управления проектами и инновациями»
Северо-Кавказский федеральный университет
Россия, г. Ставрополь*

АНАЛИЗ ФАКТОРОВ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИХ ВЫБОР СТРАТЕГИИ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: Статья посвящена анализу факторов, влияющих на выбор стратегии. Факторы, находятся в постоянном взаимодействии друг с другом, поэтому для эффективного выбора стратегии, руководство организации должно оценивать совокупность и взаимосвязь всех факторов.

Ключевые слова: стратегия, риск, процесс, факторы внешней и внутренней среды, альтернатива, цель.

Стратегия предприятия – это генеральный план действий, определяющий приоритеты стратегических задач, ресурсы и последовательность шагов по достижению стратегических целей. Стратегия компании всегда должна сочетать в себе запланированную и продуманную линию поведения, а также возможность реагирования на все запланированное новое. [1,с.7] Процесс разработки стратегии всегда «тонкий» и щепетильный, часто непредсказуемый характер конкуренции, новое регулирование, многообещающие взлеты и падения цен, снижение или расширение торговых барьеров и множественное число других различных факторов могут способствовать неправильному выбору стратегии. Не всегда удастся продумать все заранее до мелочей, но при

выборе стратегии необходимо сконцентрировать внимание на анализе факторов, определяющих выбор.

Факторов, влияющих на выбор стратегии огромное множество. Это связано, с тем, что предприятие на протяжении своей деятельности взаимодействует с внешней и внутренней средой. Причем факторы взаимодействуют между собой, что приводит к изменению их силы и влияния.

Факторы, определяющие выбор стратегии:

Вид отрасли или бизнес, которым занимается предприятие. В первую очередь здесь необходимо обратить внимание на конкуренцию среди тех организаций, которые производят одинаковую продукцию и поставляют ее на один и тот же рынок сбыта. Нормальным условием рыночной экономики является конкуренция.[2] По нашему мнению, конкуренция обладает положительной и негативной тенденциями. Плюсы ее заключаются в активизации инновационного процесса, гибкого приспособления к спросу, высокой производительности труда, минимизации издержек. А к минусам конкуренции относятся: порождение нечестных приемов, порой преступность, разорение производителей и чрезмерное использование природных ресурсов.

Следующим немаловажным фактором, влияющим на выбор стратегии организации является состояние внешнего окружения. Под внешней средой понимают все процессы, протекающие в окружающей среде, независимо от деятельности организации, но оказывающие на ее функционирование значительное воздействие. Состояние внешней среды имеет ключевое значение для бизнеса, так как внешняя среда по отношению к организации является объективной средой, т. е. существует независимо, что приводит к необходимости учета ее в своей деятельности. В связи с этим от правильности учета всех аспектов внешнего окружения зависит результативность и эффективность деятельности организации.[3,с.34] Анализ внешней среды – это очень сложный процесс, требующий изучения всей совокупности факторов внешней среды, так как изменение одного фактора приводит к изменению других. Очевидно, что, не зная среды, организация существовать не сможет, для этого в организациях должна быть создана специальная система для отслеживания динамики внешней среды.

Характер целей – один из определяющих факторов выбора стратегии предприятия. Цель объединяет и сплачивает участников, поскольку ее реализация обеспечивает решение ими собственных задач. Чтобы цели способствовали успешному выбору стратегии, эти цели должны быть конкретными и поддающиеся оценке. После того как руководство, поставит перед собой необходимые цели, сопоставит внешние угрозы и возможности с внутренними силами и слабостями, оно может определить стратегию, которой и будет следовать.[4]

Следующим фактором при выборе стратегии является уровень риска. Риск стратегии – это один из основных рисков который подразумевается при выборе стратегии. Поэтому при осуществлении выбора необходимо ответить на следующий вопрос: какой уровень риска для организации является допустимым?

Выбор стратегии во многом определяет анализ внутренней структуры организации. Анализ внутренней среды направлен на изучение сильных и слабых зон. Сильные зоны необходимы предприятию для осуществления конкурентной борьбы и способствует успешному использованию новых возможностей. Внимание менеджеров должно быть сконцентрировано на слабых сторонах предприятия, так как такие зоны выступают в виде преград при выборе стратегии. Руководство должно предпринимать все меры по устранению таких преград.

Опыт реализации прошлых стратегий. Данный фактор связан с человеческим фактором, и с психологией людей.[5] Часто при выборе стратегии руководитель интуитивно находится под влиянием прошлых стратегий. Стоит отметить, что опыт позволяет устранить повторение прошлых ошибок, но с другой стороны ограничивает выбор альтернатив.

Объективный фактор времени при выборе стратегии играет важную роль. Фактор времени говорит о том, что хорошо выбранная эффективная стратегия, не приведет к успеху, если будет реализована не вовремя. А все это может привести предприятие к большим затратам или банкротству.

По нашему мнению, взаимодействие выделенных факторов - сложный процесс, несущий влияние специфических черт для определения стратегии компании. Поэтому предварительным этапом формирования стратегии является анализ внешней и внутренней ситуации фирмы.

Использованные источники:

- 1) Виханский О. С. Стратегическое управление: учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.:Экономист, 2006.
- 2) Деловой мир: конкуренция. Режим доступа:http://delovoymir.biz/ru/biznes_statyi/tag/konkurenciya/
- 3) Маленков Ю.А. Стратегический менеджмент: учеб. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008.
- 4) INFO MANAGEMENT: лекции по менеджменту. Режим доступа: <http://infomanagement.ru/lekcyi>
- 5) Психологические проблемы современного бизнеса: сборник научных статей. Режим доступа: <http://coollib.com/b/189171/read>

*Непочатая А.А.
студент 2 курса
ООП ВПО*

*«Финансовая политика и стратегия бизнеса»
направление подготовки «Финансы и кредит»
Тюменский государственный университет
Россия, г. Тюмень*

ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ КОМПАНИИ КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОГО КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация:

В статье раскрыты факторы, определяющие инвестиционную привлекательность компании. Рассмотрены направления повышения инвестиционной привлекательности при выстраивании системы эффективного корпоративного управления для успешного развития российских компаний.

Ключевые слова: инвестиционная привлекательность, корпоративное управление, инвестиции.

9. Для успешного развития российских компаний особо актуальной является проблема привлечения инвестиций. Формирование инвестиционной привлекательности выступает как фактор эффективного корпоративного управления.

10. В статье раскрывается понятие «инвестиционная привлекательность предприятия», определяются ее приоритетные направления, оказывающие существенное влияние на функционирование системы корпоративного управления в российских компаниях.

Эффективное корпоративное управление является важным знаком для инвесторов к покупке акций. Инвесторы готовы платить премию за акции компаний, с правильно построенной системой корпоративного управления. Это связано с тем, что корпоративное управление снижает риски возникновения кризисных ситуаций или увеличивает вероятность их успешного разрешения.

В целом анализ поведения инвесторов подтверждает золотое правило: «инвестиции приходят только туда, где соблюдаются права акционеров» [3].

Инвестиционная привлекательность определяется «эффективным использованием имущества предприятия, его платежеспособностью, устойчивостью финансового состояния, его способностью к саморазвитию на базе повышения доходности капитала, технико-экономического уровня производства, качества и конкурентоспособности продукции» [6].

Инвестиционную привлекательность компаний характеризуют следующие факторы [1]:

- показатели эффективности работы предприятия в динамике;
- показатели ликвидности, платежеспособности и финансовой устойчивости предприятия в динамике;

- перспективы развития предприятия и возможности сбыта продукции;
- репутация предприятия на внутреннем и международном рынке;
- рыночный курс акций предприятия;
- величина чистой прибыли, приходящаяся на одну акцию, и др.

Основной и наиболее общей целью привлечения инвестиций является повышение эффективности деятельности предприятия, то есть результатом любого выбранного способа вложения инвестиционных средств при правильно поставленном корпоративном управлении должен являться рост стоимости компании и других показателей ее деятельности.

В ходе инвестиционной деятельности необходимо, учитывая основные моменты [4]:

- уровень профессионализма сотрудников;
- наличие или отсутствие уникальной концепции бизнеса, четкого понимания стратегии развития компании, детального бизнес-плана;
- отсутствие конкурентных преимуществ;
- наличие или отсутствие значительного потенциала для увеличения доходов компании;
- степень финансовой прозрачности, соблюдение принципов корпоративного управления или стремление компании к прозрачности;
- характеристика структуры собственности, обеспечивающей защиту акционерного капитала;
- наличие или отсутствие потенциала получения высоких доходов на вложенный капитал.

Активность деятельности инвесторов во многом зависит от степени устойчивости финансового состояния и экономической состоятельности предприятий, в которые они готовы направить инвестиции [5].

Именно эти факторы главным образом и характеризуют инвестиционную привлекательность предприятия. Между тем в настоящее время методологические вопросы оценки и анализа инвестиционной привлекательности не достаточно разработаны и требуют дальнейшего развития.

Чтобы надежно и эффективно оценить инвестиционную привлекательность, перечень факторов должен охватывать все сферы деятельности предприятия.

Подготовка предприятия к привлечению инвестиций— достаточно четко определенный процесс. Основной задачей такого процесса является выявление доходности и риска инвестирования.

В качестве основных направлений повышения инвестиционной привлекательности российских компаний целесообразно рассматривать [2]:

- наращивание прозрачности российских компаний;
- создание равных стартовых условий для инвестиционных процессов в регионах с различным уровнем развития;

- поэтапное обеспечение максимальной прозрачности российских инвестиционных проектов;
- разработка комплекса мер по действенному стимулированию и поддержке перехода российских компаний на международно- признанные стандарты финансовой отчетности и корпоративного управления;
- обеспечение единого подхода субъектов бизнеса и государственных органов к различным аспектам корпоративного управления и инвестиционных процессов.

Компании могут сформировать программу повышения инвестиционной привлекательности, исходя из своих индивидуальных особенностей и сложившейся конъюнктуры рынков капитала. Реализация таких направлений позволяет ускорить привлечение финансовых ресурсов и снизить их стоимость. Результатом их реализации, помимо собственно роста интереса инвесторов к компании, является также повышение эффективности корпоративного управления компании.

Важно выявить основные направления деятельности компании и сконцентрировать достаточные ресурсы на ключевых аспектах бизнеса. Для этого нужно, прежде всего, иметь реальную картину деятельности всех сфер предприятия. Основной задачей создания долгосрочного конкурентного преимущества и роста инвестиционной привлекательности компании становятся организация системы корпоративного развития и стратегия управления всем ресурсным потенциалом предприятия.

В совокупности факторов и направлений повышения инвестиционной привлекательности компании для России весьма перспективны такие финансовые инструменты, как:

- нематериальные активы, их идентификация, стоимостная оценка, постановка на учет и отражение в отчетности;
- бренд - активы как неотъемлемая составляющая НМА, отсутствующие в российском правовом пространстве, играющие важную роль во многих рыночных транзакциях [7];
- рыночные измерения стоимости компаний, и отдельных составляющих их активов, бизнесов, портфелей [7].

Использованные источники:

1. Михайлов, Д.М. Эффективное корпоративное управление [Текст] : (на современ. этапе развития экономики Р.Ф.):учебно-практическое пособие /Д.М.Михайлов.-М: Кнорус,2010.-448с.
2. Основы корпоративного управления [Текст]/ И. Беликов //Журнал для акционеров-2006-№1/2.-с.7-17.
3. Оценка качества корпоративного управления и инвестиционная привлекательность российских компаний [Статья]/ Д.Ю. Ткаченко //Аудит и финансовый анализ -2008-№1.-с.10.
4. Пособие по корпоративному управлению: В 6 т. — М.: «Альпина Бизнес Букс», 2004.

5. Корпоративный менеджмент, учебное пособие: издание 3-е. С.А. Орехов; В.А Селезнев; Н.В. Тихомирова, Москва, 2013г.
6. Крылов Э. И., Власова В. М., Егорова М. Г., Журавкова И. В. Анализ финансового состояния и инвестиционной привлекательности предприятия: Учеб. пособие для вузов - М. : Финансы и статистика, 2003. - 190 с.
7. Хотинская Г.И., Черникова Л.И., Системные трансформации в макро- и микрофинансах. М.:Научные технологии 2013.

*Никулин Д.В.
аспирант*

*Поволжский институт управления
имени П. А. Столыпина филиал РАНХиГС
Россия, г. Саратов*

АНАЛИЗ МЕТОДОВ ОПТИМИЗАЦИИ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

В статье проведен анализ основных методов определения оптимальных размеров численности подразделений, их преимущества и недостатки.

Оптимизацию численности персонала на предприятии как правило производят с помощью методов анализа трудоемкости выполняемых работ, функций, частными примерами которых является фотография рабочего дня, хронометраж и т.п. Также применяются нестандартные, но эффективные решения, позволяющие в кратчайшие сроки выявить ресурсы сокращения численности и оптимизации загрузки персонала, среди которых можно выделить: оптимизация численности через определение нормативов, оптимизация численности через оптимизацию деятельности.

Ключевые слова: оптимизация численности персонала, методы оптимизации численности персонала.

Многие организации и предприятия в настоящее время считают одной из важнейших стратегических задач задачу снижения издержек. Согласно имеющимся данным, для большого количества предприятий издержки на персонал порой достигают до 75% от общих затрат предприятия [2]. Столь высокие издержки часто обусловлены необоснованно большой численностью персонала, которая является следствием неэффективной организации труда на предприятии, а также решение возникающих задач путем привлечения дополнительных трудовых ресурсов, в то время как оптимальным решением является перераспределение задач между существующим персоналом.

В результате реорганизации трудового процесса, перераспределения функций, сокращения избыточных звеньев согласований и формализации процедур становится возможным провести сокращение до 30% численности персонала при сохранении качества выполнения работ [1].

Оптимизацию численности персонала на предприятии как правило производят с помощью методов анализа трудоемкости выполняемых работ,

функций, частными примерами которых является фотография рабочего дня, хронометраж и т.п. Также применяются нестандартные, но эффективные решения, позволяющие в кратчайшие сроки выявить ресурсы сокращения численности и оптимизации загрузки персонала, среди которых можно выделить: оптимизация численности через определение нормативов, оптимизация численности через оптимизацию деятельности.

В первую очередь необходимо разобрать значение понятия оптимизация численности персонала. Под термином оптимизация понимают установление (нахождение) такого соотношения значимых факторов, влияющих на состояние объекта, при котором получаемый результат зависимости изменения этих факторов экстремален (минимален или максимален) [7]. Следовательно, при классической постановке задачи оптимизации необходимо установить наличие и характер зависимости (влияния) фактора «численность персонала» и других факторов, влияющих на результаты бизнеса, а затем отыскать экстремум (или экстремумы) в данной зависимости. В отношении численности персонала, так же само собой разумеющимся будет поиск минимального экстремума.

Проанализируем основные аспекты оптимизации численности персонала через оптимизацию деятельности. Прежде чем приступить к оптимизации численности персонала, занятого той или иной деятельностью, и исследовать трудозатраты на эту деятельность, необходимо выяснить, правильно ли она организована [4].

Задача установления необходимой и достаточной численности персонала вызывает интерес, как руководителей служб персонала, так и других топ-менеджеров, вплоть до генеральных директоров и собственников компаний. Актуальность вопроса усиливается также за счет того, что персонал – актив специфический, его численность затруднительно оперативно регулировать на ежедневной основе. Интересы работника защищает трудовое законодательство, от жестких кадровых решений страдает репутация работодателя. Поэтому руководителю компании необходимо уметь планировать и контролировать численность не только в кризисные времена, но и в благополучные.

Пути решения оптимизации численности персонала со времен Ф. У. Тэйлора претерпели немного изменений – для определения численности исследуется деятельность, которой занимаются сотрудники и рассчитываются нормы времени (трудозатраты) на эту деятельность. Арсенал подобных методов на сегодняшний день достаточно широк – хронометраж, фотографии рабочего времени, мгновенное наблюдение, готовые справочники нормативов времени и т.д.

Рассмотрим основные методы определения оптимальных размеров численности подразделений.

Первый метод – определение численности персонала на основе нормативной трудоемкости производственной программы и планового баланса рабочего времени одного рабочего [6].

Трудоемкость производственной программы определяется путем умножения запланированного выпуска товарной продукции на плановую норму времени на единицу продукции.

Плановый баланс рабочего времени одного рабочего устанавливает среднее количество часов, которое рабочий должен отработать в течение планового периода (действительный фонд рабочего времени). Для определения действительного фонда рабочего времени необходимо умножить располагаемый фонд рабочего времени (календарный фонд рабочего времени за вычетом выходных и праздничных дней) на коэффициент, учитывающий планируемые невыходы на работу и простои (отпуска, невыходы по болезни и другие неявки, предусмотренные законодательством).

Плановая численность основных производственных рабочих определяется путем деления трудоемкости всего объема продукции на действительный фонд рабочего времени одного рабочего и коэффициент выполнения норм времени.

На основе данного метода можно определить численность всех основных рабочих предприятия, затраты труда которых поддаются нормированию.

Численность вспомогательных рабочих определяется в зависимости от характера выполняемых работ. Потребность во вспомогательных рабочих на нормируемых работах определяется тем же способом, что и основных рабочих. К этой категории относятся рабочие инструментальных, ремонтно-механических, транспортных и других цехов.

Второй метод – определение численного состава подразделений, руководящего состава предприятия и уровней управления (иерархии) на основе норм управляемости (Таблица 1).

При анализе численности руководителей используются нормы полученные в результате исследований в области определения норм управляемости).

Таблица 1. Нормы управляемости для структурных подразделений предприятия

Уровень руковод- ства	Тип производства продукции							
	Массовы й и крупно- серийный	Серий -ный	Мелко - серий- ный	Единич -ный	Массовы й и крупно- серийный	Серий -ный	Мелко - серий- ный	Единич -ный
	Сложная и простая продукция				Особо сложная продукция			
	6	5	5	4	5	4	3	3
Высший	6	5	5	4	5	4	3	3
Низший	15	13	12	11	11	9	7	6

Нормы управляемости для структурных подразделений предприятия устанавливаются для следующих уровней управления: высший уровень управления – директора по направлениям, начальники служб, отделов, производств; низший уровень управления – начальники групп, бюро и мастера цехов (участков), руководители подразделений, не имеющих внутреннего деления.

Норма управляемости (диапазон контроля) – это среднее количество персонала, которое ограничивается объективными пределами физических и умственных возможностей одного руководителя эффективно управлять его работой.

В качестве одного из критериев оптимального числа подчиненных работников принимается максимальная эффективность деятельности закрепленного за руководителем подразделения. Численность исполнителей, подчиненных руководителю, зависит от множества факторов: количества связей между руководителями и подчиненными, а также между самими подчиненными, степени трудности и ответственности функций, порученных данному подразделению, разнородности знаний, выполняемых подчиненными, территориального размещения подчиненных, степени самостоятельности руководителя, наличия и состава вспомогательного персонала, обеспеченности средствами оргтехники, возраста, квалификации, опыта руководителей и подчиненных и т.п.

Третий метод – определение численного состава подразделений на основе укрупненных нормативов численности персонала, обеспечивающего реализацию определенной функции на предприятии, с последующим уточнением (моделированием) численности по подразделениям, выполняющим данную функцию на основе распределения между ними операций каждой данной функции.

Данный метод лежит в основе ряда методик, в которых численность работников определяется по функциям управления. При расчете необходимой численности работников, для выполнения отдельно взятой функции, учитывается ряд специфических факторов, влияющих на выполнение конкретной функции [8].

Четвертый метод – фотография рабочего дня и хронометраж. Фотография рабочего дня изучает и фиксирует все затраты рабочего времени, которые возникают на рабочем месте в течение смены или части смены. Объектом хронометража являются затраты оперативного времени.

Основные этапы изучения затрат рабочего времени заключаются в подготовке к наблюдению, наблюдении с фиксацией затрат, обработке и анализе результатов наблюдения, разработке мероприятий по устранению (частично или полностью) выявленных потерь.

При проведении хронометража могут быть использованы различные методы. Наибольшее распространение в практике получили сплошной хронометраж, при котором исследуют и фиксируют по текущему времени

затраты всех приемов, входящих в операцию, и выборочный хронометраж, при котором изучают отдельные трудовые приемы вне связи с другими элементами операции.

Фотография рабочего времени может быть индивидуальной, групповой и самофотографией.

Составление баланса рабочего времени позволяет выявить потери (затраты), подлежащие сокращению. На основании фактического баланса рабочего времени можно судить о возможности совмещения видов деятельности и сокращения численности персонала.

Все эти методы позволяют с разной степенью точности исследовать трудозатраты.

Однако большинство методов измерения трудозатрат исследуют ситуацию «как есть». Это приводит к закреплению норм численности без привязки к оптимальной организации деятельности.

Вместе с тем, трудоемкие процессы, выполняемые в нескольких структурных подразделениях, нередко имеют потенциал к улучшению и оптимизации.

Распространенным способом оптимизации деятельности структурных подразделений является функциональный анализ [5]. На первом этапе анализа осуществляется непосредственно сбор детальной информации о выполняемых функциях, их распределению между подразделениями и сотрудниками. На этом же этапе целесообразно оценить трудозатраты на выполнение функций, а также определить, какие факторы (параметры) влияют на их трудоемкость. Обязательным условием является выяснение цели (продукта), для получения которого выполняется функция, его количественной оценки (КПЭ) и потребителя.

На основе анализа выявляются группы функций (Рис. 1).

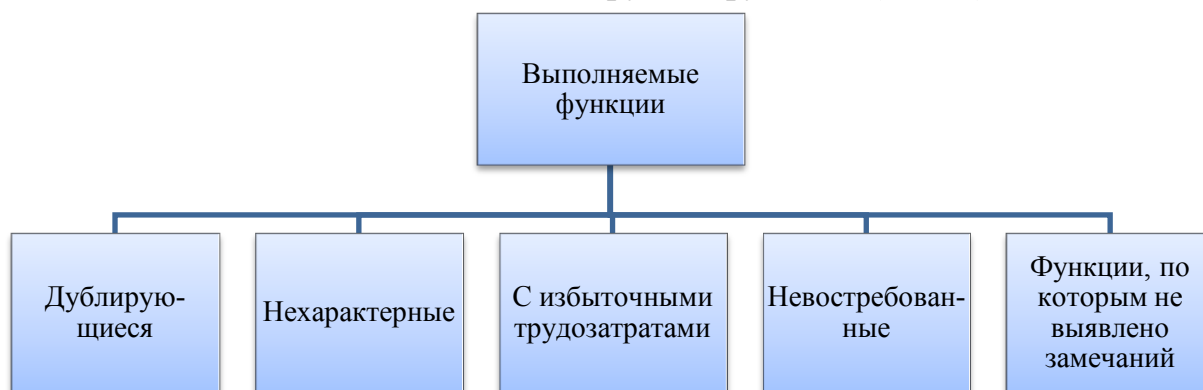


Рисунок 1. Анализ выполняемых на предприятии функций

После рассмотрения основных аспектов формируются матрицы перехода функций, в которых отражается оценочная трудоемкость функции «как есть», планируемые изменения функции (сохранение, удаление, передача в другое подразделение, объединение с другой функцией), трудоемкость функции «как будет». Сравнив трудоемкость «как есть» и «как

будет» можно оценить экономию трудозатрат, полученную вследствие оптимизации функций [9].

Далее необходимо выявить параметры, влияющие на трудозатраты в целевой модели. Методика расчета включает в себя последовательное выполнение трех процессов. В первую очередь, определение перечня параметров, существенно влияющих на трудозатраты бизнес-процесса (например, количество входящих документов, периодичность поступления информации, сложность выполняемой работы и т.д.). Затем описание логической и математической взаимосвязи между параметрами бизнес-процесса и трудозатратами. И завершающий этап: расчет трудозатрат на выполнение функции [3].

После завершения вышеописанных процессов следует приступить к определению численности персонала, необходимой для выполнения функций в рамках целевой модели. Как правило, суть расчетов сводится к сопоставлению фонда рабочего времени структурного подразделения и суммарной трудоемкости функций. При расчетах могут применяться различные поправочные коэффициенты (например, коэффициент потерь рабочего времени, коэффициент на отдых, интенсивности и т.п.) [9]. Если есть такая необходимость, то можно рассчитать численность структурного подразделения в разделе должностей – для этого на этапе сбора информации о выполняемых функциях необходимо оценить их сложность и требования к квалификации исполнителей.

Подход к оптимизации численности персонала через оптимизацию деятельности имеет ряд преимуществ: не тратятся ресурсы на подробное исследование текущей ситуации, нормы разрабатываются сразу для модели «как должно быть»; при проектировании «как должно быть» можно использовать существующие методики организации работы в собственной компании или в других организациях; организация получает инструмент планирования численности, возможность рассчитывать изменение потребности в персонале в зависимости от изменения параметров рынка: например, частоты заказов или количества.

Безусловно, каждая организация сама выбирает путь решения проблемы оптимизации затрат, но в случае корректной постановки целей, последовательного решения задач оптимизации, учета возможных рисков и ошибок, уже совершенных другими компаниями, и ориентированности на долгосрочные результаты, успех проектов по реорганизации компании для оптимизации соотношения «затраты-доходы» не вызывает сомнений, а выгода является очевидной.

Использованные источники:

1. Исаев Р.А. Оптимизация численности персонала на основе расчета трудоемкости бизнес-процессов. //Управление в кредитной организации. – 2009. – №2.

2. Колосова М. Методы оптимизации численности персонала: четыре подхода. //Управление персоналом. – 2008. – №16.
3. Скрипко Л.Е. Процессный подход в управлении качеством. Учебное пособие. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, – 2011. – 105 с.
4. Стрелков В., Митрофанова Е., Власова Т. Оптимизация численности персонала учреждений социальной сферы. //Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2008. – №11.
5. Ведерникова Л. Оптимизация численности персонала. [Электронный ресурс]. URL: <http://pallada-center.ru/articles/cat2/article58.html> (Дата обращения: 30.05.2014).
6. Гагарский В. Оптимизация численности персонала – один из методов сокращения издержек бизнеса. [Электронный ресурс]. URL: <http://hrm.ru/optimizacija-chislennosti-personala--odin-iz-metodov-sokrashhenija-izderzhek-biznesa> (Дата обращения: 01.06.2014).
7. Лобусова Ю. Особенности оптимизации численности персонала. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.ippnou.ru/article.php?idarticle=008894> (Дата обращения: 04.06.2014).
8. Мороз О. Оптимизация численности персонала: пути реализации. [Электронный ресурс]. URL: <http://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1010> (Дата обращения: 28.05.2014).
9. Федоров К., Дятко К. Оптимизация численности через оптимизацию деятельности [Электронный ресурс]. URL: <http://www.hrpass.ru/> (Дата обращения: 03.06.2014).

Ничиперович Г.И.

старший преподаватель

Уральский государственный экономический университет

Россия г. Екатеринбург

СОВРЕМЕННЫЙ ПОДХОД К ТЕХНОЛОГИЯМ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Говоря об управлении человеческими ресурсами, мы сталкиваемся с такой профессией как менеджер по персоналу. Именно с появлением управления персоналом как специализированной штабной деятельности в системе современного менеджмента связано становление кадрового менеджмента, который постепенно интегрирует и трансформирует сложившиеся формы кадровой работы. Важным этапом этого процесса стали ассимиляция идей системного подхода, разработка различных моделей организации как системы не только функционирующей, но и развивающейся, на основе которых сформировался новый подход - управление человеческими ресурсами[1].

В современных условиях одну из важных основ долгосрочных преимуществ компании составляют человеческие ресурсы, т.е. люди, их трудовая мораль, знания, навыки и умения, высокая квалификация и

стремление к реализации поставленных целей, система ценностных ориентаций. Сегодня интересы организационного управления сосредоточены на рациональном использовании персонала. Качественно новый уровень развития корпоративного и кадрового управления достигается благодаря использованию перспективных технологий инновационного управления. Стали появляться принципиально новые механизмы организационного управления, развитие получили совершенно иные социальные связи и формы социальных отношений на производстве.

Действительно, оценка роли человека в деятельности организации, в производстве качественно изменилась. Сегодня управление человеческими ресурсами (УЧР) – важный фактор обеспечения конкурентоспособности компаний. Инвестированию в развитие ЧР придаётся даже большее значение, чем инвестирование в развитие самого производства. Ценность человеческого потенциала как стратегического фактора успеха компаний возрастает в условиях:

- глобализации и интернационализации экономики,
- ускорения технического прогресса,
- развития информационных технологий,
- усиления конкуренции и др.

На Западе уже по существу оформилась школа "управления человеческими ресурсами". Построение моделей управления этой школы основывается на системном подходе. Делаются попытки синтезировать новые современные требования к управлению человеческими ресурсами и выделить ключевые стратегические установки его дальнейшего совершенствования. В работах ее представителей (Дж. Дуглас, С. Клейн, Д. Хант и др.) признавались изменения, происходящие в человеческих ресурсах под воздействием научно-технической революции и внешних по отношению к трудовой деятельности условий. Для достижения организационной эффективности на первый план следует поставить требование комплексности в управлении и ориентацию на максимальное использование человеческих ресурсов и отлаженное функционирование системы управления этими ресурсами. При этом внимание должно уделяться ситуационным факторам управления, внешним (давление государства и профсоюзов, рыночные условия) и внутренним (философия управления, взгляды и ожидания работников, технология)[2].

Основной задачей руководителя является сделать бизнес эффективным, т.е. приносящим максимальную прибыль при оптимальном уровне издержек. Далее приведены примеры двух очень эффективных и популярных в Западных странах и США способа сокращения самых больших расходных статей бюджета предприятия - заработная плата работников и административные расходы[3]. Этими способами современных технологий УЧР являются аутстаффинг и аутсорсинг.

Аутсорсинг - это передача организацией на договорной основе каких-либо непрофильных функций стороннему исполнителю (организации или физическому лицу), который является специалистом в данной области и обладает соответствующим опытом, знаниями, техническими средствами. Например, в Российской Федерации на сегодняшний день распространен бухгалтерский аутсорсинг и аутсорсинг IT-услуг. При аутсорсинге сотрудники работают в штате компании-исполнителя, а оказание услуг фирме-заказчику является лишь частью их функции. Чаще всего заказчик не имеет отношения ни к выбору тех, кто будет непосредственно выполнять работу, ни к организации их труда. Кадровое агентство предлагает услуги своих сотрудников для выполнения работ в компании. Числится сотрудник в штате агентства и получает все необходимые выплаты от агентства в установленном законом порядке. Аутсорсинг широко распространён в последнее время, всё больше компаний прибегают к его услугам, тем более, что законом он урегулирован. Особенно это близко компаниям с иностранным капиталом, так как на западе аутсорсинг - типичное явление.

К услуге аутстаффинга прибегают компании разных сфер деятельности: производственные, сферы услуг, банки. Часто аутстаффинг используется оптовыми и розничными торговыми компаниями. Выбор данной услуги определяется целями, которые хочет решить с помощью аутстаффинга компания. Также аутстаффинг удобен для компаний, которым сотрудники нужны для выполнения краткосрочных проектов, например, для автоматизации системы управления предприятием. Сегодня автоматизация управления компанией используется далеко не только в банках - она «вошла» фактически в каждую компанию, особенно если эта компания торгово-производственная. Чтобы не «раздувать» штат, компании, внедряющие систему автоматизации, прибегают к услугам провайдера. В этом случае чаще всего провайдер сам подбирает необходимый персонал, зачисляет его в свой штат, а фактически работают эти сотрудники у заказчика. Таким образом, реализуется услуга лизинга персонала, являющаяся составной частью аутстаффинга. Аутстаффинг удобен при необходимости сэкономить на своей кадровой службе или «разгрузить» ее при больших объемах работ. Некоторые компании пользуются этой услугой для привлечения высококлассного специалиста, претендующего на большую "белую" зарплату, например, хорошего специалиста по работе с корпоративными клиентами. Большая зарплата на фоне официальных небольших зарплат сотрудников предприятия, ведущего двойную бухгалтерию, вызывает законные подозрения работников налоговых органов. Аутстаффинг же изначально создавался как кадровая технология, предполагающая полное соблюдение местного законодательства. Новый высокооплачиваемый специалист зачисляется в штат провайдера, а продает корпоративным клиентам товары или услуги фактического работодателя.

Многие компании применяют аутстаффинг для снижения административных рисков и издержек, связанных с персоналом.

Данные методы не только упрощают процесс деятельности той или иной организации, но и экономически эффективны, так как позволяют избежать многих рисков, связанных с интеграцией. И, если даже в настоящий период еще не совсем стабильной экономики, аутстаффинг и аутсорсинг имеют место быть, можно сделать вывод, что с дальнейшим ее развитием они станут неотъемлемой частью финансово-хозяйственной деятельности экономических субъектов[4].

В таких условиях успех любой деловой организации во всё большей степени будет зависеть от её сотрудников. Технологические возможности во многих сферах деятельности исчерпали себя, в то время как человеческий фактор не до конца изучен. Сегодня недостаточно разбираться в технических, экономических и финансовых аспектах деятельности организации, необходимо понять и научиться управлять механизмом, определяющим поведение сотрудников.

Вступая во взаимодействие с организацией, человек интересуется различными аспектами этого взаимодействия, касающимися того, чем он должен жертвовать для интересов организации, что, когда и в каких объемах он должен делать в организации, в каких условиях функционировать в организации, с кем и сколько времени взаимодействовать, что будет давать ему организация и т.п. От этого и ряда других факторов зависит удовлетворенность человека взаимодействием с организацией, его отношение к организации и его вклад в деятельность организации. Установление органичного сочетания двух этих сторон взаимодействия человека и организации является одной из важнейших задач менеджмента, так как оно обеспечивает основу эффективного управления организацией и составляет основу управления человеческими ресурсами.

Использованные источники:

1. Рэндал С. Шулер. Управление человеческими ресурсами, 2009 - С.164.
2. Двинин А.П., Чернышев В.Н., Человек и персонал в управлении. – СПб.: Энергоатомиздат, 2010 – 150 с.
3. Давыдкин Е.В. Аутсорсинг как функция эффективного управления бизнес-процессами//Актуальные вопросы экономических наук. 2011. № 22.
4. Давыдкин Е.В. Аутсорсинг как модель оптимизации бизнес-процесса с нечетко-множественным описанием//Народное хозяйство. Вопросы инновационного развития. 2011. №4.

*Оболенская Ю. А.
студент
Филиппова И.А., к.э.н.
научный руководитель
Ульяновский государственный технический университет
Россия, г. Ульяновск*

РЕАЛИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ БЮДЖЕТИРОВАНИЯ

Ключевые слова: бюджет, бюджетирование, предприятие, фирма, нормы, доход, организация, управление, документы, учет.

Аннотация: Система бюджетирования в организации реализует все функции управления предприятием, в том числе и учетную. Для грамотного учета необходимо выбрать систему, которая соответствует конкретному предприятию и отзывается на его особенности. Однако каждая такая система имеет ряд преимуществ и недостатков, которые необходимо учитывать при выборе.

Говоря о реализации системы бюджетирования прежде всего необходимо дать определение слову "бюджетирование", от которого мы будем отталкиваться в дальнейшем. Исходя из перевода английского слова "budgeting" (составление бюджета, планирование), само бюджетирование - это процесс разработки и принятия бюджетов, одна из важнейших составных частей системы финансового управления, которая предназначена для оптимального распределения ресурсов хозяйствующего субъекта во времени. Данная система реализует управление бюджетом предприятия и включает в себя следующие части: экономическую, компьютерную и организационную. Рассмотрим каждую из них.

Экономическая часть обеспечивающей системы реализуется с помощью своеобразного хозяйственного механизма, который действует в рамках предприятия, он предполагает:

- закрепление за различными подразделениями фирмы или предприятия какого-либо имущества, наделение его правами распоряжения этим имуществом, доходами и затратами;
- использование специальных способов распределения полученной прибыли и формирования затрат;
- работа с методами экономического стимулирования.

Для разработки бюджета необходим значительный объем нормативной информации - норм расхода, расценок, тарифов и т.д. Для получения такого рода информации предварительно проводится объемная аналитическая работа. В ее процессе осуществляется тщательная инвентаризация доходов и затрат предприятия. Выявляются резервы и потери.

Организационное обеспечение включает модификацию организационной структуры управления предприятием и изменение его документооборота. Здесь внедрение системы как правило не требует

значительной перестройки организационной структуры. В этой области минимальный набор требований выглядит так:

- присвоение статуса каждому подразделению подразделению: центр дохода, центр прибыли, центр затрат и т.д.;
- запускается подразделение, которое эксплуатирует систему управления бюджетом (например расчетно-финансовый центр);
- руководитель данного подразделения имеет полномочия заместителя директора предприятия;
- схема документооборота должна быть изменена:
 - ввод новых документов - обязательные для исполнения планы доходов и затрат;
 - все виды фактических затрат предприятия перед их исполнением сверяются с бюджетом.

Далее мы говорили о компьютерной части обеспечения. Она включает:

- ПК;
- универсальное программное обеспечение;
- специальный программный комплекс, который реализует разработку и выполнение бюджетных документов.

Говоря о специализированных программах, можно вспомнить такие как: "R/3" (фирма SAP), "Галактика" (фирма Галактика). Многие из этих обеспечений позиционируются разработчиками как универсальный инструмент, пригодный для использования на любом предприятии. Однако опыт внедрения таких систем показал, что каждой необходима индивидуальная настройка для конкретного предприятия. Эта настройка может сводиться к учету особенностей предприятия в планировании, учете, организации документооборота, и она очень трудоёмка. Стоимость такой процедуры может значительно превосходить затраты на покупку универсальной части программного обеспечения. Как вывод: каждая настройка программного комплекса ведет к разработке уникальной системы для единственного предприятия.

Система бюджетирования реализует все функции управления предприятием, в том числе и учетную. По отношению к системе бухгалтерского учета возможен автономный и адаптированный вариант такой системы. Здесь адаптированный вариант основывается на использовании учетной бухгалтерской информации. Автономный же вариант ведет к созданию независимой от бухгалтерии учетной системы.

Адаптированный вариант должен опираться на проверенные и отлаженные информационные бухгалтерские потоки. Он не предполагает копирования учетной информации и в этом плане дешевле, чем автономный. В особенности привлекает использование адаптированного варианта, если хорошо развит аналитический учет, когда имущество, доходы и затраты учитываются по подразделениям предприятия. Следует отметить, что такой учет иногда отождествляют с бюджетированием.

Но здесь есть ощутимая проблема - планирование бюджетов. Важным принципом системы управления бюджетом - сопоставимость плановой и учетной информации, а значит в адаптированном варианте планирование должно быть выдержано в бухгалтерском виде. То есть, если учет ведется в разрезе бухгалтерских счетов, планирование тоже необходимо вести соответствующим образом. Выходит, что здесь появляется ряд сложных методических проблем, которым до сих пор не найдено удовлетворительного решения. Возникает зависимость: чем сильнее аналитический учет, тем сложнее планирование.

Автономный вариант использует свою систему учета и это вызывает дублирование учетной информации. Получается что управленческие расходы увеличиваются. Но зато при этом система бюджетирования гораздо проще, дешевле в разработке и эксплуатации за счет применения более простых алгоритмов планирования и учета.

Использование автономного варианта является целесообразным в том случае, если бухгалтерская система находится в неудовлетворительном состоянии. Получается что система бюджетирования не опирается на неточные бухгалтерские данные. К тому же часто оказывается быстрее внедрить дублирующую учетную систему, чем ждать возобновления работоспособности бухгалтерии.

Выходит, что для современных российских условий является целесообразной такая стратегия внедрения системы управления на основе бюджетов: сначала внедряется менее точный, но более простой и дешевый автономный вариант, а затем, с опытом, адаптированный вариант системы, включающий высокоэффективные взаимосвязанные блоки планирования и учета.

В любом случае при разработке бюджетов должно быть обеспечено соответствие планов производственной деятельности, доходов и затрат, движения денежных средств и имущества предприятия. Планы предприятия должны дезинтегрироваться в систему соответствующих планов отдельных подразделений. При этом необходимо обеспечить взаимосвязь текущих (оперативных) и среднесрочных (техничко-экономических) планов. План производства должен быть обеспечен материальными ресурсами, а последние - финансами. Система бюджетирования предполагает воссоздание не только финансового, но и производственного планирования, планирования материально-технического и кадрового обеспечения.

Использованные источники:

1. Адамов Н.А., Тилов А.А. Бюджетирование в коммерческой организации: краткое руководство. ВНИИДАД. – М.: 2010. – 346 с.
2. Аньшин В.М., Царьков И.Н., Яковлева А.Ю. Бюджетирование в компании: Современные технологии постановки и развития. Учебное пособие. - М.: 2009. - 240 с.

3. Добровольский Е.К., Карабанов Б.Г., Боровиков П.Л. Бюджетирование: шаг за шагом.- СПб.: Питер, 2006. - 448 с.

Овчинникова К.П.

магистрант

Набережночелнинский институт КФУ

Хуснулгатина Р.М.

магистрант

Набережночелнинский институт (филиал)

Казанский (Приволжский) федеральный университет

Россия, г. Набережные Челны

СУЩНОСТЬ, ЦЕЛИ, ПРОЕКТИРОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Аннотация: В данной статье рассмотрены сущность и назначение проектирования единой информационной системы на предприятии. Выявлена и обоснована необходимость ее создания. На основе проведенного исследования автором предлагается спроектировать единую информационную систему, которая будет совершенствовать решение аналитических, организационных и учетных задач, с применением информационных технологий.

Ключевые слова: Информационная система, эффективность, управление предприятием.

Термин информационная система (ИС) в современных реалиях используется как в широком, так и в узком смысле. В широком смысле информационная система является совокупность технического, программного и организационного обеспечения, а также персонала, предназначенная для того, чтобы своевременно обеспечивать надлежащих людей надлежащей информацией. Согласно Федеральному закону РФ от 27 июля 2006 года № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации»: «информационная система — совокупность содержащейся в базах данных информации и обеспечивающих её обработку информационных технологий и технических средств». Стандарт ISO/IEC 2382-1 дает следующее определение: «Информационная система — система обработки информации, работающая совместно с организационными ресурсами, такими как люди, технические средства и финансовые ресурсы, которые обеспечивают и распределяют информацию». ИС в узком смысле является программно-аппаратной системой, предназначенной для автоматизации деятельности конечных пользователей, обеспечивающая, в соответствии с заложенной в неё обработкой, возможность получения, изменения и хранения информации.

В рамках предприятия должна функционировать единая информационная система, удовлетворяющая все существующие информационные потребности сотрудников, служб и подразделений. Однако

фактически создание такой ИС затруднено или невозможно, вследствие чего на предприятии обычно функционируют несколько различных ИС, решающих отдельные группы задач: управление производством, финансово-хозяйственная деятельность и т. д. Часть задач бывает «покрыта» одновременно несколькими ИС, часть задач — вовсе не автоматизирована. [1]

Информационная система предназначена для автоматизации аналитических, организационных и учетных задач основных бизнес-процессов предприятия. Решение этих задач в рамках информационной системы позволяет эффективно управлять технико-экономическими показателями деятельности предприятия.

Проектирование информационной системы основано на формализации проектных решений разработчика на различных стадиях жизненного цикла системы. Процесс проектирования направлен на разработку системы преобразования входной информации об объекте проектирования в информационно-логическую модель данных, характеризующую предметную область. Основной целью создания информационной системы управления предприятием является повышение показателей экономической и управленческой эффективности.

Это сводится к следующему:

- Автоматизация аналитических, организационных и учетных задач основных бизнес-процессов предприятия;
- Повышение эффективности взаимодействия и улучшение качества работы всех структурных подразделений предприятия;
- Повышение качества и оперативности управления на предприятии;
- Уменьшение затрат на информационное взаимодействие основных подразделений предприятия;
- Улучшение качества работы и повышение эффективности взаимодействия всех структурных подразделений предприятия;
- Совершенствование структуры потоков информации и системы документооборота;
- Освобождение работников от каждодневной рутинной работы за счет ее автоматизации;
- Оперативность сбора информации, обмена, обработки и анализа;
- Замена бумажных носителей данных на электронные;
- Уменьшение затрат на производство продуктов и услуг;
- Экономия материальных, технических и денежных средств.

Критериями эффективности информационной системы являются: снижение затрат и себестоимости выпускаемой продукции, увеличение выпуска продукции, работа под заказ, улучшение качества продукции, оптимальное использование трудовых и материальных ресурсов, повышение эффективности оперативного управления производственной деятельностью

предприятия. Внедрение ИС производится с целью повышения эффективности производственно хозяйственной деятельности за счет не только обработки и хранения информации, но и за счет применения новых методов управления. Внедряемая на предприятии информационная система позволяет получать исполнителям бизнес-процессов объективную информацию для ведения управления в том случае, если она строится в рамках единой системы управления предприятием на основе процессного подхода. В том случае, если система автоматизации внедряется без учета потребностей реального управления организацией, то велика вероятность неудачного завершения проекта.

Основные принципы, которые необходимо реализовать в ИС:

1. Интеллектуальность – решение задачи управления предприятием;
2. Интегрированность – «сквозное» прохождение документов через различные службы фирмы;
3. Модульность – возможность поэтапного внедрения системы, гибкое маневрирование;
4. Доступность – наличие полного комплекта документации;
5. Открытость – возможность взаимодействия с другими программами, работающими на предприятии. [2]

В заключение сделаем следующие выводы:

1. ИС является информационным обеспечением, выполнения важнейших задач в компании. Являясь комплексным инструментом принятия решений, управления и контроля над деятельностью бизнес-процессов компании, на современном этапе развития экономики и информационных технологий ИС должна стать ключевым звеном, опорой для руководства и рядовых сотрудников компании при достижении поставленных целей и задач;

2. Спроектированная информационная система совершенствует решение аналитических, организационных и учетных задач, с применением информационных технологий. Информационная система ориентирована на эффективное решение бизнес-задач.

В результате использования информационной системы на предприятии решаются наиболее актуальные проблемы предприятия по следующим направлениям:

- Обеспечение технологических служб автоматизированной системой по разработке технологических процессов, что повысит качество и сроки подготовки производства;
- Автоматизация трудоемких расчетов (в том числе и нормативов запаса сырья и материалов), что позволит значительно сократить сроки планирования и повысить достоверность получаемой информации;
- Оптимальное использование трудовых, материальных и финансовых ресурсов, повышение качества управления и обоснованность

принимаемых решений.

Использованные источники:

- 1.Смирнова Г.Н., Сорокин А.А., Тельноф Б.Ф. Проектирование экономических информационных систем: Учебник – М.: Финансы и статистика, 2006. - Стр.22-25.
- 2.Смирнов Ю.Н. Процессно-продуктовый подход к экономике и управлению на предприятиях //Научно-практический журнал «Интеграл» – 2009. - №6. - Стр.88-89

*Очкина И.И., к. п. н.
доцент*

*кафедра правовой психологии и судебной экспертизы
СГЮА*

Россия, г. Саратов

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ВУЗОМ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Термин «руководство образовательным учреждением» обозначается как механизм для организации и обеспечения оптимальных условий функционирования образования на всех уровнях. Особенностью управления современной системой образования является прежде всего обеспечение руководящими кадрами определенного учебного заведения в условиях демократизации общества, перехода к новому уровню функционирования педагогических макро- и микросистем.

Достичь этого можно только за счет внедрения в Национальную систему образования современных технологий управления, соответствующего научно-методического обеспечения, создания нового рыночного хозяйственного механизма, обновления целевых, операционно-технологических и социально-психологических функций руководства.

Сегодня в педагогическом лексиконе прочно закрепилось понятие «менеджмент» (от англ, management — руководство, управление), обозначающее общее искусство управления процессами, протекающими в различных системах. То, что делает преподаватель, все чаще за рубежом и у нас начинают называть «педагогическим менеджментом», а самого педагога — «менеджером» (обучения, развития и роста потенциала и т. п.).²⁰

Преподавателю, чтобы быть хорошим менеджером, нужно в первую очередь быть хорошим психологом: проявлять психологическую зоркость и наблюдательность, способность к идентификации себя с другими, а также прекрасным коммуникативщиком, так как именно в общении и осуществляется управление. Он должен быть инициативным, изобретательным, заключать в себе выдержку, педагогический такт, самообладание. Педагог для эффективного управления должен владеть

²⁰ Дрязгунов К. Н. О менеджере образования. Образование и общество.

различными техниками и тренингами по работе с коллективом и передачи образования через коллектив. Эти техники призваны сформировать такие человеческие качества на основе современных знаний и умений, которые бы позволили личности решать возникающие проблемы, адаптироваться к изменяющимся социально-экономическим и политическим условиям, представлять и защищать свои интересы и права других людей. Кроме того, что преподаватель обладает всеми вышеперечисленными умениями, он еще и профессионал, отлично знающий свой предмет.

Руководитель любого ранга в системе ВУЗов любого уровня рано или поздно задумывается над вопросом, как сделать наиболее эффективной работу его ВУЗа, получить наибольшую отдачу от каждого сотрудника коллектива при минимальных затратах. Анализ имеющихся в настоящее время многочисленных научных публикаций даёт детальное представление о понятии и сложности структуры портрета современного руководителя и стиля его руководства. Конечно же, стиль руководства, а в итоге эффективность деятельности во многом зависят от личных качеств руководителя, среди которых на первый план выступают такие черты, как: целеустремлённость, решительность, гибкость, дипломатичность, способность к генерации идей, новаторство, требовательность, оригинальность, энергичность, изобретательность, напористость, интеллигентность, способность обучать и воспитывать, созидать. Крайне важен принцип гуманизации и психологизации, используемый современным руководителем, нацеленный на преодоление стиля абсолютного подчинения и авторитаризма в отношениях между людьми, достижения нормального позитивного морально-психологического климата в коллективе через уважение каждого члена коллектива²¹

Каждая личность должна рассматриваться не как объект внимания, а как конечная цель, ради которой осуществляется управленческая деятельность в ВУЗе. Это требует от субъектов педагогического управления высокого уровня психологической компетенции и культуры профессионального общения, развитого чувства такта и склонности к предупреждению конфликтов, стрессовых ситуаций, умения посмотреть на отдельные явления глазами другого человека, способности моделировать поступки. Следует научиться беспристрастно учитывать профессиональные особенности формирования студенческого, технического и педагогического коллективов.

Также хотелось бы конкретно остановиться на одном из самых важных принципов управления – принципе оперативного регулирования, который предполагает чёткость организации труда каждого члена коллектива, распределение их функциональных и должностных обязанностей, слаженную систему взаимодействия всех элементов руководства,

²¹ Там же¹

существование качественного резерва на руководящие должности. Он обеспечивает оптимальное исполнение решений приказов, годовых и текущих планов. Каждому из нас чётко надо знать, что, где и когда следует исполнить, кто несёт ответственность за организацию и результаты той или иной работы. Заместители директора, зав. отделениями, председатели цикловых комиссий ВУЗов имеют свои способы влияния на коллектив в форме подготовки управленческих решений, приказов, распоряжений, а также в проведении совещаний, бесед, посещения занятий преподавателей, заседаний различных подразделений, проверки трудовой дисциплины, наблюдений за деятельностью учебной, воспитательной, финансовой, хозяйственной служб. Поэтому принцип оперативного регулирования требует: всё, что намечено, должно быть выполнено, всё, что мешает – устранено.²²

В итоге для эффективного управления ВУЗом необходимо:

- внедрять современные методы управления (административно – управленческие, социально – психологические методы);

- формировать высококвалифицированный профессорско – преподавательский состав. Требования: профессионализм, способность неординарно мыслить, коммуникабельность, талант заинтересовать аудиторию, владение техниками и тренингами по работе с коллективом, тактичность;

- эффективное руководство. Ректор, декан, заведующие кафедрами и др. должны обладать такими характеристиками и способностями как: профессионализм, дипломатичность, решительность, настойчивость, самокритичность, энтузиазм, инициативность, интеллигентность и т. д.;

- чёткость организации труда каждого члена коллектива.

Использованные источники:

1. Барунин В. А. Инновационный университет: новый подход к управлению // Высшее профессиональное образование и кадровая политика в современной России.- 2011. №25. – С. 32-37
2. Цветаев В.М. Управление персоналом./В.М. Цветаев – СПб: Питер, 2012. – С. 127.
3. Дрязгунов К. Н. О менеджере образования. Образование и общество. [Электронный ресурс]/К. Н. Дрязгунов. - Режим доступа: <http://dryazgunov.ru>

²² Барунин В. А. Инновационный университет: новый подход к управлению // Высшее профессиональное образование и кадровая политика в современной России.- 2012. №25. – С. 32

Павленко Н.Б.

ІЕМВА

докторант ДВА

Международная Бизнес Школа КазЭУ

Республика Казахстан, г. Алматы

УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ НА БАЗЕ МОДЕЛИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Аннотация

В настоящее время в HR среде идет становление нового направления: управление кадровым потенциалом на базе модели компетенций. Должным образом определенная модель компетенций находится в центре всей работы с персоналом.

Ключевые слова: Модель компетенций, управление талантами, практика управления персоналом

В настоящее время в условиях развития современной экономики, в которой основным ресурсом является высококвалифицированный человеческий капитал, в Республике Казахстан идет становление нового направления: «управление кадровым потенциалом», сфокусированного на модели компетенций. За последние десятилетия в нашей стране в службах управления персоналом стали применять компетенции, объединив их с разными векторами в спектре, от управления эффективностью до управления талантами. Тем самым компетенции становятся центральным звеном всей работы с человеческими ресурсами организации. Исследования организации «New Talent Management Network» показывают, что компании используют для управления развитием талантов методики, которые сфокусированы на планировании преемственности на руководящие должности, выявлении многообещающих лидеров, подборе и обучении кадров, и в их основе располагается модель компетенции компании. Тезис «компетенции влияют на результат», изложенный в статье Г.Хэмела и К. Прахалада «Ключевые компетенции корпорации», раскрывает идею, что организация может получить конкурентное преимущество, если владеет уникальным пакетом навыков и поведенческих свойств. [1] Общие поведенческие характеристики, которые являются элементами базы модели компетенций, помогают каждой компании сформировать свою концепцию управления кадровым потенциалом, корпоративную культуру, политику стимулирования, систему подбора, оценки персонала. С учетом популярности моделирования компетенций в компаниях, научных исследований по этой теме недостаточное количество и до сих пор существует путаница в определении того, что такое компетенции. Все исследователи, изучавшие природу компетенций, обращают внимание на ее многосторонний, разноплановый и системный характер.[4] В свою очередь, анализ работ по проблеме компетентностного подхода позволяет сделать вывод о том, что в настоящее время отсутствует однозначное понимание понятий «компетенция» и

«компетентность», часто используемых в одном контексте. Внутри компетентностного подхода выделяются два базовых понятия: «компетенция» и «компетентность». Термин «компетенция» соответствует английскому «competency», которое является производной от слова «competence», т.е. компетентность. В толковом словаре английского языка «Collins» даны следующие объяснения: Competence (компетентность) сущ.- умение; условие, определяющее способность. Competency (компетенция) сущ.- менее употребляемый вариант слова «competence». В HR менеджменте определений «компетенция» существует много, к примеру, Ричарда Бояциса: *«Рабочая компетенция является базовой характеристикой человека, которой может представлять собой мотив, черту, аспект образа «Я» или социальную роль, или знания, которые он или она использует»*[2], и определение С.Уиллдетта и С.Холлифорд, что *«...(каждая) компетенция состоит из взаимно связанных поведенческих индикаторов.»* [3] То есть, компетенция есть группа взаимосвязанных поведенческих действий, которые характеризуют компетентность в конкретном аспекте выполняемой сотрудником работы. [5] На сегодняшний день, одной из актуальных задач HR службы является - задача разработать систему управления кадровым потенциалом на базе модели компетенций, и отразить в ней такие инструменты, которые дают талантливым сотрудникам организации не только стремление к поставленной цели или выполнению плана, но и предоставить возможность для полной реализации своего потенциала, т.е. систему управления персоналом, связанной с управления талантами. Формирование модели компетенций является одной из задач стратегического планирования и управления организацией. Процесс формирования модели компетенций организации можно представить в виде схемы, где содержание компетенций следует из стратегического плана развития организации, включающего стратегические приоритеты, нормы и ценности, существующие в организации, из целей функциональных направлений, из целей и задач подразделений. [рис. 1].

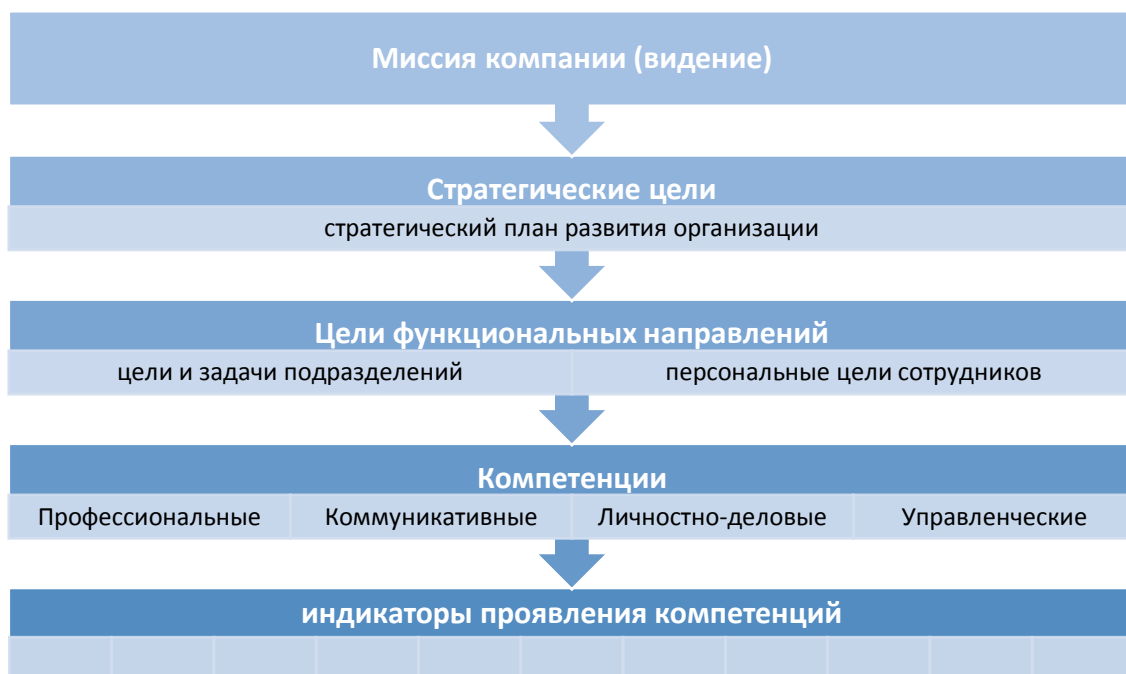


Рисунок 1. Схема формирования компетенций организации

Модели компетенций представляют собой наборы компетенций, где компетенции, входящие в модель, могут быть специфичны для конкретной должности, или они могут быть более общими и, соответственно, подходящими для всей организации. Наш опыт показывает, что должным образом определенные и примененные компетенции имеют громадный потенциал для выращивания талантов. В модели количество компетенций для разных должностей и компаний может варьироваться, но тем не менее выделено три основных категории компетенций для исполнителей: профессиональные, коммуникативные, личностно-деловые, и четыре для управленческих позиций: (к трем добавляется категория: управленческих компетенций). Например, начальник регионального отдела продаж имеет следующую схему компетенций. [рис. 2].



Рисунок 2. Схема компетенций на примере начальника регионального отдела продаж в организации

Сегодня многие отечественные компании внедряют у себя современную концепцию управления персоналом на базе модели компетенций, которые имеют место почти в каждой методике, связанной с управлением талантами,- от оценки результатов до планов развития карьеры и обучения. Суть разработки модели компетенций заключается в формулировании одобряемых в компании стилей взаимодействия на профессиональном, функциональном и поведенческом уровнях, которым должны следовать все сотрудники. Тем самым, разработанные модели компетенций и их применение в компаниях, дают HR менеджменту возможность распознать возможные навыки или поведение сотрудников, связанное с результатом труда, и открывают больше возможностей эту деятельность оценивать, стимулировать и совершенствовать систему управления кадровым потенциалом. Компетенциям сейчас отводится важная роль в политике и практике управления персоналом. В некоторых организациях набор компетенций используется в конкретных целях управления талантами, в других - модели компетенций находится в центре всей работы с персоналом.

Использованные источники:

1. Hamel Gary and Prhalab C.K. Core Competence of the corporation// Harvard Business Review, 1990. May-June.P.79-91
2. Boyatzis Richard, Competencies in the 21stCentury// Journal of Management Development 27, 2008, P.5-12
3. Руководство по компетенциям, 3-е издание, Стив Уилддет, Сара Холлифорд, пер. с англ. Друговейко Н. -М.-НІРРО, 2008г.
4. Управление талантами: Краткий курс. М.Эфрон, М.Орт; пер. с англ. Т.Даниловой.-М.: Азбука Бизнес, Азбука –Аттикус, 2014 г.
5. Центры оценки и развития. Тренинг наблюдателей. Сборник упражнений для обучения наблюдателей, ролевых игроков и экспертов. Линди Страдвик; пер. с англ.-М.-НІРРО, 2003 г.

Пакина М.В.

студент 4 курса

экономический факультет

Мордовский государственный университет имени Н.П.Огарева

Россия, г. Саранск

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ВОЗДЕЙСТВИЙ

В статье затронуты вопросы управления организационной культурой. Рассмотрены основные задачи системы управления развитием организационной культуры в студенческой среде и преподавательском коллективе, а также приведены основные методы управления развитием организационной культуры в университете

Ключевые слова: организационная культура, управление, традиции, поверхностный уровень, внешняя среда

Вопросы управления организационной культурой в настоящее время приобретают особую актуальность и значимость, поскольку она не только отличает одну организацию от другой, но и предопределяет успех функционирования в долгосрочной перспективе. Под эффективностью управления организационной культурой понимается такое воздействие управляющей подсистемы на управляемую подсистему организации, при котором раскрывается весь возможный положительный потенциал организационной культуры.

В современных условиях перед руководством вуза встает вопрос не только об эффективном менеджменте и привлечении бизнес-сообществ в процесс руководства, регулирования образовательным и предпринимательским делом, но и о формировании, адаптации организационной культуры высшего учебного заведения для сплоченности коллектива и качественной работы структурных подразделений вуза в целом, для повышения его экономической эффективности.

Организационная культура как объект управленческих воздействий обладает противоречивым характером. Основное противоречие заключается в необходимости, с одной стороны, поддерживать ее с помощью традиций, с другой - проводить изменения, соответствующие требованиям меняющейся внешней среды. Традиции обеспечивают стабильность, целостность университета, слаженность взаимодействия и приверженность сотрудников к университету и его целям. Но традиции могут стать одновременно фактором, сдерживающим перемены, тормозящим развитие, если уже не отвечают меняющимся требованиям времени. Поэтому основная задача руководства в сфере организационной культуры заключается в сознательном воздействии на нее и целенаправленном внесении изменений, соответствующих целям организационного развития, т. е. в управлении организационной культурой. Управление организационной культурой предполагает ее формирование, поддержание и, при необходимости, изменение.

Основной целью системы управления развитием организационной культуры является развитие организационной культуры с помощью реализации разработанных механизмов управления, посредством поддержания студентами и сотрудниками общепринятых традиций, норм, символики, роста культуры поведения, творческой активности, развития личных умений и навыков, управления взаимоотношениями в студенческой среде и преподавательском коллективе.

Задачами системы управления развитием организационной культуры в студенческой среде и преподавательском коллективе являются:

- 1) создание благоприятного морально-психологического климата;
- 2) улучшение культуры поведения и внешнего вида студента;
- 3) минимизация конфликтов;

- 4) формирование нравственной культуры личности;
- 5) привлечение студентов и сотрудников к участию в мероприятиях, проводимых в университете (повышение творческой активности);
- 6) повышение инициативности студентов;
- 7) развитие сплоченности студенческих групп и сотрудников университета;
- 8) рост заинтересованности в учебном процессе;
- 9) улучшение личной организации студентов и сотрудников университета;
- 10) повышение осведомленности студентов и сотрудников об организационной культуре университета, его героях, истории, миссии.

Управление развитием организационной культуры в университете может быть осуществлено двумя базовыми методами:

1 Прямое воздействие (активная пропаганда субъектами управления идей, наказание несогласных, воздействие личным примером);

2 Косвенное воздействие (неожиданное, скрытое поощрение желательного поведения, изменение материальных, символических аспектов организационной культуры).

Воздействие личным примером представляет собой наиболее мягкий способ формирования специального набора культурных ценностей. Студенту трудно демонстративно отстаивать свои ценностные предпочтения, когда он видит, что преподаватели подчиняют свое поведение совсем другим ценностям.

Самым сложным методом воздействия на организационную культуру является изменение ее поверхностного уровня – материальных и символических ее элементов. Такое воздействие призвано, прежде всего, изменить сложившиеся стереотипы студентов и сотрудников, сделать их более открытыми по отношению к восприятию новых ценностей. Введение новых требований к одежде, реализация нового дизайна помещений, внедрение особых ритуалов, мероприятий, собраний – все это и многое другое поначалу воспринимается как некая «игра», смысл которой не всегда понятен студентам и сотрудникам.

Однако именно такие изменения способны привести к изменению традиционного отношения к культуре высшего учебного заведения, дать студентам ощущение реальности перемен, заложить основу веры в руководство.

Таким образом, менеджмент современных организаций и университета в частности не может упускать из виду управление организационной культурой, формирование ее в нужном для организации направлении. Конечно, процесс формирования организационной культуры и управления ею сложен, требует значительных затрат времени и усилий, высокого профессионализма руководителей. Однако сильная культура университета,

выполняя свои функции, обеспечит создание особого образа вуза, отличного от других организаций.

Пешкова К. Е.
старший преподаватель
кафедра «Информационные технологии и системы»

Горева А. В.
старший преподаватель
кафедра «Экономика»
СахИЖТ, филиал ДВГУПС
Россия, г. Южно-Сахалинск

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОЦЕНКИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Аннотация: В данной статье авторы исследуют вопрос объективной, статистически валидной оценки кадрового потенциала.

Ключевые слова: Оценка персонала, управление человеческими ресурсами, кадровый потенциал, планирование преемственности.

С конца XX века одним из факторов успеха организаций во всем мире является непрерывный рост эффективности и производительности труда. Задачей первостепенной важности является сохранение и усиление этого роста в современных условиях постоянно усложняющейся деловой среды, исчезновения информационных барьеров и стремительного технического прогресса [2, стр. 3]. Поэтому проблема эффективного управления человеческими ресурсами становится все более насущной.

Проведенные исследования свидетельствуют о том, что непрерывный рост организации связан с программами привлечения, удержания, и эффективного использования человеческих ресурсов. Главным в этих процессах является объективная, надежная и статистически валидная оценка персонала, его личностных и профессиональных качеств, управленческих способностей, потенциала, которые существенно влияют на эффективность деятельности. Эта оценка, по мнению ученых и практиков, является основным инструментом в управлении персоналом. Компаниям, для достижения долгосрочного успеха в перспективе, нужны способные, обученные сотрудники. Планирование преемственности является необходимым условием для реализации стратегии развития организации, и осуществляет поддержку производительности организации. Если приняты меры для того, чтобы все ключевые должности заполнялись квалифицированными сотрудниками, то это составит надежную основу для продуктивности всей организации [3]. Помимо этого, наличие надежной и стабильно функционирующей системы развития преемственности позволит организации наиболее эффективно использовать человеческие и финансовые ресурсы. Организации, которые не имеют эффективную программу планирования преемственности, теряют очень многое.

Существует ряд определений планирования преемственности. Совет HR Канады использует простой подход: планирование преемственности - это процесс определения и развития персонала с высоким потенциалом, для дальнейшей работы на руководящих должностях. HR эксперт Сьюзен М. Хитфилд (Susan Heatfield) расширяет понятие планирования преемственности, говоря о том, что этот процесс должен касаться не только руководителей высшего уровня, но и "каждой ключевой роли в компании». Эффективное управление персоналом, найм и развитие талантов позволяют извлечь выгоду из сильных сторон сотрудников и их способностей внести свой вклад в достижение целей.

Гуру бизнеса, Маршал Голдсмит, исследующий процесс повышения эффективности планирования и развития, предостерегает компании от того, чтобы считать процесс планирования преемственности, завершённым только потому, что план был сформирован и задокументирован. "Оценивайте конечный результат, а не процесс", говорит он, подчеркивая, что уместнее было бы изменить название с «планирование преемственности» на «развитие преемственности».

Управление преемственностью является частью программы управления талантами, цель которой привлечение лучших кандидатов, удержание высокопотенциальных сотрудников в компании и использование целевого развития сотрудников для роста эффективности бизнеса. В книге *Grow Your Own Leaders: How to Identify, Develop, and Retain Leadership Talent* (Воспитай своего лидера. Как находить, развивать и удерживать талантливых руководителей). William C. Byham, Audrey B. Smith, Matthew J. Paese отмечают, что наиболее желателен такой подход в управлении персоналом, при котором выращивание и удержание талантливых и квалифицированных сотрудников осуществляется внутри организации. Отыскав эффективные способы выращивания собственных талантов, в которых нуждается компания, она, тем самым, сократит время и ресурсы, необходимые для привлечения талантов извне. А также сможет эффективнее удерживать своих лучших и наиболее квалифицированных сотрудников [4].

Стремительные изменения в развитии новых технологий, а также старение работающего населения приводит к тому, что специалисты в сфере HR вынуждены, во-первых, искать таланты по всему миру и, во-вторых, увеличивать средства на обучение и развитие сотрудников. Все более возрастающая актуальность темы развития талантов имеет причины. Очевидно, что в современной обстановке в сфере бизнеса, в условиях постоянно изменяющихся правил становится необходимым, используя информацию о компетенциях, программы развития и объективные данные о персонале, выращивать собственные таланты внутри. Надо делать ставку на самых перспективных сотрудников, обладающих высоким потенциалом, которые и предоставят компании конкурентное преимущество.

Проблема формирования кадрового потенциала в условиях постоянно меняющейся среды, несомненно, является очень актуальной. Управление потенциалом сотрудников организации должно осуществляться в тесной связи не только с оценкой, но и с программами развития на долгосрочную перспективу.

Использованные источники:

1. Развитие потенциала сотрудников: Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации [Текст]/ Светлана Иванова, Дмитрий Болдогов, Эмма Борчанинова, Анна Глотова, Оксана Жигилий – М.: Альпина Паблишер, 2014 г. - 279 с.; 21,5 см. - 1000 экз. – ISBN 978-5-9614-4720-0 , 978-5-9614-1126-3, 978-5-9614-1429-5, 978-5-9614-1769-2, 978-5-9614-4582-4.
2. William C. Byham, Audrey B. Smith, Matthew J. Paese. Grow Your Own Leaders: How to Identify, Develop, and Retain Leadership Talent [Текст] / Financial Times Prentice Hall Prentice-Hall, Inc/ Upper Saddle River, NJ 075458.
3. Юджин Берк, Рей Гленно. Аналитическое исследование глобального рынка труда [Электронный ресурс] / http://www.shl.ru/images/stories/Talent_report-2013.pdf
4. Carol Morrison is a senior research analyst for the Institute for Corporate Productivity. The Learning-Succession Connection [Электронный ресурс] / <http://www.clomedia.com/articles/the-learning-succession-connection//>

*Плеслов А.А., к.э.н.
доцент*

*кафедра экономики и предпринимательства
Новосибирский государственный университет
экономики и управления
Россия, г. Новосибирск*

**СОВРЕМЕННЫЕ МЕЗОЭКОНОМИЧЕСКИЕ СИСТЕМЫ
НА СТАРООСВОЕННЫХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПЛОЩАДКАХ**

Сегодня очевиден феномен затяжного трансформационного кризиса, в котором оказалось российское общество и экономика в результате процесса социально-экономической трансформации, связанной с переходом от одной модели хозяйственного развития к новой, основанной на принципах рыночной организации.

Очевидно, что надежда на преодоление кризиса в нашей стране связана с целенаправленной экономической политикой, проведением соответствующей программы антикризисных преобразований, определением общей стратегии развития социально-экономической системы на основе взаимодополняющих механизмов управления, регулирования, регламентирования и самоорганизации.

Развитие рыночных отношений предполагает непрерывный переход социально-экономической системы из одного состояния в другое и связано с

преобразованием структуры и экономических отношений в процессе реформирования.

Любой переход (или преобразование) системы из одного состояния в другое предполагает существенные деформации или изменения внутреннего и внешнего характера. В рамках подобных преобразований система имеет возможность перейти на более высокий или на более низкий уровень. В первом случае опыт и потенциал системы, подвергающейся преобразованию, практически сохраняются и используются для дальнейшего накопления «ресурсов» и «сил», но уже более высокого порядка, во втором — потенциал теряется полностью или уменьшается в абсолютном выражении, что в следующий период времени вызывает необходимость его восстановления до уже достигнутого ранее уровня [1].

Применительно к становлению и развитию рыночных отношений в нашей стране принято считать, что в большей степени накопленный потенциал был или потерян в ходе начальных этапов реформирования или неэффективно использован.

Оценка динамики любой социально-экономической системы, находящейся в процессе реформирования и механизмов, управляющих ее развитием, может быть осуществлена только на основе опыта реальных трансформаций и их анализа.

Не наложение каких-либо схем на ситуацию (тем более когда ситуация имеет сложный и уникальный характер), а следование принципам и закономерностям развития сложных систем, способно дать ключ к ее эффективному регулированию.

Вместе с радикальной, революционной трансформацией экономики, которая осуществляется на фоне системного кризиса, трансформировались и усложнились сами цели и задачи развития экономических отношений нового порядка в России для выработки единого курса действий. Речь идет о необходимости восстановления нарушенного баланса потоков между основными секторами экономики и создании относительно устойчивых условий существования и сосуществования экономических систем разных уровней (макро, микро, мезо, мини, нано).

Современное состояние промышленности России является результатом, во-первых, ускоренной индустриализации страны в прошлом, и, во-вторых, особенностей процесса ускоренного перехода экономики к рыночным отношениям.

Промышленность, в первую очередь, определяет производственный и научно-технический потенциал страны, степень и эффективность использования природных, материальных и трудовых ресурсов. Под ее влиянием складывается сложная система межотраслевых и межрайонных связей, возникают территориально-хозяйственные, в том числе территориально-производственные комплексы.

В целом народное хозяйство страны характеризуется монолитностью и единством экономического пространства, которое включает в себя два базовых фактора – единство территории и инфраструктуры.

Территориальная организация промышленности России отражает общую экономико-географическую ситуацию, характерную для страны. Теория и практика экономического районирования определяет разные типы образований, как таксономических единиц производственно-территориального устройства страны: экономические зоны, крупные экономические районы, регионы, территориально-производственные комплексы.

Территориально-производственные комплексы (ТПК) – взаимообусловленное сочетание органически связанных между собой предприятий на определенной территории в соответствии с особенностями ее экономических и природных ресурсов и транспортно-географического положения, обеспечивающее максимальный экономический результат. Территориально-промышленные комплексы составляют индустриальный «каркас» страны.

Особо необходимо отметить, что не любое территориальное сочетание предприятий является ТПК. Если предприятия объединены только общностью транспортно-географического положения и совместным использованием инфраструктуры, то принято говорить о промышленной группировке.

Формы производственно-территориальных сочетаний, свойственные промышленности не тождественны таксономическим единицам промышленного районирования, подобно тому, как теория экономического районирования отмечает разницу между понятиями ТПК и экономического района. При промышленном районировании иерархически соподчинены районы, узлы, центры, пункты. Каждой таксономической единице соответствует определенная форма производственно-территориальных сочетаний. В промышленном районе «ядром» служат комплексы и группировки (вместе или раздельно), в узле – комплекс, в центре – группировка.

Промышленный пункт – низший «уровень» промышленного районирования. Он представлен единичным предприятием.

Традиционно предприятие являлось первичным субъектом экономики и базовым элементом ее жестко интегрированной структуры. Процесс организации предприятия всегда сопровождался выделением соответствующего земельного участка (территории) и созданием на этой территории производственной среды.

К началу реформирования промышленность России состояла преимущественно из крупных предприятий с высоким уровнем концентрации производства и соответствующих ресурсов. Производственная деятельность и сам факт существования предприятия неразрывно был связан

с его месторасположением и занимаемой территорией. Именно в рамках этой территории создавалась и поддерживалась соответствующая целям и задачам деятельности предприятия производственная среда, как совокупность материально-пространственных условий деятельности людей в производственной сфере и состоящая из промышленных зданий и сооружений, оборудования и транспорта, подъездных путей и дорог, инженерных коммуникаций и других элементов. Производственная среда неразрывно связана с территорией (земельным участком), на котором располагается предприятие и в процессе хозяйствования представляет собой промышленную площадку, на которой компактно сосредоточены все элементы инженерной инфраструктуры, обеспечивающие производственное потребление предприятием выделенных лимитов на электрическую энергию, тепловую энергию, природный газ, воду, связь и выполнение регламента экологической и промышленной безопасности. Инженерная инфраструктура является базовым, определяющим элементом промышленной площадки, формирующим её как целостное понятие, состоящим из единого и неделимого комплекса инженерных сетей, коммуникаций и служб по их ремонту и обслуживанию, необходимым для функционирования основного производства и жизнеобеспечения людей.

К концу 80-х годов в России было около 300 тыс. предприятий и организаций, из них 27 тыс. – в промышленности [6]. Практически каждое промышленное предприятие располагалось на своей индивидуальной промышленной площадке. Эти промышленные площадки создавались в период индустриализации нашей страны. Они соответствовали основополагающим принципам организации промышленного производства социалистического периода. На каждой промышленной площадке создавался полный комплекс необходимых производственных подразделений и служб, что обеспечивало каждому предприятию определенную автономию. Инженерные сети и инфраструктура в целом создавалась для обеспечения кратного увеличения производства и обеспечения потребности ЖКХ и социальной инфраструктуры, так как многие предприятия были фактически градообразующими. Производственный процесс, как правило, предполагал возможность двойного использования технологий и наличие мобилизационных мощностей. Территория промышленных площадок располагала резервными площадями для последующего развития и расширения производства.

Очевидно, что очень немногочисленные новые и строящиеся промышленные площадки формируются на других технико-экономических принципах, что делает их отличными от ранее созданных. Это позволяет разделить промышленные площадки на постприватизационные, т.е. новые промышленные площадки и на существовавшие до приватизации, т.е. староосвоенные промышленные площадки, на которых располагались дореформенные предприятия.

Реформирование российской экономики подразумевает ее структурную перестройку, т.е. создание конкурентоспособных предприятий различной, в основном частной, формы собственности с большим количеством малых и средних предприятий. Экономической базой для этого процесса является существующий производственный потенциал страны, регионов и дореформенных предприятий в рамках их староосвоенных промышленных площадок.

Именно на уровне предприятий происходят процессы, отличающиеся большим динамизмом. Только за период с 1990 (дореформенный период) по 2006 год количество предприятий в экономике страны увеличилось в 12 раз, что в рамках Новосибирской области выглядит как соотношение 3553 предприятий, действовавших в 2006 году к 452 предприятиям в 1990 году. При этом совокупные основные фонды предприятий в экономике страны и Новосибирской области практически не изменились [6]. Очевидно, что вновь образованные промышленные предприятия осуществляют свою деятельность на базе основных производственных фондов и ресурсов производственной среды дореформенных предприятий в рамках староосвоенных промышленных площадок.

Этот процесс не имеет экономической альтернативы, т.к. создание вновь образовавшимися предприятиями своих новых промышленных площадок с соответствующей производственной средой, означало бы еще одну индустриализацию всей страны в масштабах 20-60-х годов XX века, хотя и на новом научно-техническом уровне.

Тем более, что попытки вновь образованных предприятий создать свои автономные промышленные площадки сопряжены с приобретением земельного участка, проектированием и созданием своей инженерной инфраструктуры, получением разрешений на эксплуатацию, получением лимитов на энергоресурсы, воду и телефонную связь, получением и выполнением технических условий для подключения к внешним инженерным сетям, организацией полноценной инженерной, энергетической и административно-хозяйственной службы с обученным персоналом и прочим. Для создания своей промышленной площадки собственники предприятий должны иметь соответствующие административные и инженерные знания (нанять компетентных специалистов), терпение и время (до двух - трех лет), большое количество свободных денежных средств, и т.д. Все это делает организацию собственных промышленных площадок для малого и среднего бизнеса практически невозможным.

Поэтому, некоторые из вновь организованных предприятий входят на существующие староосвоенные промышленные площадки в качестве арендаторов или собственников каких-либо промышленных объектов. Однако, многие новые предприятия образуются и в процессе реструктуризации дореформенных (исходных) предприятий, т.е. непосредственно на староосвоенных промышленных площадках.

Необходимо отметить, что схема реструктуризации каждого предприятия носит индивидуальный характер, требующий учета его отраслевых и производственно-технологических особенностей, взаимосвязей между подразделениями, сложившихся отношений собственности, но принципиальная идея выделения самостоятельного бизнеса (в виде жизнеспособных бизнес-единиц) из предприятия, отягощенного социальной инфраструктурой, мобилизационными мощностями, избыточными мощностями и работниками, лежит в основе современного менеджмента.

Обобщая, выделим несколько общих сценариев, наметившихся в ходе структурных преобразований российских предприятий: это заключение арендных договоров со структурными подразделениями; создание дочерних фирм; передача, продажа и коммерческое использование объектов социальной сферы; выделение, продажа непрофильных, не соответствующих стратегической концепции предприятия подразделений и видов бизнеса. Это происходит в процессе осуществления организационно-правовых процедур акционирования, ликвидации, банкротства, разделения, выделения, преобразования. Все эти процессы приводят к дроблению имущественных комплексов исходных предприятий.

Таким образом, можно констатировать, что в результате многообразных экономических и организационно-правовых трансформаций исходных дореформенных предприятий на их староосвоенных промышленных площадках функционируют многочисленные предприятия разнообразных организационно-правовых форм и видов деятельности, использующих при этом общую неделимую инфраструктуру.

Начало этого явления относится к периоду конца 80-х годов XX века, когда стали активно организовываться производственные кооперативы. Приватизация предприятий и их послеприватизационное развитие обозначили почти повсеместное присутствие на староосвоенных промышленных площадках уже не одного предприятия, а некоторого множества предприятий. Это отмечается и в исследованиях посвященных процессам реформирования, реструктуризации и постприватизационного развития предприятий [2,3,4].

На сегодняшний день описываемое явление приобрело характер устойчивой тенденции, очевидной не только для производителей, экономистов и менеджеров, но и для рядовых обывателей, которые пользуются услугами различных организаций, находящихся на территории ранее охраняемых и режимных промышленных предприятий. Приведем несколько уместных примеров, характеризующих положение на староосвоенных промышленных площадках города Новосибирска.

«Завод крупнопанельных домов №6» (ЗАО «ЗКПД-6») - крупнейшее предприятие стройиндустрии города Новосибирска, производитель изделий из бетона и сборного железобетона. Создано в 1957 году [7]. В результате сложных процессов приватизации, реструктуризации и банкротства к 2007

году на староосвоенной промышленной площадке исходного предприятия ЗАО «ЗКПД-6» функционируют 32 предприятия, использующих общую инфраструктуру.

«Новосибирское производственное объединение «Луч» (ФГУП НПО «Луч») – ведущее предприятие Российского агентства по боеприпасам. Образовано в 1942 году. Всегда выпускало не только специальную технику, но и продукцию гражданского назначения и ТНП [7]. К 2007 году на староосвоенной промышленной площадке ФГУП НПО «Луч» в специальной не режимной зоне функционируют 95 предприятий, использующих общую инфраструктуру.

«Новосибирский оловянный комбинат» (ОАО «НОК») – крупное предприятие цветной металлургии, поставляющее на внутренний и мировой рынок различной марки олова, свинца, галлия, висмута, индия и сплавы на их основе. Запущено в эксплуатацию в 1942 году [7]. На сегодняшний день на территории, прилегающей к городским магистралям, функционирует 27 предприятий, использующих общую инфраструктуру староосвоенной промышленной площадки ОАО «НОК».

Все вышеизложенное позволяет сделать вывод, что в ходе экономических реформ произошел важный структурный сдвиг – на одной староосвоенной промышленной площадке зачастую стало функционировать не единичное предприятие, а совокупность независимых предприятий, связанных друг с другом территориальным расположением и необходимостью совместного использования общей инженерной инфраструктуры в рамках единой промышленной площадки.

Эта совокупность предприятий определяется нами как малая промышленная группа (МПГ). Она имеет все типологические признаки традиционных форм производственно-территориальных сочетаний, а именно: предприятия объединены общим транспортно-географическим положением и используют общую инфраструктуру. Все это реализуется в материально-вещественной форме на староосвоенной промышленной площадке исходного дореформенного предприятия. В отличие от известной в экономическом районировании «промышленной группировки», МПГ имеет меньший территориальный масштаб и инфраструктурный потенциал. Поэтому уместны понятия «малая» и «группа», а понятие «промышленная» определяет не только основную направленность деятельности предприятий МПГ, но и специфику их функционирования на площадке, которая изначально является промышленной [5].

Все вышеизложенное позволяет использовать понятие «малой промышленной группы» (МПГ) для определения совокупности предприятий, функционирующих на ограниченной территории (промышленной площадке), использующих общую неделимую инфраструктуру и экономически заинтересованных в совместном формировании устойчивой производственной среды для достижения своих целей.

В экономической теории традиционно принято различать два основных уровня анализа экономических феноменов – макроэкономический и микроэкономический. Усложнение связей в социально-экономических системах, разная степень интенсивности различных составляющих экономики требует рассмотрения иных компонентов объектов, выделения других компонентов систем. Традиционно рассматриваемые макро- и микроуровни дополняются промежуточным мезоэкономическим уровнем. Этот уровень представлен, главным образом, региональными, территориально-отраслевыми, отраслевыми и межотраслевыми комплексами, а также крупными интегрированными корпорациями, холдингами и ФПГ [8]. По всем признакам и МПГ могут быть отнесены к интегрированным структурам мезоэкономического уровня.

В современных условиях староосвоенные промышленные площадки являются базой для функционирования разнообразных направлений бизнеса в виде малых и средних предприятий. Староосвоенные промышленные площадки являются основой создания экономических систем мезоэкономического уровня, включающих взаимодействующие между собой предприятия и образующие их естественную среду функционирования и взаимодействия с другими социально-экономическими системами. По сути дела, мезоэкономические системы должны создавать вокруг каждого предприятия некую среду функционирования, локализирующую и демпфирующую кризисное явление экономики. Исследование функционирования МПГ позволит разработать практические рекомендации по формированию целостной системы экономических механизмов, обеспечивающих комплекс предупредительных и антикризисных мероприятий, восстановление и поддержание позитивных взаимных ожиданий разноуровневых рыночных экономических субъектов.

Для обоснования таких надежд необходимо изучить взаимодействие отдельных предприятий в рамках МПГ. Разработать экономические механизмы устойчивого функционирования и развития предприятий МПГ на староосвоенной промышленной площадке в рамках единой мезоэкономической системы.

Использованные источники:

1. Авдашева С.Б., Дементьев В.А. Акционерные и имущественные механизмы интеграции в российских бизнес-группах // РЭЖ. 2000. №1. – с.13-28
2. Аистова М.Д. Реструктуризация предприятий: вопросы управления. Стратегии, координация структурных параметров, снижение сопротивления преобразованиям – М.: Альпина Паблишер, 2002
3. Мезоэкономика переходного периода: Рынки, отрасли, предприятия. – М.: Наука, 2001
4. Пивоваров С.Э. Постприватизационное развитие предприятий, комплексов, отраслей. – СПб.: Питер, 2004

5. Плеслов А.А. Формирование малых промышленных групп на базе инфраструктуры дореформенных предприятий / Научно-технические ведомости СПбГПУ, Экономические науки № 5(64), 2008.
6. Регионы России. Социально-экономические показатели 2005: Стат. Сб./ Росстат. М., 2006
7. Энциклопедия Новосибирска – Новосибирск: Новосибирское книжное издательство, 2003
8. Яременко Ю.В. Теория и методология исследований многоуровневой экономики. Избранные труды: В 3 кн. – М.: Наука, 1997

*Потапова О.Н., к.э.н.
доцент*

*Московский финансово-промышленный
университет «Синергия» Россия, г. Москва*

ПОТЕНЦИАЛ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ КОМПАНИЙ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ КОНКУРЕНЦИИ

Глубокие изменения, произошедшие в практике ведения хозяйственной деятельности в условиях инновационной экономики требуют теоретического осмысления и поиска новых подходов к стратегическому управлению организацией.

Одной из ключевых тенденций развития современных рыночных отношений начала XXI века является резкое обострение конкуренции на локальных, национальных и глобальном рынках, связанное, в первую очередь, с возросшим значением научно-технического прогресса для социально-экономического развития страны, закрепление за инновациями роли решающего фактора в борьбе за выживание, стремление к сохранению суверенитета, ресурсов, финансов, мобилизации всех сил для достижения конкурентных преимуществ. Сегодня можно говорить о появлении инновационной конкуренции, которая определяет необходимость новых методов воздействия на цели, мотивы, интересы, потребности, экономическое поведение партнеров, конкурентов и потребителей.

За участниками рынка закрепляется определенный конкурентный статус. Так, инновационным признается конкурентный статус участников рынка в том случае, если в их конкурентных действиях обнаружится стремление опередить соперников за счет создания нового тренда в развитии бизнеса или его элементов. Главные целевые установки конкурентов-инноваторов охватывают широкий круг конкурентных результатов, в том числе, доход, конкурентные позиции на рынке, положительное признание со стороны окружения, развитие отрасли или всего рынка (национального или глобального) [1]. Компании-конкуренты формируют потенциал инновационного опережения соперников, включающий в себя интеллектуальный и внедренческий потенциал, творческие ресурсы владельцев бизнеса, сотрудников и менеджеров фирм. Важное значение

имеет инженерный и дизайнерский талант, а также умение заставить ключевых игроков и потребителей поверить в избранный технологический формат развития всей отрасли.

Израильская компания Elscint, например, в индустрии рентгеновских томографов является «последователем», который понимает выгоды от присутствия «хорошего» лидера в лице компании GE Healthcare, а именно: GE поддерживает в отрасли высокие цены, продукты GE являются дифференцированными благодаря уровню технического обслуживания и репутации компании, кроме того, GE активно вкладывала деньги в развитие рынка и информированность покупателей.

Исследователи инновационной конкуренции обосновывают ее смещение в область создания институциональных преимуществ технологического развития. Фирмы начинают конкурировать за создание институциональной инновационной среды, за контроль над дефицитными ресурсами, что позволяет им как бы «застолбить» за собой в настоящее время неопределенные (с точки зрения перспектив) потенциальные рынки [7]. В условиях упреждающей конкуренции компании выгоднее сразу стать технологическим центром, генератором идей, технологий и формировать собственную сеть производителей и разработчиков. Важным ресурсом в инновационной конкуренции становится выигрыш во времени.

Компании, являющиеся мировыми технологическими лидерами, стремятся к использованию новых инструментов в конкурентных отношениях, в частности, они пересматривают политику патентования: патенты просто публикуются, становясь доступными для всех. Лидером в области патентования в настоящее время является компания IBM, которая все активнее перемещается в сферу исследований в области окружающей среды, образования и здравоохранения и отказывается от производства продукции массового потребления. Открывая собственные патенты, компания тем самым обесценивает патенты со схожими технологическими решениями своих конкурентов, обрекая их на роль ведомых. Кроме того, делая патенты доступными для всех игроков рынка, IBM способствует обострению внутриотраслевой конкуренции.

Чтобы лидировать в инновационной конкуренции, IT-компаниям нужно иметь солидный портфель патентов, которые в том числе активно скупаются. Так, Google приобрела Motorola Mobility (\$12,5 млрд), а Microsoft скупает права на использование технологий Novell и AOL (\$1,45 млрд).

Для IT-компаний значение «патентного капитала» настолько велико, что в некоторых случаях они предпочитают перейти к политике сотрудничества, объединяют усилия и учреждают консорциумы по приобретению патентов других компаний. Самой громкой продажей последнего времени стал аукцион по реализации патентного портфеля (более 6 тыс. патентов в области телекоммуникаций) обанкротившейся компании Nortel. Корпорация Google предложила Nortel \$900 млн за этот портфель, но

он ушел с молотка созданному в 2011 г. консорциуму Rockstar (включающий компании Apple, EMC, Ericsson, Microsoft, ResearchInMotion, Sony) за более высокую цену (\$4,5 млрд). После покупки патентов входящие в консорциум компании кросс-лицензируют полученные патенты между собой [6].

Накопление «патентного капитала», т.е. приобретение патентов в целях поставить под свой контроль максимально возможное количество технологических направлений позволяет обезопасить себя от судебных исков со стороны конкурентов. Исследователи из Бостонского университета подсчитали, что убытки бизнеса от патентных войн в 2011 г. достигли \$29 млрд, а совокупный объем ущерба (начиная с 1990 г.) приближается к 0,5 трлн долларов [2].

По данным ведомства по патентам и товарным знакам США (USPTO), только на 10 крупнейших хай-тек-компаний, зарегистрированных в стране, приходится около 60000 патентов, в том числе, у Microsoft - более 18000. Корпорация IBM объявила о том, что ее изобретатели за 2010 г. получили почти 6000 патентов [5].

Значительные средства выделяются компаниями на исследовательскую работу. Так, компания Samsung в ближайшие десять лет готова вложить почти \$20,6 млрд в такие области исследования, как производство солнечных батарей, разработку аккумуляторов для автомобилей с гибридным и электрическим двигателями, усовершенствование светодиодных технологий, биофармацевтику и создание медицинского оборудования. Компания Toshiba, например, в ближайшие три года потратит \$14 млрд на разработку новых сборочных мощностей и усовершенствование оборудования уже существующих фабрик.

Примечателен тот факт, что компания Apple до 2008 г. тратила на разработки не больше \$1 млрд в год. (Для сравнения: в то же время Microsoft потратила на научно-исследовательские цели и сопутствующие разработки \$7 млрд) Однако, когда доходы Apple существенно увеличились благодаря рекордным продажам iPhone и iPad, расходы на исследовательскую деятельность резко выросли и уже составляли до 50% от общей суммы расходов за 2011 - 2013 гг. Последние несколько лет Apple потратила на научную работу больше, чем за предыдущие 15 лет вместе взятых [3].

Еще одним элементом потенциала конкурентоспособности в условиях инновационной конкуренции является венчурное финансирование, финансирование сети малых инновационных фирм, которые занимаются производством дополняющих продуктов и технологий и способствуют расширению и улучшению базовой линейки продукции компании.

Для того, чтобы окружение было готово положительно встретить инновации, для мобилизации своего потенциала, а также максимального использования своих возможностей необходимы соответствующие действия в отношении конкурентов. Так, компания Microsoft для распространения своей базовой технологии операционной системы Windows Mobile активно

инвестирует в начинающих производителей программного обеспечения под Android и iOS, чтобы стимулировать разработчиков создавать версии программ для ОС Windows Mobile 7. Фонд посевного финансирования компании Microsoft проинвестировал \$150 тыс. в развитие двух компаний, занимающихся разработкой ПО для операционных систем Android и iOS [4].

Участники рынка могут быть признаны лидерами, в том числе, по наличию в их арсенале конкурентных ресурсов. Лидерство в ресурсах свидетельствует о том, что участники рынка превосходят соперников в формировании конкурентного потенциала. Их потенциал признается эталонным, и они становятся примером для других участников рынка, образцом конкурентоспособности. Уникальный набор профессиональных компетенций такой фирмы обеспечивает ей конкурентные преимущества перед соперниками, а понимание природы движущих сил инновационной конкуренции способствует выявлению факторов успеха, определению и использованию новых методов управления организацией.

Использованные источники:

1. Рубин Ю.Б. Теория и практика предпринимательской конкуренции. М.: Маркет ДС, 2011. С.520-521
2. Грицайчук С. Патентные войны. URL: <http://www.it-world.ru/tech4human/newtech/41948.html>
3. Коваль М. Apple выделяет на новые разработки и исследования меньше средств, чем ее конкуренты. URL: <http://www.imena.ua/blog/apple-spend-for-new-ways>
4. Петлевой В. Microsoft вкладывается в производителей ПО для смартфонов. URL: <http://rbcdaily.ru/media/562949980098480>
5. Рощин К. Google хочет убить американское патентное право. URL: <http://newsland.com/news/detail/id/755425/>
6. Слобожанский М. Патентные войны: потребитель платит за все! URL: <http://noos.com.ua/ru/post/1873>
7. Толкачев С. Инновационная конкуренция: роль институциональной среды. URL: <http://kapital-rus.ru/articles/article/192464>

*Потапова О.Н., к.э.н.
доцент*

*Дрючина Е.И., к.э.н.
доцент*

*Московский финансово-промышленный
университет «Синергия»
Россия, г. Москва*

ГИПЕРКОНКУРЕНЦИЯ: ОСОБЕННОСТИ ПРОЯВЛЕНИЯ

Для современной рыночной экономики XXI века, неотъемлемой составной частью которой являются наукоемкие, инновационные производства, характерно формирование новой модели международного

бизнеса как системы многомерных экономических взаимозависимостей, сочетания международной конкуренции, кооперации и партнерства, переплетения глобального, национальных и локальных рынков [3]. Существенно усложняется институциональная структура международного бизнеса, преобразуется его конкурентная среда. Глубокие изменения происходят в отношениях собственности, организационно-правовых формах, характере деятельности, организационных структур современного предпринимательства, разрушается региональная изолированность, увеличивается число соперников на мировом рынке.

Для данной системы характерно появление масштабной, агрессивной конкуренции, которую многие исследователи определяют, как гиперконкуренцию. Она характеризуется нарастающим соперничеством в форме непрерывно появляющихся технологических, управленческих, производственных инноваций и включает в себя новые методы воздействия на цели, задачи, мотивы, деловые интересы, экономическое поведение партнеров, конкурентов, потребителей. В этих условиях резко обостряется конкурентная борьба за мировое лидерство между субъектами предпринимательства и странами за рынки и сферы влияния. Конкуренция приобретает характер бескомпромиссной борьбы между соперниками за выживание, стремление к сохранению суверенитета, ресурсов, финансов, мобилизации всех сил для достижения конкурентных преимуществ.

Профессор МФПУ «Синергия» Ю.Б. Рубин, рассматривая сущность конкуренции как института рыночной экономики, подчеркивает, что «конкуренция является объектом последовательной эволюции свободного, не стесненного никакими ограничениями соперничества. Она последовательно эволюционирует в направлении современных форм институционализации. Каждому историческому состоянию рыночной экономики соответствует свой тип конкуренции как института рыночной экономики» [4].

Появление понятия «гиперконкуренция» связано с именем профессора Бизнес-школы Дартмутского колледжа Р.Д'Авени. По его мнению, гиперконкуренция характеризуется «постоянно нарастающим соперничеством в форме быстро появляющихся товарных инноваций, сокращением времени НИОКР, агрессивной конкуренцией цен и компетентностей, созданием новых подходов к обслуживанию покупательских потребностей» [3]. Д'Авени использует термин «гиперконкуренция» для описания отраслевой окружающей среды, характеризующейся интенсивными и быстрыми действиями конкурентов для достижения рыночного превосходства над соперниками путем разрушения их преимуществ.

Инновационная гиперконкуренция в полной мере обладает признаками шумпетеровской конкуренции, в основе которой лежит процесс «созидательного разрушения», в отсутствие чего общество обречено на

застой и отказ от повышения уровня жизни, предполагаемого научно-техническим прогрессом [6].

Важно принимать во внимание многоаспектный характер гиперконкуренции. Она может протекать на товарных рынках, в области ресурсов, между разными предпринимательскими концепциями, в составе объединения предприятий, когда компания борется с соперниками не в одиночку, а заключив союз с другими производителями, поставщиками, партнерами по кооперации, торговыми посредниками. Еще один признак гиперконкуренции, выделенный профессором Базельского университета М. Бруном – это динамизм развития рынка [2], что проявляется в невозможности прогнозирования ситуации на средне- и долгосрочную перспективу, в непрерывном проникновении новых и уходе с рынка действующих конкурентов, изменении позиций игроков. Гиперконкуренция одновременно охватывает множество областей, важнейшими из которых являются издержки, качество, сроки, «ноу-хау», создание рыночных барьеров, укрепление финансового положения и т.д. В условиях гиперконкуренции менеджмент не может сосредоточивать усилия только на одном из конкурентных параметров, необходим комплексный, системный подход к принятию управленческих решений.

Особую роль конкуренции, возникающей между инновационными предпринимателями в отрасли подчеркивает профессор экономики Нью-Йоркского университета У. Баумоль. Он проводит различие между инновационным предпринимателем, который приходит к новым идеям и воплощает их на практике, и репликативным предпринимателем, тиражирующим уже созданный кем-то инновационный продукт. Для того, чтобы эффективно пользоваться инновацией, необходимо быть как эффективным новатором, так и эффективным имитатором [1].

В современных условиях национальные государства соперничают за новые научные знания, контроль и регулирование сырьевых ресурсов, информационные, финансовые средства, право собственности на интеллектуальный и информационный капитал. Это определяет их статусное лидерство.

Гиперконкуренция наблюдается в странах с высоким технологическим, инновационным развитием. Такую конкуренцию можно охарактеризовать как динамичную, бескомпромиссную, жесткую борьбу между странами, стремящимися сохранить свой суверенитет, территориальную целостность, свои собственные природные, трудовые ресурсы, допуск к таким ресурсам за рубежом, национальные традиции, культуру, человеческие и социальные ценности.

В условиях глобализации особое значение приобретает проблема антимонопольного регулирования. Если раньше деятельность антимонопольных ведомств была традиционно нацелена на защиту конкуренции между компаниями на национальном рынке, то теперь все чаще

приходится сталкиваться со случаями, когда условия конкуренции на национальных рынках нарушаются в результате операций крупных транснациональных компаний.

Так, например, компанию Apple, одного из мировых лидеров на рынке бытовых электронных устройств, антимонопольные ведомства США и Западной Европы обвиняют в нарушении антимонопольного законодательства, а именно, в злоупотреблении доминирующим положением на рынке. Дело в том, что владельцы iPod, iPad и iPhone вынуждены приобретать программное обеспечение и цифровые приложения только компании Apple. Также Apple продает цифровые аудио- и видеозаписи через интернет-магазин iTunes Store, электронные приложения к которым нельзя использовать на электронных мобильных устройствах других производителей из-за несовместимости программного обеспечения.

В мире создана и действует законодательная и институциональная основа регулирования конкурентных отношений. При всем многообразии национальных особенностей, в настоящее время можно выделить три основных элемента антимонопольного регулирования, присущих большинству стран. Эти элементы представляют собой совокупность норм, направленных на предупреждение и пресечение антиконкурентных (ограничительных) соглашений, устранение злоупотреблений доминирующим положением на рынке, контроль за экономической концентрацией. Однако, институты и механизмы глобального регулирования и управления, адекватные современным условиям, еще не созданы или только формируются.

Подводя итог, отметим, что гиперконкуренция осуществляется передовыми компаниями на основе научно-технических и организационно-управленческих инноваций, гибких, интенсивных действий против конкурентов с целью получения конкурентных преимуществ. Субъектами гиперконкуренции являются, прежде всего, транснациональные корпорации, разрабатывающие серийные инновационные товары, услуги, сервисы обслуживания и управления, которые характеризуются глобальной инновационностью, т.е. инновационными высококонкурентными товарами и услугами, с качественно новыми универсальными функциями и потребительскими свойствами, на которые существует устойчивый спрос. С развитием гиперконкуренции расширяются представления о горизонтах развития бизнеса XXI века.

Использованные источники:

1. Баумоль У. Микротекория инновационного предпринимательства. Под ред. Т.Дробышевой. М.: Издательство Института Гайдара, 2013.
2. Брун М. Гиперконкуренция: характерные особенности, движущие силы и управление // Проблемы теории и практики управления. - 1998. - № 3. С.104
3. Дрючина Е.И., Потапова О.Н. Особенности проявления международной конкуренции в современных условиях // Актуальные вопросы экономики и

менеджмента: материалы Международной заочной научно-практической конференции. - Новосибирск, 24 апреля 2013 г.

4. Рубин Ю.Б. Конкуренция: упорядоченное взаимодействие в профессиональном бизнесе. М.: Маркет ДС, 2007. С.429

5. D'Aveni. R. Hypercompetition: Managing the Dynamics of Strategic Maneuvering. New York, The Free Press, 1994. P.57.

6. Schumpeter J. Capitalism, socialism and democracy. - 2-nded New York: Harper and Brothers, 1947. P.81.

Пугачева Т.Е.

студент 5 курса

кафедра экономики

*Томский государственный университет систем
управления и радиоэлектроники (ТУСУР)*

Россия, г. Томск

ВЫБОР ОПТИМАЛЬНОЙ БАЗЫ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ КОСВЕННЫХ ЗАТРАТ

Аннотация: Автор статьи рассматривает наиболее часто используемые базы распределения косвенных затрат с точки зрения их влияния на себестоимость единицы продукции, получаемую предприятием прибыль и, как следствие, на уплачиваемый предприятием налог на прибыль.

Ключевые слова: косвенные затраты, база распределения, себестоимость, прибыль, налог на прибыль.

Принято считать, что любому предприятию всегда выгодно показывать наибольший уровень прибыли, даже если оно находится в кризисном состоянии. Однако при этом предприятие старается также минимизировать уровень собственных издержек. В данной статье рассматривается возможность сокращения затрат предприятия путем снижения налога на прибыль.

Косвенные затраты – это расходы предприятия на производство и реализацию продукции, организацию производства и управление, которые не могут быть прямо отнесены на себестоимость отдельных видов изделий и распределяются между ними косвенным методом [1].

Как известно, очень важно адекватно и точно распределять косвенные затраты, поскольку это либо позволит извлечь выгоду с точки зрения налогообложения и оперативного учета, либо приведет к существенным проблемам, выраженных в существенных диспропорциях в производственной программе, структуре продаж и ценовой политике организации, что, в конце концов, вызовет ухудшение финансовых результатов ее деятельности [2].

В зависимости от специфики производственной деятельности предприятия при распределении общехозяйственных и общепроизводственных расходов могут применяться разные базы

распределения. В настоящее время наиболее часто используются следующие способы распределения косвенных расходов:

- пропорционально прямой заработной плате основного производственного персонала;
- пропорционально прямым материальным затратам;
- пропорционально сумме прямых затрат.

База для распределения косвенных затрат выбирается организацией самостоятельно, исходя из специфических особенностей ее деятельности, записывается в учетной политике организации и является таковой в течение всего финансового года [3].

Рассмотрим влияние выбора той или иной базы распределения на себестоимость производимой продукции. Расчет производится с использованием калькуляции себестоимости на изделия отбойные молотки «МО-1Б», «МО-2Б», «МО-3Б», «МО-4Б», изготавливаемых на ОАО «ТЭМЗ» (табл.1).

Таблица 1 – Расчет себестоимости продукции с использованием наиболее часто встречающихся баз распределения косвенных затрат

Наименование показателя	МО-1Б	МО-2Б	МО-3Б	МО-4Б
Основные материалы на ед.	735,36	832,68	863,55	890,76
Заработная плата основных производственных рабочих на ед.	261,50	277,53	278,43	290,09
Итого прямых затрат на ед.	996,86	1110,21	1142,00	1180,85
Итого косвенных затрат	4953228,02			
Основные материалы на выпуск	73536,00	2331504	1209833,55	578994
Итого основных материалов	4193867,55			
Ставка по основным материалам	1,18			
Косвенные затраты по основным материалам на ед.	868,51	983,45	1019,91	1052,05
Себестоимость С1 (по основным материалам)	1865,37	2093,66	2161,91	2232,90
Заработная плата основных производственных рабочих на выпуск	26150,00	777084,0	390080,43	188558,5
Итого заработная плата основных производственных рабочих	1381872,93			
Ставка по заработной плате основных производственных рабочих	3,58			
Косвенные затраты по заработной плате основных производственных рабочих	937,94	990,71	995,52	1062,65
Себестоимость С2 (по заработной плате основных производственных рабочих)	1934,80	2100,92	2137,52	2243,50
Прямые затраты на выпуск	99686	3108588	1599942	767552,5
Итого прямые затраты	5575768,50			
Ставка по прямым затратам	0,89			

Косвенные затраты по прямым затратам на ед.	885,56	986,25	1014,49	1049,01
Себестоимость С3 (по прямым затратам)	1882,42	2096,46	2156,49	2229,86

На данном предприятии применяется метод определения цены продукции методом «издержки плюс прибыль». Рассчитаем размер прибыли при каждом варианте распределения косвенных затрат, а также определим величину налога на прибыль (табл.2).

Данные табл.2 показывают, что при распределении косвенных затрат пропорционально основным материалам предприятие сможет платить меньшую величину налога на прибыль, чем при других вариантах распределения косвенных затрат.

Таблица 2 – Определение величины прибыли и налога на прибыль

Наименование показателя	МО-1Б	МО-2Б	МО-3Б	МО-4Б
Объем производства, шт.	100	1843	500	270
Себестоимость С1 (по основным материалам), руб.	1865,37	2093,66	2161,91	2232,90
Прибыль (10% от себестоимости), руб.	186,54	209,37	216,19	223,29
Налог на прибыль, руб.	37,31	41,87	43,24	44,66
Сумма налога на прибыль, руб.	114579,71			
Себестоимость С2 (по заработной плате основных производственных рабочих), руб.	1934,80	2100,92	2137,52	2243,50
Прибыль (10% от себестоимости), руб.	193,48	210,09	213,75	224,35
Налог на прибыль, руб.	38,70	42,02	42,75	44,87
Сумма налога на прибыль, руб.	114799,61			
Себестоимость С3 (по прямым затратам), руб.	1882,42	2096,46	2156,49	2229,86
Прибыль (10% от себестоимости), руб.	188,24	209,65	215,65	222,99
Налог на прибыль, руб.	37,65	41,93	43,13	44,60
Сумма налога на прибыль, руб.	114646,67			

Таким образом, в данной статье наглядно показано, как выбор базы распределения косвенных затрат может повлиять на уровень общих издержек предприятия.

Использованные источники:

- 1 Горелова М.Ю. Бухгалтерский учет прямых и косвенных расходов. Журнал «Российский налоговый курьер» №19 2005
- 2 Гусева И.Б., Плеханова А.Ф. Учет и распределение косвенных затрат. Справочник экономиста №7 2005
- 3 Косвенные затраты // Экономический словарь [Электронный ресурс] URL: <http://www.ekoslovar.ru/> (Дата обращения: 02.05.2014)

*Пудовкина О.И.
ассистент
Михалина М.В.
студент
кафедра «Экономика и управление»
ПВГУС*

Россия, г. Тольятти

МЕТОДИКА ИССЛЕДОВАНИЯ ВЛИЯНИЯ ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ НА ПРЕДПРИЯТИЕ

Актуальность исследуемой темы заключается в том, что в условиях ускорения и усложнения процессов, происходящих на рынке, предприятию необходимо вырабатывать качественно новые приемы решения возникающих проблем управленческого и иного характера на основе анализа влияния внешней среды на развитие предприятия. Управление предприятием осуществляется через такие функции, как планирование (прогнозирование), учёт, анализ и контроль. Анализ является необходимым элементом в процессе разработки стратегии, позволяющим открыть новые перспективы развития. В качестве стратегического анализа выступает SWOT-анализ как универсальный инструмент быстрой оценки стратегического положения компании. SWOT-анализ подчёркивает, что стратегия должна как можно лучше сочетать внутренние возможности компании и внешнюю ситуацию.

Понятие и сущность SWOT-анализа в различных моделях разработки стратегии одинаковы. SWOT-это сочетание первых букв слов S-strengthness (сильные стороны), W-weakness (слабые стороны), O-opportunities (возможности), T-threats (угрозы) [4]. На этом этапе процесса стратегического менеджмента сопоставляются результаты анализа внешней среды и внутренней среды, чтобы увидеть, какие у фирмы существуют сильные и слабые стороны, какие возникают взаимосвязанные возможности и угрозы бизнесу. SWOT- анализ может проводиться как индивидуально, так и в группах.

SWOT-анализ является весьма универсальным аналитическим инструментом, областями применения которого могут быть: стратегический анализ; общий и целевой тактический анализ; функциональный анализ (например, анализ по продукту, маркетинговый анализ, финансовый анализ) и т.д.

Объектами изучения во внешней среде являются две группы факторов, одна из которых характеризуется прямым воздействием на работу организации (эта группа факторов относится к деловому окружению организации и ее нередко называют деловой средой или средой задач организации), вторая — косвенным, но, тем не менее, достаточно ощутимым влиянием (эта группа является общественной средой организации).

Технически, анализ сводится к правильному заполнению таблицы (таблица 1):

Таблица 1

Матрица SWOT-анализа

Внешнее окружение

Организация

Возможности		O	Сильные стороны		S
1			1		
2			2		
...			...		
n ₁			n ₂		
Угрозы		T	Слабые стороны		W
1			1		
2			2		
...			...		
m ₁			m ₂		

По правилу анализ проводится в два этапа: 1 этап – заполняется квадрант «Возможности», а затем «Угрозы»; 2 этап – заполняется квадрант «Сильные стороны», а затем «Слабые стороны».

При SWOT-анализе выявляются мероприятия, направленные на максимизацию всех возможностей при сочетании сильных сторон и на преодоление угроз с минимизацией слабых сторон.

На основе данных взаимосвязей формируются четыре вида стратегий, которые предусматривают проведение мероприятий по управлению данными взаимосвязями в пользу предприятия: «SO – стратегия»; «WO – стратегия»; «ST – стратегия»; «WT – стратегия» [2].

«SO – стратегия» предполагает разработку и осуществление мероприятий, которые бы предусматривали использование сильных сторон предприятия для увеличения возможностей. Например, повышение качества продукции для усиления приверженности марки или улучшение финансового состояния для привлечения потенциальных инвесторов.

«WO – стратегия» включает в себя проведение мероприятий, которые бы позволили преодолеть слабые стороны, используя предоставленные возможности, например, использовать увеличение платежеспособного спроса для увеличения объемов продаж и товарооборота.

«ST – стратегия» содержит действия, которые бы использовали сильные стороны организации для избежания угроз, например, активное сотрудничество с местными органами власти снижает угрозу отзыва лицензии или применения штрафных санкций, а лоббирование интересов предприятия на основе связей с представителями законодательной власти

может отвести угрозу ввода дополнительных налогов и сборов по данному виду деятельности или получению льгот по налогообложению.

«WT - стратегия» включает мероприятия, которые минимизируют слабые стороны для избежания угроз, например, совершенствование структуры управления, которое предполагает переход на стратегическое управление, снижает уязвимость предприятия перед стратегиями конкурентов.

Организация SWOT-анализа и разработки стратегического плана предприятия строится на основе применяемых в экономике методов. Метод – совокупность приемов и способов, направленных на исследование предмета. Общая методология и методика основывается на использовании методов индукции и дедукции. Методы:

- основной метод написания и расчетов дипломного проекта является монографический, то есть исследование литературных источников с целью анализа и синтеза различных точек зрения;

- абстрактно-логический метод позволяет на основе логистических систем делать выводы относительно изучаемого предмета;

- анализ – исследования системы путем детального рассмотрения элементов системы. В дипломном проекте в основном необходим анализ хозяйственной деятельности для расчета результатов работы и принятия управленческих решений.

- синтез – представляет собой обратный процесс анализа для выявления тенденций, закономерностей данной системы;

- социальные методы – представлены на основе анкетирования, тестирования, опроса для исследования внутренней и внешней среды;

- метод экспертных оценок – важен для проведения SWOT-анализа и составления профиля внешней среды;

- графический метод – масштабное изображение показателей с помощью геометрических знаков;

- статистико-экономические методы представлены на основе исследования показателей путем способа группировки, вариации, рядов динамики, табличного метода относительных, средних, абсолютных величин.

С помощью указанных научных подходов и методов проводятся подсчеты результатов хозяйственной деятельности, исследуется объект в системе и за её пределами с целью правильного проведения SWOT-анализа исследования влияния факторов внешней среды на развитие предприятия.

Общими результатами анализа факторов внешней среды является взвешенная оценка возможностей, открывающихся перед организацией в будущем, а также угроз, которые несет внешнее окружение, если организация не изменит стратегии своего развития.

В зависимости от условий отрасли возможности могут быть как многообещающими, так и бесперспективными, изменяясь от очень

привлекательных (которые необходимо использовать) до почти не представляющих для фирмы интереса. Оценивая возможности отрасли и ранжируя их привлекательность, менеджеры должны помнить, что интересы отрасли и интересы компании – это не всегда одно и то же. Не каждая компания имеет достаточно хорошие позиции, чтобы использовать все существующие в отрасли возможности. Наиболее выгодными для фирмы являются те возможности отрасли, которые обеспечивают максимальный рост прибыли компании, при которых фирма приобретает наиболее конкурентные преимущества, а также которые являются приемлемыми для компании в финансовом отношении.

Зачастую на благосостояние фирмы отрицательно влияют определенные факторы внешней среды, т.е. угрозы: возможность появления новых видов продукции и конкурентов; неблагоприятная политика государства; замедление темпов роста рынка; изменение потребностей и вкуса потребителей; неблагоприятные демографические ситуации и прочее [5].

Параллельно с методом изучения возможностей, угроз, сильных и слабых сторон организации может быть применен метод составления ее профиля.

Рассмотрим метод составления профиля среды. Необходимо составить таблицу, в которую будут вынесены необходимые для анализа факторы (таблица 2).

Таблица 2

Метод составления профиля среды

Факторы среды	Важность для отрасли, А	Влияние на организацию, В	Направленность влияния, С	Степень важности, $D=A*B*C$
1.				
2.				
...				

В последующем, экспертным образом каждому из факторов дается своя оценка:

- важность для отрасли по шкале: 3 -- большая, 2 -- умеренная, 1 -- слабая;
- влияния на организацию по шкале: 3 -- сильное, 2 -- умеренное, 1 -- слабое, 0 -- отсутствие влияния;
- направленности влияния по шкале: +1 -- позитивная, -1 -- негативная.

Перемножив все три экспертных оценки, мы получим интегральную оценку, определяющую степень важности фактора для предприятия. По результатам анализа можно сделать вывод, какие из факторов среды имеют наиважнейшее значение и заслуживают пристального внимания при разработке стратегических планов предприятия.

Часто для анализа макросреды используется методика PEST-анализа (СТЭП). Термин «STEP» означает анализ макросреды, основывающийся на изучении социальных (Social), технологических (Technological), экономических (Economic) и политических (Political) аспектов. Политика изучается исходя из того, что она регулирует власть, которая в свою очередь определяет среду предприятия и получение ключевых ресурсов для его деятельности. Основная причина изучения экономики это получение информации о распределении ресурсов на уровне государства. С помощью социальной компоненты PEST – анализа определяются потребительские предпочтения. Целью исследования технологической компоненты принято считать выявление тенденций в технологическом развитии, благодаря которому появляются новые виды товаров и услуг [3].

Если рассматривать расширенный вариант PEST анализа, то он включает еще два показателя:

- факторы правового характера (L — Legal)
- факторы экологического характера (E — Ecological).

Факторы правового характера отражают юридическую среду функционирования бизнеса и более детально рассматривают возможное изменение правовых актов, влияющих на прибыльность существования в отрасли.

Факторы экологического характера обуславливают степень влияния организации на экологическую ситуацию в данном регионе, а также факторы экологического характера, которые могут отразиться на эффективности деятельности предприятия.

В зависимости от приоритетности учета тех или иных групп факторов различают варианты этой методики:

STEP-анализ, где приоритетными считаются социальные и технологические факторы. Данный вариант применяется для стран с наиболее развитой экономикой и стабильной политической системой.

PEST-анализ, в котором в котором ведущее место отводится экономическим и политическим факторам. Этот тип анализа характерен для стран со слаборазвитой экономикой или экономикой в переходные периоды.

Именно методика PEST - анализа наиболее часто используется для оценки ключевых рыночных тенденций отрасли, а его результаты можно использовать для определения угроз и возможностей при составлении SWOT анализа компании. PEST -анализ - инструмент долгосрочного стратегического планирования, который составляется на 3-5 лет вперед, при этом данные обновляются ежегодно. Может быть выполнен в виде матрицы из 4 квадрантов или в табличной форме.

Наряду с вышеперечисленными методами используются и другие, они представлены на рисунке 1.

Подводя итоги, следует отметить, что только проведя комплексный анализ внешней среды можно определить нынешнее положение предприятия

сферы сервиса на рынке и провести соответствующие мероприятия по укреплению этого положения и развитию организации. Необходимо согласовать условия данной отрасли с научным потенциалом и имеющимся капиталом для того, чтобы добиться успеха. Современная конъюнктура рынка предполагает большое количество различных вариантов стратегического развития, целью которых является максимальное уменьшение издержек виду усиления конкуренции и успешное преодоление проблем, ожидающих предприятие в бизнес-сфере.

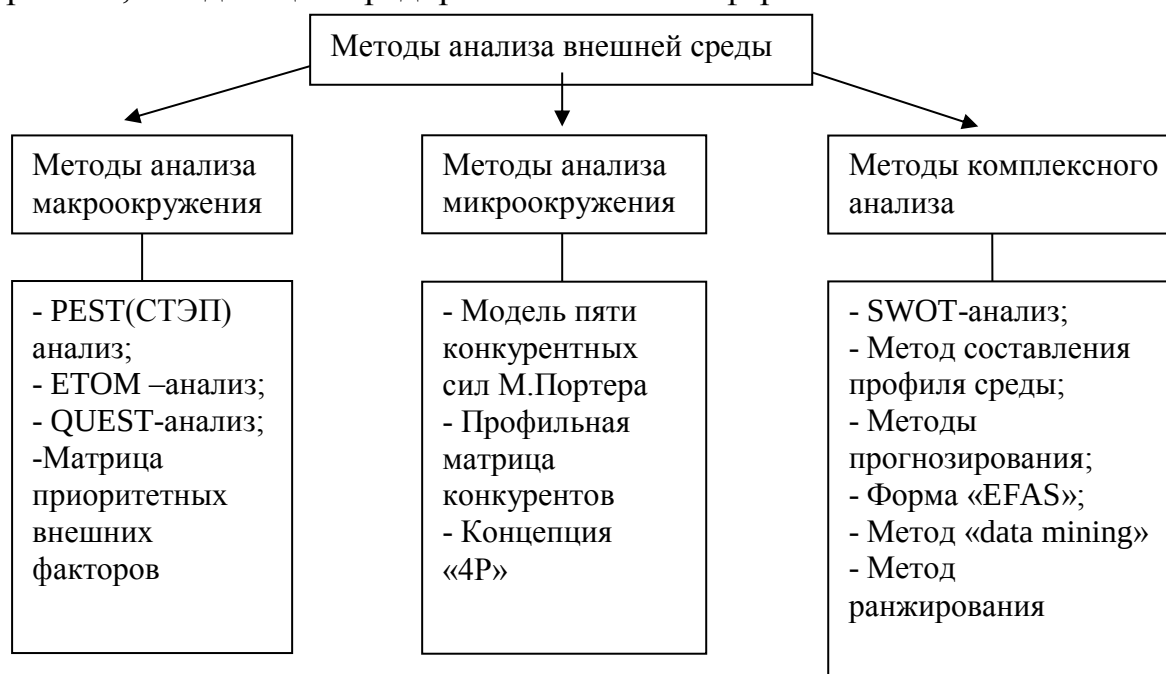


Рис.1. Методы анализа внешней среды предприятия

Использованные источники:

1. Алексеева А.И. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности [Текст]: учебник / А.И. Алексеева. – М.: КноРус, 2013. – 672 с.
2. Дженстер П., Хасси Д. Анализ сильных и слабых сторон компании: определение стратегических возможностей: пер с англ. [Электронный ресурс] / П. Дженспер, Д. Хасси. – М.: Вильямс, 2012. – 157 с.
3. Чая В.Т. Управленческий анализ [Текст]: учебное пособие / В.Т. Чая, Н.И. Чупахина. – Рид Групп, 2011. – 448 с.
4. Котлер Ф., Стратегический менеджмент по Котлеру. Лучшие приемы и методы [Электронный ресурс] : учебное пособие / Ф. Котлер, Р. Бергер, Н. Бикхофф. — М.: Альпина Паблишер, 2012. — 144 с.
5. Майсак О. С. SWOT-анализ: объект, факторы, стратегии. Проблема поиска связей между факторами [Электронный ресурс] / О.С. Майсак // Прикаспийский журнал: управление и высокие технологии. — 2013. — № 1 (21). – С.151-157.

*Путятинская Ю.В.
старший преподаватель
Нуртдинова Л.Ф.
ФГБОУ ВПО Башкирский ГАУ
Россия, г. Уфа*

ФИНАНСОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ В НЕФТЕДОБЫВАЮЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Нефтяная и газовая промышленность представляют собой совокупность хозяйствующих субъектов, обеспечивающих разведку, строительство скважин, добычу, транспортирование, переработку и реализацию нефти, газа и продуктов их переработки. Данные отрасли обладают рядом отличительных особенностей, к числу которых относятся: [1]

- преобладающий сырьевой и добывающий характер;
- наличие сложных технологических процедур в процессе поиска месторождений, добыче, обработке и транспортировке нефти;
- эксплуатация высокостоимостного бурового и нефтепромыслового оборудования, разрабатываемого и поставляемого министерствами-смежниками;
- высоко затратный процесс осуществления природноохранных и экологических мероприятий;
- уникальные методики систем бухгалтерского, налогового и управленческого учета;
- основной продукт хозяйственной деятельности является системообразующим звеном в цепочке формирования бюджета страны;
- специфической организацией формирования издержек на предприятиях;
- осложненной системой контроля специализированных служб за разработкой, внедрением и исполнением планов, связанных с производственной деятельностью [2].

Указанные проблемы отражаются на системе финансового планирования, снижая ее эффективность.

В этой связи возникает необходимость анализа существующей методики финансового планирования с учетом особенностей производственного характера в ОАО «Варьеганнефть».

При этом необходимо выделить проблемы непосредственно связанные с финансовым планированием на предприятии:

1. Недоучет рисков в организации.
2. Недостаточная централизация специализированных служб, занимающихся сугубо финансовым планированием, разработкой, внедрением и контролем исполнения финансовых планов (т.е. бюджетированием), проводящие систематическую оценку финансового состояния компании.

3. Недостаточная глубина переработки, что ведет к снижению добычи нефти и невыполнению финансового плана.

4. Сокращение капитальных ремонтов скважин.

5. Снижение финансовой гибкости и маневренности, невыполнение договорных условий и срывы неотложных платежей.

6. Увеличение числа бездействующих скважин, что ведет к простоям и следовательно к росту затрат за их содержание.

7. Неэффективная организация формирования издержек на предприятиях нефтяной промышленности.

8. Резкое колебание цен на мировых нефтяных рынках, уровень инфляции в стране, несоответствие темпов воспроизводства минерально-сырьевой базы объемам добычи, изношенность основных фондов, недостаток оборотных средств, а также несовершенство законодательного механизма взаимоотношений государства и предприятий нефтяной промышленности отрицательно сказываются на финансовой деятельности нефтяных компаний [2].

ОАО «Варьеганнефть» - одно из ведущих предприятий нефтяной компании «РуссНефть», расположенных в Западной Сибири. ОАО «Варьеганнефть» осуществляет добычу и подготовку углеводородного сырья на территории Ханты-Мансийского и Ямало-Ненецкого автономных округах.

Общество является недропользователем Варьеганского лицензионного участка и оператором по разработке Валюнинского, Ново-Аганского, Западно-Варьеганского, Тагринского, Северной части Тагринского и Южно-Ярайнерского месторождений [3].

В общем виде финансовое планирование охватывает ряд этапов:

1) анализ выполнения финансового плана в предыдущих и текущих плановых периодах;

2) расчет плановых показателей;

3) составление финансового плана как документа.

На первом этапе финансового планирования применяется метод экономического анализа. Он позволяет определить степень выполнения плановых показателей за истекший период путем сравнения их с фактическими данными. При этом упор делается на выявление резервов увеличения доходов, определение мероприятий по повышению эффективности использования финансовых ресурсов, расчете ожидаемого исполнения плана.

Проанализируем динамику добычи нефти организации ОАО «Варьеганнефть» за 2010-2012 гг.

Таблица 1 Динамика добычи нефти за 2010-2012 гг.

Показатель	2010г.		Отклонение, тыс. т.	%	2011г.		Отклонение, тыс. т.	%	2012г.		Отклонение, тыс. т.	%	2012/2011гг.	
	План	Факт			План	Факт			План	Факт			План	Факт
Добыча нефти	123 459 4	123 767 4	3,08	1	119 8,97 1	115 2,64 6	- 46,32 5	1	111 1,26 6	112 4,82 6	13,5 6	1	0, 9	0, 9

Таким образом, за анализируемый период 2010 и 2012 гг. объем добычи нефти уменьшился на 112,848 тыс. т. или на 0,9 %. Отклонение от плана составило 123,328 тыс. т. или 0,9%.

Отклонение фактического показателя внутрипроизводственного оборота от планового произошло в связи:

- увеличением технологических потерь нефти;
- увеличением количества нефти, направляемое на переработку, в связи с большей потребности выработки дизельного топлива.

В 2012 году ОАО «Варьеганнефть» при плане 1 059,827 тыс.т. реализовано 1 068,232 тыс.т. нефти, в т.ч.: на внутреннем рынке при плане 1 059,827 тыс.т. реализовано 1 068,232 тыс.т. Это составляет 100,8 % от планируемого объема

Внутрипроизводственный оборот нефти за 2012 год составил 50,365 тыс. т при плане 44,687 тыс. т., из них технологические потери нефти составляют 9,312 тыс.т. при плане 8,179 тыс.т.

Использование добытой нефти на собственные нужды осуществлялось следующим образом: 41,043 тыс.т. - переработка на собственной нефтеперерабатывающей установке НПУ-100 для производства дизельного топлива, 0,010 тыс. тн. - использованы на прочие производственно-технологические нужды.

За отчетный период произведено 1 074,461 тыс. тн. товарной нефти при плане 1 066,579 тыс.т.

Остатки готовой продукции (нефть) по итогам 2012г. увеличились с 91,933 тыс. т до 97,571 тыс. тн. по сравнению с 2011 г.

Реализация нефти по сравнению с заданным планом общества в целом перевыполняются, лишь в 2011 году наблюдается превышение от плана на 0,9%.

Рассмотрим, как отразились добыча и реализация нефти на финансовых результатах деятельности организации.

Так выручка в анализируемый период увеличилась на 3 165 тыс. руб. или на 1,5 %. При этом, по нашему мнению, рост выручки в большей степени связан с ростом цен на нефть.

Таблица 2 Структура прибыли от реализации нефти за 2010-2012 гг.

Показатель	2010 г.	2011г.	2012 г.	2012 к 2010 гг.	
				Руб.	%
Выручка от реализации нефти, тыс. руб.	7 097,9	8 685,6	10 262,9	3 165	1,5
Прибыль от реализации нефти, тыс. руб.	546,5	649,5	1 457,0	910,5	2,7

При этом в 2010 году выручка от реализации нефти составила 7 097,9 тыс. руб., по сравнению с 2011 годом – 8 685,6 тыс. руб. Наблюдается увеличение на 1 587,7 тыс. руб.

Выручка от реализации нефти в 2012 году составили 10 262,9 тыс. руб. по сравнению с 2011 годом – 8 685,6 тыс. руб. Наблюдается увеличение на 15 773 тыс. руб.

Прибыль за анализируемый период увеличилась на 910,5 тыс. руб. или 2,7%. При этом мы полагаем, что ее рост связан в первую очередь с ростом средних цен на нефть за баррель, в период 2010-2012 гг. на 1,2%.

Необходимо отметить, что управление затратами занимает важное место в системе финансового планирования и неразрывно связано с ним. Величина расходуемых производственных ресурсов непосредственно влияет на эффективность производства, рентабельность и величину прибыли, поэтому необходимо своевременно планировать, учитывать и контролировать издержки производства.

По данным таблицы 3, за анализируемый период с 2010 и 2012 года, суммарная величина расходов увеличилась на 570 206 тыс. руб. или на 1,6%.

Таблица 3 Расходы организации за 2010-20112 гг.

Расходы	2010г., тыс. руб.	2011г., тыс. руб.	2012.г., тыс. руб.	2012 к 2010 гг.	
				Руб.	%
Коммерческ ие расходы	10 395	43 122	76 051	65 656	7,3
Управленчес кие расходы	638 423	649 831	639 349	926	1,0
Прочие расходы	541 670	1 071 102	1 045 294	503 624	1,9
ИТОГО	1 190 488	1 764 055	1 760 694	570 206	1,6

При этом коммерческие расходы за 2010 и 20112 года увеличились на 65 656 тыс. руб. или на 7,3%.

Управленческие расходы за 2010 и 2012 года увеличились на 926 тыс. руб. или на 1%.

Прочие расходы за 2010 и 2012 года увеличились на 503 624 тыс. руб. или на 1,9%.

Таким образом, можно сделать следующий вывод, что при снижении добычи нефти на 0,9% выручка от реализации нефти увеличилась на 1,5%, прибыль за анализируемый период увеличилась на 2,7 %.

Для поддержания конкурентоспособности добываемой нефти необходимо оптимизировать цену продукции. Основными составляющими цены являются налоги и себестоимость. Налоги устанавливаются государством, и предприятие не может изменить их. Однако руководство ОАО «Варьеганнефть» планирует предпринять ряд мер по снижению налогооблагаемой базы.

Уменьшая налогооблагаемую базу, нельзя добиться значительного снижения цены продукции. Основным объектом при этом должна служить себестоимость нефти. В структуре себестоимости наибольший удельный вес составляют производственные расходы. Это единственный показатель, изменяя который предприятие может значительно повлиять на цену нефти.

В структуре себестоимости ОАО «Варьеганнефть» постоянные расходы по итогам 2012 г. составили 24,21 % или 134,61 тыс. руб.

Таблица 4 Структура себестоимости товарной продукции ОАО «Варьеганнефть» за 2010-2012 гг.

Показатель	2010 г.	2011 г.	2012 г.	Темп роста, %
Себестоимость, тыс. руб.	9 459 926	11 661 921	12 288 031	1,3
В т.ч.				
Налоги (НДПИ), %	37	40,23	42,53	1,2
Амортизация, %	5	5,11	4,87	1
Фонд оплаты труда, %	8	6,88	6,78	0,9
Энергия, %	13	12,11	12,27	0,9
Вспомогательные материалы, %	4	5,56	5,66	1,4
Услуги производственного характера	32	27,85	24,21	0,8
Прочие расходы	1	0,12	1,37	1,4

При этом, за анализируемый период, произошло увеличение постоянных расходов на 0,8%. Также произошло увеличение себестоимости по статьям: налоги (НДПИ) на 1,2%; вспомогательные материалы на 1,4 %; прочие расходы на 1,4%. Указанные изменения спровоцировали рост себестоимости, в общем, на 1,3 %.

В рамках стратегии оптимизации затрат и структуры себестоимости, руководство предприятия планирует ряд мероприятий по снижению производственных расходов:

- реструктуризация компании. Организационные изменения приведут к ликвидации нерентабельных производств и сокращению большого числа рабочих;

- широкое внедрение в производство современной ресурсосберегающей техники и технологии;
- жесткий контроль за распределением и использованием материальных, трудовых ресурсов и электроэнергии.

Реализация указанных мер позволяет:

- повысить конкурентоспособность добываемой нефти вследствие снижения цены на продукцию;
- оптимизировать затраты и структуру себестоимости;
- улучшить финансовое состояние организации.

На следующем этапе финансового планирования осуществляется расчет плановых показателей – числовых величин, выражающих конкретные задания по формированию и использованию финансовых ресурсов.

Расчет показателей базируется на определении условий хозяйствования в плановом периоде и соответствующих финансовых задач; предполагает разработку нескольких вариантов показателей финансового плана и выбор оптимального варианта, корректировку финансовых показателей в увязке с показателями других планов и прогнозов.

Реальность показателей финансовых планов во многом зависит от выбора методов финансового планирования, их сочетания с учетом специфики каждого. Использование в процессе финансового планирования одновременно нескольких методов объясняется многогранностью этого процесса, сложность решаемых задач, зависимостью его от характера и способов разработки прогнозов социально-экономического развития, бизнес-планов.

В соответствии с перспективным планом развития предприятие ОАО «Варьеганнефть» планирует:

- продолжать промышленное освоение с вовлечением в разработку ранее неосвоенных объектов, а также краевых зон Западно-Варьеганского месторождения в рамках реализации программы эксплуатационного и разведочного бурения на месторождениях Варьеганского нефтяного блока;
- реализацию программ эксплуатационного бурения и геолого-технических мероприятий (ГТМ);
- добыть в разрезе 351 тыс. тонн углеводородного сырья путем ввода 33-ти скважин.
- получить 53 тыс. тонн нефти за счет ввода в промышленную разработку Ново-Аганского месторождения. Средний суточный дебит по новым скважинам составит 77 тонн.
- получить дополнительную добычу нефти от гидроразрывов пластов (ГРП) - свыше 79 тыс. тонн;
- получить 76,5 тыс. тонн нефти - за счет выполнения мероприятий по переводу скважин на другие горизонты;
- получить 50 тыс. тонн за счет выполнения интенсификации притока добывающих скважин;

- реализовать масштабную программу по энергосбережению, благодаря чему удастся сэкономить более 37,7 млн. рублей на Тагринском и Западно-Варьеганском участках, за счет ограничения и остановки нагнетательных скважин и перевода скважин, оборудованных ЭЦН и греющими кабелями, на ШГН;

- ввести в эксплуатацию современное и комфортабельное здание административно-бытового комплекса на Тагринском нефтепромысле, в котором будет располагаться здравпункт, бригада ДНГ и две подрядные организации;

- планирует добыть 3 млн. 352 тыс. 441 тонн нефти и пробурить 16 новых скважин на лицензионных участках Варьеганского нефтяного блока.

Эффект от планируемых мероприятий добавит в «копилку» предприятия 555,6 тыс. тонн нефти.

Реализация указанных мер позволит:

- оптимизировать затраты;
- выполнить ГТМ;
- ввод в промышленную разработку новых месторождений;
- продолжить освоение ранее неосвоенных объектов.

На третьем этапе финансового планирования составляется финансовый план как документ, обязательный для исполнения, который, соответственно, подлежит утверждению уполномоченным органом или должностным лицом.

На этом этапе используется балансовый метод, позволяющий увязать финансовое планирование с потребностями и их источниками на формирование плана, уставных документов.

Кроме того, в рамках третьего этапа финансового планирования в современных условиях широко применяется метод оптимизации плановых решений, сущность которого заключается в разработке нескольких вариантов финансового плана, из которых выбирается один, наиболее оптимальный.

Таким образом, можно сказать, что при выявленных проблемах, связанных непосредственно с финансовым планированием в организации произошло снижение объема добычи нефти, за анализируемый период 2010-2012 гг. на 0,9%. При этом выручка увеличилась на 1,5% , прибыль увеличилась на 2,7%. Ее рост в большей степени связан с ростом цен на нефть на 1,2%.

Суммарная величина расходов увеличилась на 1,6%. В структуре себестоимости произошло увеличение по статьям: налоги (НДПИ) на 1,2 %, вспомогательные материалы на 1,4 %, прочие расходы на 1,4%. Для оптимизации затрат и структуры себестоимости ОАО «Варьеганнефть» планирует провести ряд мероприятий по снижению производственных затрат.

В 2013 г. ОАО «Варьеганнефть» планирует провести ряд мероприятий, направленных на производственную деятельность.

Данная стратегия предприятия позволит в будущем:

- расширить воспроизводство;
- стабилизировать объем добычи нефти;
- провести полный учет затрат;
- максимально учитывать риски возможных потерь для достижения поставленных целей.

При этом для увеличения эффективности финансового планирования на предприятии рекомендуется следующее:

1. Более тщательный анализ рисков.
2. Реализация программ по экологической и промышленной безопасности, а также охране труда.
3. Разработка и ввод новых месторождений.
4. Повышение эффективности геолого-технических мероприятий за счет внедрения новых технологий.
5. Поддержание и увеличение уровня добычи нефти за счет разработки новых месторождений путем привлечения внутренних инвестиций, ввода в эксплуатацию бездействующих нефтяных скважин.
6. Поиск путей, позволяющих минимизировать капитальные и эксплуатационные затраты и повысить нефтеотдачу за счет применения новых технологий и новой техники.
7. Составление корпоративных финансовых планов и бюджетов, а также контроль их исполнения.

Это позволит дочернему обществу ОАО НК «РуссНефть» не только стабилизировать объемы добычи углеводородного сырья, но и сформировать устойчивую тенденцию роста производственных показателей.

Использованные источники:

1. Гуреева, М.А. Основы экономики нефтяной и газовой промышленности [Текст]: учебник / М.А. Гуреева. – Москва: Издательский центр Академия, 2011. – 10 с.
2. Чая, В.Т, Букалов А.В. Учет затрат в нефтедобывающей отрасли. Аудит и финансовый анализ [Электронный ресурс]: <http://www.auditfin.com/fin/2009/4/Chaya/Chaya%20.pdf>.
3. Производственная деятельность компании. [Электронный ресурс] // Мир связи. Connect. – Режим доступа: <http://varneft.ru/index.php?category=37>.

*Путятинская Ю.В.
старший преподаватель
Ужова К.С.
студент 5 курса
БГАУ*

Республика Башкортостан, г. Уфа

АНАЛИЗ ПРОБЛЕМ И ТЕНДЕНЦИЙ РАЗВИТИЯ КРЕДИТОВАНИЯ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА В РОССИИ

Аннотация: развитие и проблемы кредитования малого и среднего бизнеса в России.

Ключевые слова: кредитование, малый бизнес, оборотный капитал.

Актуальность темы исследования обоснована рядом изменений и высокой динамикой в сфере кредитования малого и среднего бизнеса.

Малый бизнес проник во все сферы производства, обслуживания, сервиса, науки и стал неотъемлемой частью экономики России. Малые предприятия выполняют ряд важнейших социально-экономических функций, таких, как обеспечение занятости, формирование конкурентной среды, увеличение налоговой базы, поддержание социальной стабильности, а также могут произвести ряд товаров, заменяющих импортируемые.

Он выполняет важную функцию и в формировании инновационной экономики, инвестируя средства в становление новых направлений науки и техники. В настоящее время перед Российской Федерацией остро стоит задача диверсификации национальной экономики с акцентом на развитие обрабатывающих и высокотехнологичных отраслей. Нынешняя сырьевая ориентация страны приводит к сильной зависимости отечественного хозяйства от мировой конъюнктуры цен, не позволяя тем самым рассчитывать на планомерный рост в будущем. Создание развитого сектора малого бизнеса приведет к увеличению числа наукоемких предприятий, укрепит инновационный вектор развития российской экономики, будет способствовать структурной перестройке народного хозяйства.

В условиях развития рыночной системы страны одним из важнейших вопросов при создании и функционировании малого предприятия является определение источника финансирования основного и оборотного капитала. Но заимствование необходимых сумм является существенной проблемой.

Так кредитование малого и среднего бизнеса в России характеризуется рядом проблем : темп роста займов превышает возврат кредитов, увеличивается объем лизинга.

В то же время, произошли и позитивные изменения в сфере кредитования МСБ. Результаты проводимых исследований показали, что бытующее представление об отставании России от развитых стран относительно роли малых предприятий в развитии экономики является не совсем верным. Во-первых, произошло увеличение доли субъектов МСБ в структуре хозяйствующих субъектов. Во-вторых, показатели,

характеризующие уровень развития МСБ в России, оказались близки к европейскому. [3]

Однако по статистике более 30 % российских предприятий МСБ после года работы не выдерживают конкуренции и «сходят с дистанции». Наиболее частая причина — это отсутствие доступных средств на развитие, и решением данной проблемы может стать возможность взятия кредита в банке.

С таким кредитами в России дела всегда обстояли не просто. Федеральный закон от 24 июля 2007 года № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» не предусматривает для субъектов МСБ предоставления специальных кредитов на каких-либо льготных условиях.

В соответствии с данным законом, можно сказать, что поддержка субъектов МСБ, образующих инфраструктуру поддержки, включает в себя финансовую, имущественную, информационную, консультационную поддержку таких субъектов и организаций; поддержку в области подготовки, переподготовки и повышения квалификации их работников; поддержку в области инноваций и промышленного производства, ремесленничества; поддержку субъектов МСБ, осуществляющих внешнеэкономическую деятельность; поддержку субъектов МСБ, осуществляющих сельскохозяйственную деятельность. Следовательно, решение проблем кредитования малого бизнеса ложится на плечи местных органов власти и банковских структур.[2] И, хотя за последние три-четыре года объем кредитования малого бизнеса вырос на 80 %, потребность отраслей в заемных средствах сегодня удовлетворяется не более чем на 15–17 %. Это связано и с минувшим финансовым кризисом, наложившим отпечаток на кредитную систему России, а также с рядом других причин:

1) высокие процентные ставки 20-30 % (к примеру в Америке и Европе ставки кредитов для малого и среднего бизнеса колеблются от 4% до 10%)[4];

2) немаловажной проблемой в кредитовании малого бизнеса является то, что длительность срока рассмотрения заявки на кредитование не менее 2-3 недель;

3) проблемы у предприятия с залогом, в данном случае далеко не все предприятия предоставляют 100 % гарантии в обеспечение кредита.

Важно отметить, что, несмотря на существующие препятствия в развитии кредитования малого бизнеса, данная сфера считается одной из самых перспективных, поскольку сами банковские учреждения находятся в ситуации конкуренции между коммерческими и государственными кредитно-финансовыми организациями и заинтересованы в увеличении клиентской базы. Причиной этому может служить рост предприятий малого бизнеса в последние годы, а также такие случаи, когда предприниматель порой готов брать деньги на развитие на очень невыгодных условиях.

Статистика свидетельствует о том, что малый и средний бизнес — один из самых надежных заемщиков: возвратность кредитов в этом секторе составляет 99 %[3], вследствие этого объемы выданных кредитов малому и среднему бизнесу в целом по РФ ежегодно растут. (таблица 1)

Таблица 1 Объемы предоставленных кредитов субъектам малого и среднего предпринимательства, млн. руб.

Год	Объем предоставленных кредитов по состоянию на 1 января					
	в рублях		в иностранной валюте и драгоценных металлах		Всего	
	субъектам МСБ	из них ИП	субъектам МСБ	из них ИП	субъектам МСБ	из них ИП
2010	2 838 307	207 795	176 265	2 568	3 014 572	210 363
2011	4 450 288	410 452	254 427	2 510	4 704 715	412 962
2012	5 854 364	552 507	201 380	3 548	6 055 744	556 055
2013	6 766 861	650 885	175 664	2 687	6 942 525	653 572

Суммарный объем выданных на развитие малого и среднего бизнеса денежных средств только в 1 полугодии 2012 года составил 1,3 трлн. рублей. Общий рост, по сравнению с аналогичным периодом 2011 года, составил около 45 %. Данная динамика позволяет говорить об увеличении интереса кредиторов к этому направлению предоставления займов также в связи со стабилизацией экономики и окончательным преодолением последствий кризиса в России.

В таблице 2 показаны результаты рейтинга крупнейших банков на рынке кредитования МСБ, в котором анализировались данные 84 банков. Совокупный объем выданных ими в 2012 году кредитов МСБ составил чуть более 3,02 трлн. рублей.

Таблица 2 Банки по объему выданных кредитов малому и среднему бизнесу в 2012 году

№	Банк	Объем выданных кредитов МСБ в 2012 году (млн. руб.)	Объем выданных кредитов МСБ в 2011 году (млн. руб.)	Изменение за 2012 год (%)
1	Сбербанк	736441,91	712802,95	3,32
2	Промсвязьбанк	390629,02	367846,69	6,19

3	УРАЛСИБ	287686,68	272011,31	5,76
4	ВТБ 24	280009,83	160630,62	74,32
5	Банк Москвы	236575,08	144928,36	63,24
6	Возрождение	225791,19	160449,72	40,72
7	Транскапиталбанк	71876,24	49156,64	46,22
8	Центр-инвест	63076,35	62602,57	0,76
9	Инвестторгбанк	51221,50	55999,73	-8,53
10	Запсибкомбанк	41660,75	28860,65	44,35

Сбербанк России остается лидером по общему объему кредитов МСБ. Структура портфеля банка свидетельствует о переориентации на выдачу небольших кредитов малому бизнесу. На текущий момент по технологии «Кредитная фабрика» в Сбербанке получили кредиты более 110 тысяч малых предприятий и предпринимателей. Каждый месяц количество заемщиков, получающих «быстрые» кредиты для малого бизнеса, увеличивается более чем на 10 тысяч. Одна из возможных причин такой стратегии — стремление банка снизить давление на капитал.

Промсвязьбанк и УРАЛСИБ не первый раз оказываются в тройке лидеров. Рост портфеля последнего происходил в основном за счет традиционных для банка кредитов на срок до 12 месяцев, выдаваемых заемщикам на пополнение оборотных средств.

Таким образом, начало 2013 года также ознаменовалось положительной динамикой кредитования, что в целом являлось продолжением ранее начавшейся тенденции. За первый квартал 2013 года объем ссудного портфеля банков увеличился на 2,5 % или на 843 млрд. руб. и достиг величины в 34,8 трлн. руб.[3]

Тем не менее, активизация кредитования малого и среднего предпринимательства не может быть осуществлена без совершенствования кредитной политики банков, без развития активности самих предпринимателей и без действенной поддержки со стороны государства.

Так в США поддержка МСБ осуществляется в виде правительственных гарантии на получение в банках кредитов на пополнение оборотного капитала, либо покупку имущества и оборудования. А так же поддержка строится на принципах микрокредитования. То есть сами чиновники выделяют деньги посреднику, который уже распределяет их небольшими суммами между малыми компаниями. Помимо финансирования, посредник оказывает начинающим предпринимателям еще и консалтинговую помощь.

В компаниях малого и среднего бизнеса США заняты около 80% всего населения, которые производят более 60% ВВП страны. Неудивительно, что американское правительство прилагает все усилия, чтобы помочь малым компаниям. Налог на доходы для таких компаний в 2 раза ниже стандартного уровня, и им государство отдает почти четверть всех госзаказов.

Немецкие чиновники освобождают малые предприятия в первые 2 года становления вообще от уплаты всяких налогов.

В Великобритании начинающие предприниматели имеют право на месячную отсрочку платежей за полученные товары и услуги. Кроме того им выдают кредиты по льготной ставке в 4-5% годовых.[5]

Таким образом в современных условиях финансовой нестабильности каждый региональный банк внедряет в свои программы кредитование малого бизнеса, понимая, что иначе выдержать банковскую конкуренцию просто невозможно. Кредитование малого бизнеса в условиях экономического кризиса не снижает темпы роста. Конкуренция на этом рынке помогает внедрять новые технологии, создавать новые кредиты для бизнеса, предлагать более улучшенный сервис. Клиенты имеют возможность самостоятельно выбирать банки и программы кредитования, сравнивать, принимать лучшие условия.

Использованные источники:

1. Девятаева Н. В. Малое предпринимательство: российский и зарубежный опыт [Текст] / Н. В. Девятаева, Л. О. Парфелкина // Социально-гуманитарные и естественно-научные исследования / редкол.: Колесник Н. Ф. (пред.) [и др.] — Саранск: Ковылк. тип., 2012—406с.
2. О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон РФ от 24 июля 2007 г. N 209-ФЗ: принят Гос. Думой 6 июля 2007 г.: одобр. Советом Федерации 11 июля 2007 года // СПС «Консультант Плюс».
3. РБК Рейтинг [Электронный ресурс]. -г.Москва
4. Private Placement Program [Электронный ресурс].
5. Zaim-deneg [Электронный ресурс].

*Путятинская Ю.В.
старший преподаватель
Хажиева А.Р.
студент*

*ФГБОУ ВПО Башкирский ГАУ
Россия, г. Уфа*

УПРАВЛЕНИЕ ОБОРОТНЫМИ АКТИВАМИ В НЕФТЕДОБЫВАЮЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

В условиях глобального экономического кризиса, характеризующегося в первую очередь дефицитом ликвидности, вопросы управления оборотными средствами на промышленных предприятиях как наиболее ликвидной частью активов предприятия приобрели особую актуальность. Это связано с тем, что в отличие от других сфер экономики, промышленное производство имеет длительный финансово-коммерческий цикл, поэтому его осуществление связано с большим риском экономических потерь из-за нехватки или нерационального использования оборотных средств на той или

иной стадии цикла. Рассмотрим управление оборотными активами на предприятии ОАО «Варьеганнефть».

Под управлением оборотными активами понимается целенаправленная деятельность, заключающаяся в формировании необходимого объема и состава оборотных средств, реализации и оптимизации структуры источников их финансирования.

Управление оборотными активами проводится в рамках следующих этапов:

- 1) анализ оборотных средств на предприятии;
- 2) определение принципиальных подходов к формированию оборотных средств предприятия;
- 3) оптимизация объема оборотных средств;
- 4) оптимизация соотношения постоянной и переменной частей оборотных средств;
- 5) обеспечение необходимой ликвидности оборотных средств;
- 6) обеспечение повышения рентабельности оборотных средств;
- 7) обеспечение минимизации потерь оборотных средств в процессе их использования;
- 8) формирование принципов финансирования отдельных видов оборотных средств;
- 9) формирование оптимальной структуры источников финансирования оборотных средств[2].

При проведении анализа оборотных средств предприятия большое значение имеют три основных показателя: период оборота оборотных активов (без учета денежных средств), период оборота краткосрочных обязательств (без учета кредитов) и разница между указанными значениями (1 этап).

Период оборота оборотных активов за исключением денежных средств носит название «затратный цикл». Он определяется как сумма периодов оборота отдельных элементов текущих активов, за исключением денежных средств[1]. Его расчет приведен в таблице 1.

Таблица 1 Расчет периодов оборота оборотных активов

Наименование позиций	01.01.2011г.	01.01.2012г.	Изменение 2012г. к 2011г.
«Затратный цикл», дни	111,44	150,73	19,9
В том числе периоды оборота:			
запасов материалов	26	33	7
готовой продукции	16,2	17,7	1,5
дебиторской задолженности	69,2	100	30,8
прочих оборотных активов	0,04	0,03	0,01

По данным таблицы, наблюдается тенденция роста «затратного цикла» на 19,9 дней. Это говорит о том что, условия управления текущими активами становятся все более неблагоприятными для предприятия, снижается эффективность управления оборотным капиталом. В частности,

это связано с увеличением периода оборота дебиторской задолженности на 30,8 день. Иными словами, в рассматриваемом периоде значительно снизилась эффективность востребования задолженности покупателей.

Далее рассмотрим «кредитный цикл», который отражает период оборота всех краткосрочных обязательств за исключением краткосрочных кредитов[1] (таблица 2).

Таблица 2 Расчет периодов оборота краткосрочных обязательств

Наименование позиций	01.01.2011г.	01.01.2012г.	Изменение 2012г. к 2011г.
«Кредитный цикл», дни	0,01	0,85	0,84
В том числе периоды оборота кредиторской задолженности	43,9	83,7	39,8
расчетов с бюджетом и персоналом	20,9	20,5	- 0,4
прочих краткосрочных обязательств	0,01	0,02	0,01

Чем больше «кредитный цикл», тем эффективнее предприятие использует возможность финансирования текущей деятельности за счет непосредственных участников производственного процесса[1]. Таким образом, из таблицы 2 мы видим, что на предприятии наблюдается тенденция на рост «кредитного цикла» на 0,84 дня. Данное увеличение произошло вследствие увеличения периода оборота кредиторской задолженности на 39,8 дней. Рост периода оборота кредиторской задолженности говорит о том, что предприятие постепенно увеличивало отсрочку по оплате счетов, предъявленных поставщиками.

Разность между затратным циклом и кредитным циклом получила название «чистый цикл». Чистый цикл – показатель, характеризующий организацию финансирования производственного процесса. Расчет «чистого цикла» приведен в таблице 3.

Таблица 3 Расчет «чистого цикла» и анализ его динамики

Наименования позиций	01.01.2011г.	01.01.2012г.	Изменение 2012г. к 2011г.
«Затратный цикл», дни	116,4	136,3	20
«Кредитный цикл», дни	0,01	0,85	0,84
«Чистый цикл», дни	116,3	135,4	19,1

Изменение «чистого цикла» отражает влияние условий управления оборотным капиталом на потребность компании в финансировании. Из таблицы видно что «чистый цикл» увеличился на 19,1 день. Рост «чистого цикла» является негативной тенденцией и говорит о том, что условия управления оборотным капиталом изменились таким образом, что способствовали росту потребности предприятия в финансировании производственного процесса.

На втором этапе управления оборотными активами проводится анализ обеспеченности оборотными средствами и определяется их достаточная или минимально необходимая величина.

Таблица 4 Расчет величины собственных оборотных средств и достаточного собственного капитала

	2010г.	2011г.	2012г.
Собственный капитал	5283249	5941394	7032174
Внеоборотные активы	3081913	3184236	5800582
Долгосрочные обязательства	340154	154276	188438
Величина СОС	2541490	2911434	1420030
Величина СОК		2757158	1231592

По данным таблицы 4, величина СОС составляет 1420030 тыс.руб (СОС – собственные оборотные средства), величина СОК составляет 1231592 тыс.руб. (СОК – собственный оборотный капитал). По итогам 2012г. наблюдается снижение величин СОС и СОК, что свидетельствует об уменьшении степени покрытия краткосрочных обязательств оборотными активами и об увеличении риска неплатежеспособности предприятия.

Несмотря на положительное значение СОС необходимо провести расчет его достаточной величины для анализа обеспеченности деятельности предприятия собственными оборотными средствами.

Как правило, минимально необходимый собственный капитал равен наименее ликвидным активам. К таким активам мы отнесем внеоборотные активы, материальные запасы и незавершенное производство.

Таблица 5 Расчет достаточной величины собственного капитала на предприятии

	2010г.	2011г.	2012г.
Достаточный СК	3385069	3521073	6657574
Внеоборотные активы	3081913	3184236	5800582
Запасы в т.ч. сырье, материалы и т.д.	303156	336837	856992
Величина СОС	2541490	2911434	1420030
Отклонение СОС от достаточной величины			

Из таблицы следует, что величина собственных оборотных средств на предприятии является недостаточной. В 2012 году наблюдается наибольшее отклонение от достаточности собственного капитала на 5237544 тыс.руб.

Таким образом, в ходе анализа «затратного» и «кредитного» циклов производственного процесса была выявлена необходимость в пополнении оборотных средств, подтвержденная расчетом достаточного СОС. С целью управления оборотными активами и оптимизации СОС возможна реализация следующих мероприятий:

- 1) увеличение долгосрочных заимствований;

2) уменьшение иммобилизации средств во внеоборотные активы, но только не в ущерб производству;

3) наращение собственного капитала увеличением Уставного капитала, снижением дивидендов и увеличением нераспределенной прибыли и резервов, подъемом рентабельности с помощью контроля затрат и агрессивной коммерческой политики.

Другим способом оптимизации величины оборотных средств является снижение текущих финансовых потребностей путем:

1) снижения дебиторской задолженности;

2) уменьшения оборотных активов;

3) увеличения кредиторской задолженности, удлиняя сроки расчета с поставщиками крупных партий сырья, материалов, товаров.

Таким образом, управление оборотными активами является актуальным вопросом в условиях кризисной экономики. В ходе проведенного анализа оборотных средств ОАО «Варьеганнефть» была выявлена необходимость в пополнении оборотных средств, что говорит о низкой эффективности управления оборотными средствами. К тому же у предприятия может возникнуть проблема нехватки ликвидности, что усугубит финансовое состояние предприятия.

Реализация предложенных мер позволит оптимизировать объем оборотных средств, обеспечить ликвидность оборотных активов, повысить рентабельность оборотных средств, минимизировать потери оборотных средств в процессе их использования и сформировать оптимальную структуру источников финансирования оборотных средств на предприятии.

Использованные источники:

- 1) Васина, А Анализ оборачиваемости [Электронный ресурс] / Исследовательско-консультационная фирма "АЛЪТ". – 2012. – Режим доступа: http://www.bupr.ru/litra/finanaliz/?leaf=finan_11_24.htm. – 13.04.13
- 2) Ключников, М Управление оборотными активами [Электронный ресурс] / ЭБС ZNANIUM.COM. – 2011. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?item>. – 12.05.13.

Пыко М.А.
студент

**филиал ФГБОУ ВПО «Национальный исследовательский
университет «МЭИ»**

Российская Федерация, г. Смоленск

НЕОБХОДИМОСТЬ ОПТИМИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СИСТЕМЫ В СОВРЕМЕННЫХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

В статье рассмотрена необходимость оптимизации производства как средства повышения эффективности деятельности промышленных организаций и предложены методологии оптимизации для российских

компаний. Приведены примеры методик и инструментов используемых для улучшения производственной деятельности, а также основные критерии оценки эффективности проведенных преобразований.

Ключевые слова: производственная система, оптимизация производства, методологии оптимизации производства, управленческий подход, эффективность управления, бережливое производство, тотальная оптимизация производства

В последнее десятилетие в сфере управления было разработано огромное количество концепций и теорий в целях повышения эффективности управления предприятием и улучшению его деятельности в целом. К ним можно отнести систему сбалансированных показателей, различные системы управления качеством, бюджетирование и многое другое. Однако зачастую при всем этом на прежнем уровне остается производственная система предприятия, а столь популярное внедрение новейших современных технологий носило единичный характер и в общем не имело особого влияния на управление производственной системой. И лишь за последние несколько лет управленцы обратили свой взор на резервы, лежащие в производстве. Оптимизация производственных процессов - это понятие, применимое к организации на любой стадии развития [1]. Более того, неизбежно возникновение ситуаций, в которых оптимизация производства жизненно необходима, в противном случае предприятие вовсе окажется нерентабельным.

Оптимизация производства процесс непрерывный и обусловлен не только конкуренцией, но и постоянно изменяющимися факторами рыночной среды. В случаях необходимости снижения издержек производства, повышения качества продукции или же обеспечения выполнения каких-то требований внешнего характера, таких как экологические нормы, как раз и возникает необходимость в оптимизации производства.

В целом можно выделить два подхода к оптимизации - управленческий и технологический. Управленческий подход рассматривает оптимизацию производства в первую очередь с точки зрения управления затратами и только в случае необходимости затрагивает модернизацию производства [2]. Иначе говоря, управленческий подход является первичным, что может означать, что если предприятию вдруг потребуются определенные технологические новации, то конечное решение об этом надлежит принимать только после выявления выстроенной системой управления производством реально узких мест, которые требуют технологических усовершенствований. Это обусловлено тем, что обновление основных фондов и технологии вообще - весьма дорогостоящий процесс, а значит определенно требует глубокого понимания, детальной разработки процесса, постановки точных целей реализации и предполагаемого эффекта. Для осуществления оптимизации можно заострить внимание на японских подходах и использовать «Кайдзен», внедрить «Шесть сигма» или же

провести тотальную оптимизацию. В каждом отдельном случае отличие методов неизбежно, но суть направлена на одно: повышение качества и объемов продукции при одновременном сокращении издержек его производства.

В общем смысле для российских организаций могут быть выбраны две методологии оптимизации производства - программа тотальной оптимизации производства и бережливое производство. Они базируются на разных принципах, но ориентированы на улучшение производственных процессов с точки зрения, в первую очередь управления, а лишь потом технологии.

На практике доказано, что оправдывать себя изменения начинают в течение одного года или двух лет. Однако необходимо учесть, что проекты разные, а значит и сроки окупаемости тоже разнятся. На данный момент подходящие системы оценки эффективности деятельности производства выбираются из их обширного многообразия. Но эффективность производственной деятельности при любой системе оценивают по трем основным критериям: цена, качество, время. Другими словами, контролируя эти параметры, можно добиться контроля за ситуацией. Они также обеспечивают конкурентное преимущество при их высоком значении, позволяя измерить успешность преобразований универсальным показателем - денежными средствами, которые способны обеспечить не только развитие бизнеса, но и материальное благополучие сотрудников.

Использованные источники:

1Достичь эффективности [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://investgazeta.net/praktika/dostich-effektivnosti-153236/>

2Современные подходы к оптимизации производства [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.mashportal.ru/technologies-1133.aspx>

Репина О.А.
студент 3-го курса
Ильина И. В., к. э. н.
доцент
ФГБОУ ВПО Орёл ГАУ
Россия, г. Орёл

ФОРМИРОВАНИЕ ОПТИМАЛЬНОЙ СТРУКТУРЫ КАПИТАЛА

Аннотация: в данном исследовании рассматривается формирование оптимальной структуры капитала на основе соотношения значений двух показателей рентабельности собственного капитала и средневзвешенной стоимости капитала.

Ключевые слова: эффект финансового рычага, средневзвешенная стоимость капитала, заемный капитал, собственный капитал, рентабельность собственного капитала.

Каким должно быть соотношение заемного и собственного капитала? Этот вопрос финансового менеджмента всегда остается актуальным. Многие зарубежные Шарп В.Е., Холт Р.Н., Ворст И., и отечественные ученые-экономисты, такие как Ковалев В.В., Бочаров В.В., рассматривали эту проблему с разных сторон. Однако все их работы и рекомендации являются описательными и носят теоретический характер, т. е. не нет четкой методики, применимой к практике. Однако постараемся провести апробацию модели, разработанной Губановым О. А., на примере ОАО «ГМС Насосы».

ОАО «ГМС Насосы» расположено в г. Ливны Орловской области, занимается производством глубинных насосов, предприятие является прибыльным на протяжении многих лет, однако в 2013 году рассматриваемые коэффициенты финансовой устойчивости выходят за рамки нормативных значений за счет нарушения рациональной структуры капитала, т. е. превышения заемных средств над собственными, что может отрицательно отразиться на деятельности предприятия (табл. 1)

Таблица 1 – Расчет показателей финансовой устойчивости ОАО «ГМС Насосы»

Показатели	2011 г.	2012 г.	2013 г.	Рекомендуемое значение	Абсолютное отклонение (+;-) 2013г. от	
					2011г.	2012г.
Коэффициент финансового рычага	0,91	0,7	1,11	≤ 1	0,2	0,41
Коэффициент концентрации привлеченного капитала	0,48	0,41	0,53		0,05	0,11
Коэффициент финансовой зависимости	1,91	1,70	2,11	< 2	0,20	0,41

Коэффициент финансового рычага – коэффициент, показывающий процент заимствованных средств по отношению к собственным средствам компании. В 2013 году этот показатель превысил норматив и составил 1,11, что больше чем в 2011 году на 0,20 и больше чем в 2012 году на 0,41, за счет резкого увеличения заемного капитала в 2013 году – 1161,4 млн. руб. Если значение коэффициента слишком большое, то организация теряет финансовую независимость, и ее финансовое положение становится крайне неустойчивым.

Коэффициент концентрации заемного капитала положительно оценивается в случае его уменьшения, а сумма коэффициента концентрации заемного капитала и коэффициента концентрации собственного капитала равняется единице. Чем меньше этот показатель, тем ниже считается задолженность предприятия и тем более устойчивым будет его финансовое

состояние. В 2013 году по сравнению с 2012 годом коэффициент концентрации привлеченного капитала вырос на 0,11, за счет роста заемного капитала в 2013 году, что является отрицательным фактором.

Коэффициент финансовой зависимости в 2012, 2011гг. этот коэффициент был меньше норматива 1,70 и 1,91 соответственно, но в 2013 году он превысил норматив и составил 2,11, что больше чем в 2012 году 0,41, за счет значительного увеличения хозяйственных средств в 2013 году. Предприятие должно стремиться снижать этот показатель, то есть увеличивать размер собственных средств.[2]

В методике выбора рациональной структуры капитала наибольшую значимость представляет теория компромисса, она говорит о существовании рациональной структуры капитала, которая является такой комбинацией соотношения доли заемного и собственного капитала, при которой достигается меньшая стоимость капитала и, соответственно, наибольшая стоимость компании.

Эффект финансового рычага и средневзвешенная стоимость капитала являются показателями характеризующими минимальную и максимальную стоимость капитала. Рассмотрим соотношение средневзвешенной стоимости капитала и рентабельности собственного капитала на рисунке 1.

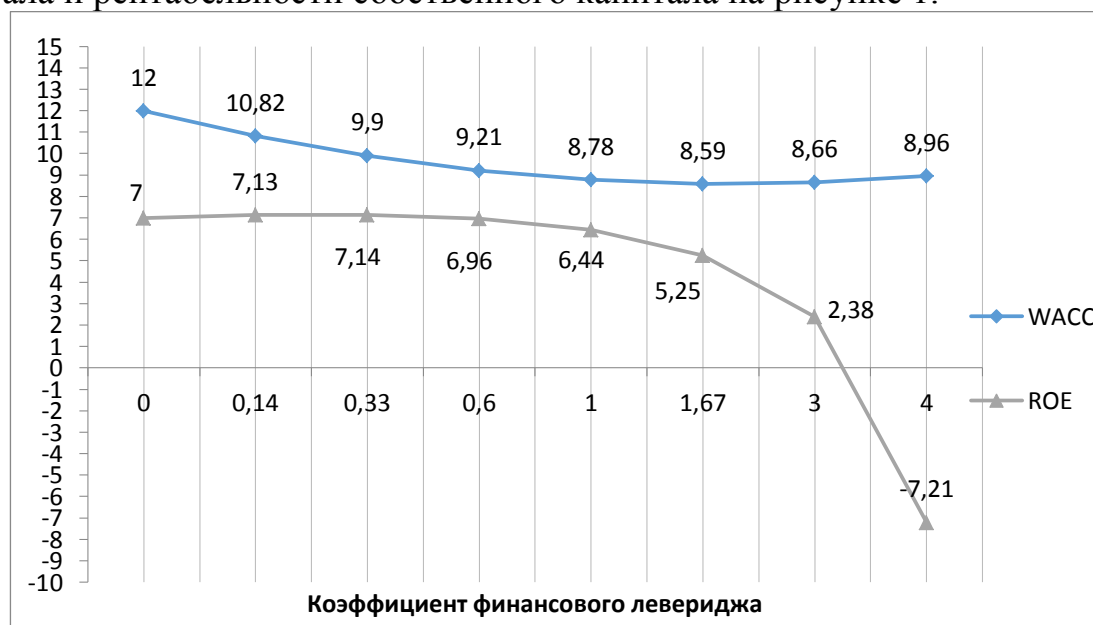


Рис. 1. Динамика изменения WACC и ROE предприятия.

При значении коэффициента финансового левериджа равном нулю - фирма финансирует свою деятельность лишь за счет собственных средств, значение WACC является высоким, а значение рентабельности, напротив низким, что, безусловно, плохо для организации. С появлением в структуре капитала заемных средств ситуация меняется в лучшую сторону: по мере увеличения доли заемного капитала WACC начинает снижаться, а ROE увеличивается.

Так происходит до тех пор, пока коэффициент финансового левериджа не достигает значения равного 0,33 - структура капитала: 75 % -

собственный капитал и 25 % - заемный. Таким образом, если значение коэффициента леввериджа меньше 0,33, то увеличение доли заемного капитала до 25% будет давать однозначно позитивный результат, выражающийся в увеличении рыночной стоимости компании, а, следовательно, и в увеличении благосостояния акционеров.

Поиск экономически рациональной структуры капитала следует продолжить на промежутке, характеризующемся значениями коэффициента финансового леввериджа от 0,33 до 1,67 включительно. В данном случае мы имеем три отрезка: 0,33 – 0,6, 0,6 – 1 и 1 – 1,67. Таким образом, несмотря на тенденцию к снижению рентабельности собственного капитала, дополнительное привлечение заемных средств будет выгодным для предприятия. Отрезок 0,6 – 1 характеризуется почти параллельным ходом линий графика, это говорит о том, что уменьшению WACC соответствует практически такое же снижение ROE. На отрезке 1 – 1,67 наблюдается большая разница в углах наклона прямых: при небольшом снижении WACC происходит значительное падение ROE, с точки зрения принципа минимизации значения WACC будет выгодным продолжать наращивать долю заемных средств, однако когда мы параллельно подключаем второй принцип – максимизация ROE мы видим, что увеличение доли заемного капитала будет нерациональным. Можно говорить, что структура капитала, которая будет находиться на промежутке значений коэффициента финансового леввериджа 0,6 – 1, т.е. соотношение заемного капитала от 37,5% до 50% и собственного капитала 15 от 62,5% до 50 % будет экономически рациональным.[1]

Структура капитала — это важный финансовый параметр предприятия. Во-первых, очень низкая доля заемного капитала фактически означает недоиспользование потенциально более дешевого, чем собственный капитал, источника финансирования. Такая структура означает, что у компании складываются очень высокие затраты на капитал, и создает для нее высокие требования к доходности будущих инвестиций. Во-вторых, структура капитала, перегруженная заемными средствами, также предъявляет слишком большие требования к доходности капитала, так как повышается вероятность неплатежа, растут риски для инвестора.

Стратегическая важность решений по структуре капитала связана с тем, что большие затраты на капитал, возникающие как при недоиспользовании, так и при чрезмерном вливании кредитных ресурсов, создают препятствия для развития предприятия. Необходимо отметить, что существует зависимость между выбранной предприятием стратегией и структурой его капитала.

Использованные источники:

1. Губанов О.В. Формирование оптимальной структуры капитала предприятия — одна из важнейших задач современного финансового

менеджмента//Вестник ИНЖЭКОНа Сер Экономика 2007 Вып 3(16), С330-333-0,3пл.

2. Любушин, Н.П. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности : учебное пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. / Н.П. Любушин. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 448 с.

Репина О.А.
студент 3-го курса
Ильина И. В., к. э. н.
доцент
ФГБОУ ВПО Орёл ГАУ
Россия, г. Орёл

ОЦЕНКА ВЕРОЯТНОСТИ БАНКРОТСТВА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИТИЙ НА ПРИМЕРЕ ОАО «ЛИВЕНСКИЙ ЗАВОД ПРОТИВОПОЖАРНОГО МАШИНОСТРОЕНИЯ»

Аннотация: в данной статье, дана оценка вероятности несостоятельности промышленного предприятия на основе двух моделей прогнозирования, выявлены положительные и отрицательные стороны этих моделей.

Ключевые слова: банкротство, модель прогноза банкротства У. Бивера, модель прогноза банкротства О. П. Зайцевой

Одной из наиболее важных проблем, требующих решения – является прогнозирование банкротства промышленных предприятий, для возможности принятия эффективных управленческих решений. Согласно, данным статистики, число сообщений о банкротстве промышленных предприятий на конец 2012 года, как видно из рисунка 1 увеличилось. [2]

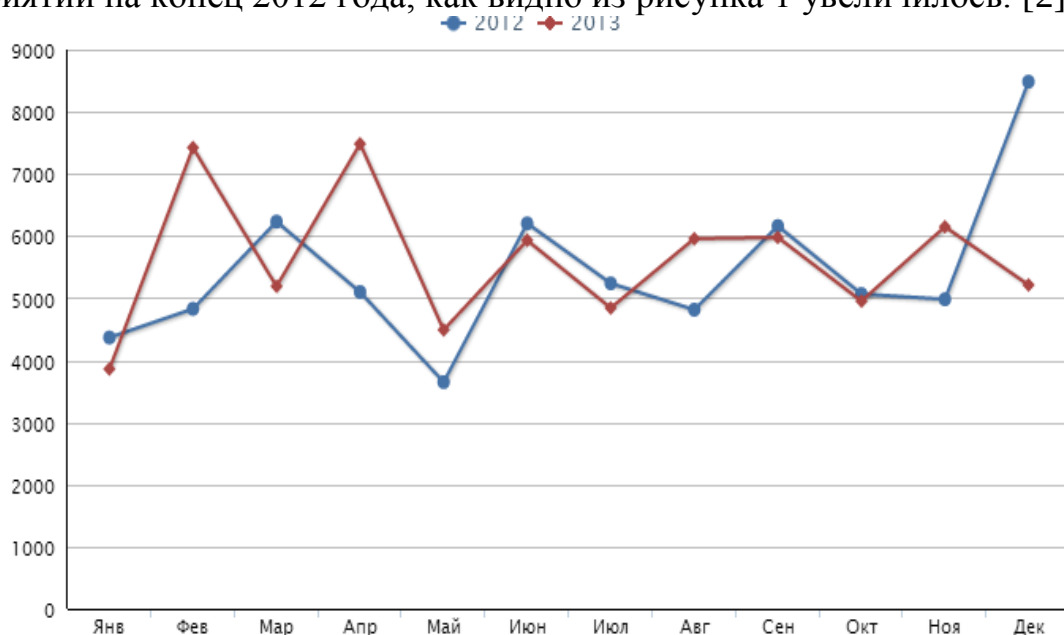


Рисунок 1 – Динамика публикаций сообщений о банкротстве

ОАО «ЛЗПМ» специализируется на производстве противопожарного оборудования, с 2000-2006 гг. предприятие занимало лидирующее положение на рынке противопожарной техники, однако отсутствие инвестиций, капитальных вложений, а также жесткая конкуренция поставили под угрозу его дальнейшую деятельность.

Система показателей для оценки потенциального банкротства предприятия была предложена американским ученым Уильямом Бивером в 1966 году, рассмотрим ее в таблице 2.[3]

Таблица 1. - Модель диагностики У. Бивера на примере ОАО «ЛЗПМ» по данным 2012 года.[4]

Показатель	Нормальное финансовое состояние	Значение на предприятии	Банкротство в течении пяти лет	Банкротство в течении года
Коэффициент Бивера	0,4-0,45	0,05	0,17	-0,15
Рентабельность активов, %	6-8	2,78	4	-22
Финансовый леверидж, %	<37	49,44	<50	<80
Коэффициент покрытия оборотных <активов собственными оборотными средствами	0,4	0,22	<0,3	<0,06
Коэффициент текущей ликвидности	<3.2	1,72	<2	<1

Из таблицы 1 следует банкротство ОАО «ЛЗПМ» наступит в течение пяти лет, об этом свидетельствует значения большинство показателей

Впервые метод мультипликативного дискриминантного анализа применил Э. Альтман. Одним из отечественных ученых разработавших модель для оценки риска банкротства предприятия на основе этого метода является О. П. Зайцева.

Для подтверждения диагностики банкротства по модели Бивера рассмотрим шести факторную модель О. П. Зайцевой. Сущность данной модели заключается в том, что комплексный коэффициент банкротства сравнивается с нормативным коэффициентом, который рассчитывается исходя из минимального значения каждого фактора. Формула фактического коэффициента банкротства выглядит следующим образом:

$$K_{\text{компл}} = 0,25x_1 + 0,1x_2 + 0,2x_3 + 0,25x_4 + 0,1x_5 + 0,1x_6 [1]$$

Таблица 2 – Количественная модель оценки банкротства О. П.Зайцева на примере ОАО «ЛЗПМ» по данным 2012 года

Факторы	Способ расчета	Значение индикатора на предприятии
X ₁	Чистый убыток/собственный капитал	0
X ₂	КЗ/ДЗ	15,12

X ₃	Краткосрочные обязательства/(денежные средства+краткосрочные финансовые вложения)	1,88
X ₄	Чистый убыток/выручка	0
X ₅	Долгосрочные и краткосрочные обязательства/собственный капитал	0,97
X ₆	Общая величина активов/выручка	0,37
Результат	K _{норматив} =1,598	K _{компл} =2,022

Следовательно, $K_{\text{компл}} > K_{\text{норматив}}$, значит на ОАО «ЛЗПМ» вероятность банкротства велика. Показателями, оказавшими решающую роль в оценке вероятности наступления банкротства, по модели О.П. Зайцевой послужили: большая сумма кредиторской задолженности.

Таблица 2 – Преимущества и недостатки моделей У. Бивера и О. П. Зайцевой.

Модель	Недостатки	Преимущества
У. Бивера	высокая взаимосвязь показателей	включает небольшое количество переменных и это дает достаточно правильные прогнозы
	не учитывается специфика экономической ситуации	
	основана на статистических показателях предприятий развитых стран	
О. П. Зайцева	весовые коэффициенты в этой модели были определены без учета поправки на относительную величину значений отдельных коэффициентов	основана на статистических данных российских предприятий, что дает более точные прогнозы
	нормативное значение показателя соотношения срочных обязательств и наиболее ликвидных активов равно семи, а нормативные значения коэффициента убыточности предприятия и коэффициента убыточности реализации продукции равны нулю	

В настоящее время существует множество моделей прогнозирования банкротства предприятий, все они имеют свои преимущества недостатки, мы считаем, что для более точного прогноза необходимо проводить анализ по нескольким моделям, сопоставляя их результаты.

Проведенном исследовании по двум выбранным моделям, ОАО «ЛЗПМ» в краткосрочной перспективе грозит банкротство, если не будут приняты мероприятия по оздоровлению предприятия.

Использованные источники:

1. И. И. Мазурова//Методики оценки вероятности банкротства: учебное пособие 2012 г./[Электронный ресурс] Режим доступа URL: http://elibrary.finec.ru/materials_files/389388510.pdf (Дата обращения: 15.04.2014)
2. Вестник государственной регистрации//Статистика сообщений о банкротстве из газеты "Коммерсантъ"//[Электронный ресурс] Режим

доступа URL: http://www.vestnik-gosreg.ru/info_k/ (Дата обращения: 15.04.2014)

3. Анализ финансового состояния предприятия//Прогнозирование вероятности банкротства на основе модели Бивера/. [Электронный ресурс] Режим доступа URL:

http://afdanalyse.ru/publ/finansovyj_analiz/1/prognozirovanie_verojatnosti_bankrotstva_na_osnove_modeli_bivera/13-1-0-83 (Дата обращения: 15.04.2014)

4. Анализ финансового состояния предприятия// Модель О.П.Зайцевой для оценки риска банкротства предприятия/. [Электронный ресурс] Режим доступа URL: http://afdanalyse.ru/publ/finansovyj_analiz/1/model_zajcevoj/13-1-0-108 (Дата обращения: 15.04.2014)

*Родина Л.А., д.э.н.
профессор
ФГБОУ ВПО «Омский государственный
университет им. Ф.М. Достоевского»
РФ, г. Омск*

УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЯМИ НА ОСНОВЕ ИДЕЙ ИНТЕГРАЦИИ НАУЧНОГО, ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО И ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПОТЕНЦИАЛОВ

Мировая практика предлагает разнообразие направлений развития промышленных комплексов для цели повышения конкурентоспособности отечественного производства на основе применения наукоемких технологий. В этой связи выявлено, что эффективной формой развития промышленности является синтез промышленного, научного, образовательного потенциалов. На основе оценки регионов России предлагается новая форма управления производственными и интеллектуальными ресурсами промышленных предприятий, научных и образовательных учреждений – интеллектуально-промышленный комплекс.

Организация интеллектуально-промышленного комплекса направлена на решение социальных, экономических, экологических, ресурсных, технических и политических проблем регионов.

В зависимости от инициативы участников процесса организации интеллектуально-промышленного комплекса реализуются три варианта моделей.

Первая инициативная модель организации интеллектуально-промышленного комплекса (рис. 1) строится, исходя из условия, что основным инициатором реализации такой формы научно-производственного синтеза являются исполнительные органы власти региона. Данный вариант целесообразен, когда интересы конкретного региона могут быть удовлетворены на основе обеспечения конкурентоспособности регионального промышленного комплекса.

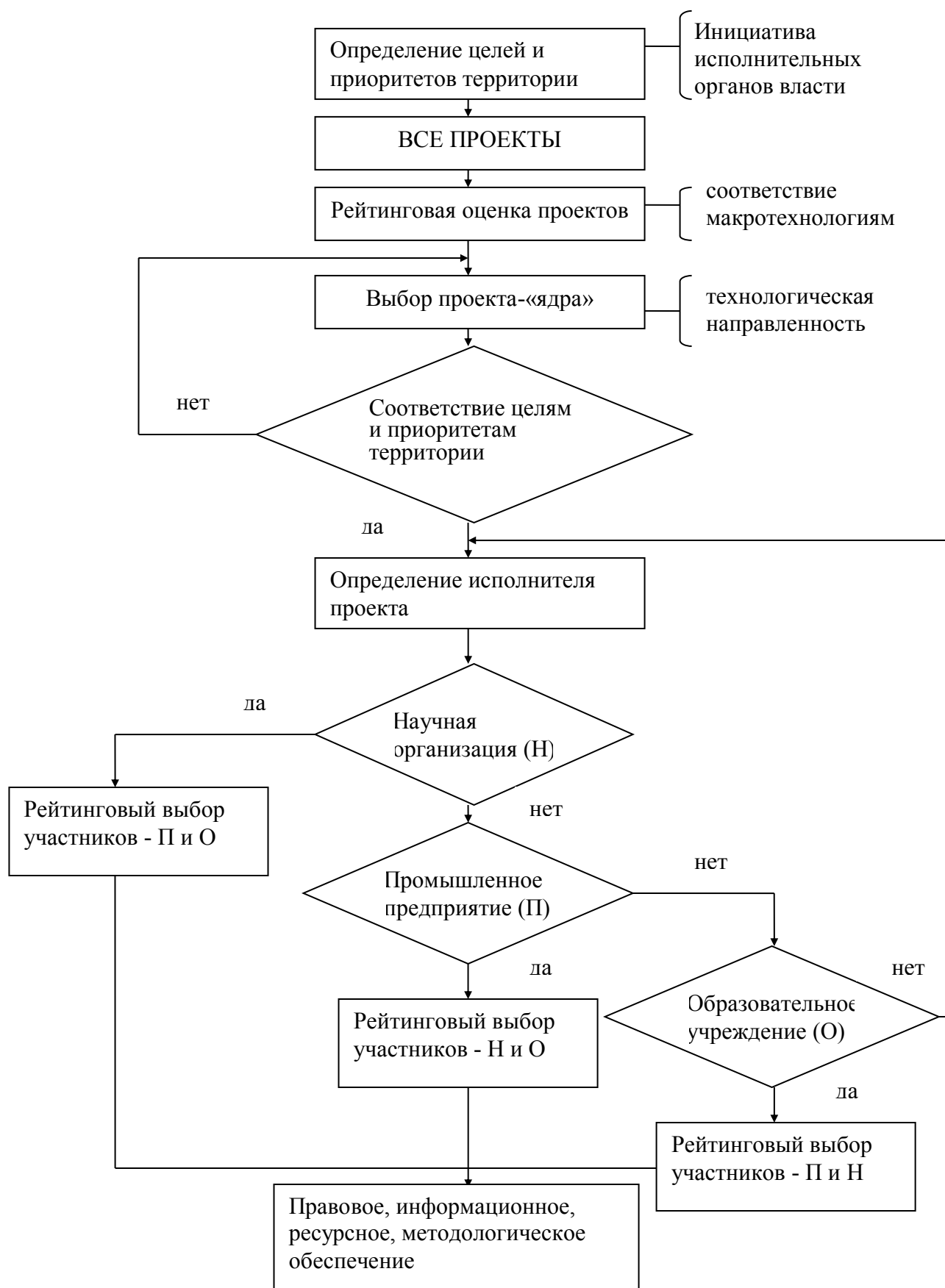


Рис. 1. Модель организации интеллектуально-промышленного комплекса по инициативе органов власти.

Условия для реализации идеи синтеза производственного, научного и образовательного факторов могут быть оценены по паспорту конкурентного потенциала региона. Далее рассматриваются представленные проекты на предмет оценки рейтингов их конкурентного потенциала. Процесс отбора проекта сопровождается анализом его соответствия социально-экономическим целям и приоритетам региона. Агрегированный результат рейтинговой оценки проектов позволяет обосновать выбор конкретного проекта, который определит технологическую направленность деятельности всего интеллектуально-промышленного комплекса. Структура управления интеллектуально-промышленным комплексом определяет генерального исполнителя проекта в соответствии с инновационным разделом паспорта региона, в котором выбирается организация, представляющая проект. Если исполнителем проекта-«ядра» является научная организация, то в целях соединения интеллектуального и промышленного потенциалов, привлекаются производственная и образовательная структуры на конкурсной основе.

Если в качестве исполнителя проекта-«ядра» выступает промышленное предприятие, то в соответствии с технологической направленностью и предпринимательскими характеристиками выбираются партнеры из образовательной и научной сфер. Если иницилирующий проект представляется образовательным учреждением, то в рамках интеллектуально-промышленного комплекса выбираются участники из научно-исследовательской и производственной сфер. В результате отбора партнеров-участников интеллектуально-промышленного комплекса предусмотрены технико-экономические поправки проекта-«ядра», которые оптимальным образом будут способствовать реализации интересов региона и гармонизировать цели всех участников объединения.

Вторая инициативная модель организации интеллектуально-промышленного комплекса строится на основе идеи одного из потенциальных участников (рис. 2). Инициатива организации интеллектуально-промышленного комплекса исходит от научной, производственной или образовательной организации. Выражение инициативы может быть в форме замысла или проекта, который предлагается, как отражение миссии и будет определять технологическую направленность деятельности интеллектуально-промышленного комплекса.

Таким образом, генеральная цель интеллектуально-промышленного комплекса будет строиться в соответствии со стратегией участника-инициатора, а также экономическими интересами конкретного региона. С целями и задачами новой структуры предлагается принципиально определиться на инициативном этапе. Важность этого процесса обусловлена необходимостью разработки проекта-«ядра» по критериям соответствия инициативного проекта целям и задачам интеллектуально-промышленного комплекса. Итак, инициативный проект принимается как проект-«ядро»,

определяющий технологическую направленность деятельности всего комплекса. Однако следует учитывать, что в процессе объединения промышленного, научного и образовательного потенциала потребуются объективная гармонизация интересов соответствующих структур, что отразится на тактике интеллектуально-промышленного комплекса. Следовательно, задачи новой структуры могут быть скорректированы в процессе выбора участников. В случае, если в качестве инициатора создания интеллектуально-промышленного комплекса выступала научная организация, то в соответствии с принципами организации технопарков, выражающимися в синтезе научного, промышленного и образовательного потенциалов, состав участников дополняется производственной и образовательной организациями.

Выбор участников осуществляется на конкурсной основе с помощью рейтинговой оценки. Научная организация представляет не только инициативный замысел в основе организации интеллектуально-промышленного комплекса, но и направление научных исследований по развитию научной идеи. Таким образом, выбирается промышленное предприятие или группа предприятий, технологически представляющих систему, обеспечивающую реализацию замысла научной организации и воплощение его в форме готовой продукции. Образовательное учреждение в качестве участника интеллектуально-промышленного комплекса призвано обеспечить подготовку и развитие персонала на долгосрочной основе по профилю его деятельности.

Следовательно, если в качестве инициатора организации интеллектуально-промышленного комплекса выступает промышленное предприятие, то состав участников дополняется образовательной и научной организациями. Промышленное предприятие, представляющее инициативный проект, выбирает научную организацию, которая обеспечит научно-экономическое обоснование замысла, а также позволит вести профильные научные исследования в данном научном направлении. Выбор образовательного учреждения зависит от технологической направленности деятельности интеллектуально-промышленного комплекса. Данное условие является обуславливающим и выбор учебно-образовательных программ подготовки, переподготовки, развития персонала интеллектуально-промышленного комплекса. При этом следует заметить, что образовательное учреждение выбирается не только как структура по развитию компетенций, но и как самостоятельное потенциально предпринимательское подразделение, способное выступать центром прибыли.

В случае если инициатором организации интеллектуально-промышленного комплекса выступает образовательное учреждение, то в состав новой структуры будут дополнительно выбираться научно-исследовательская и производственная организации. Рейтинговую оценку дополнительных участников интеллектуально-промышленного комплекса предлагается строить по аналогии с выбором участников в случае инициативы производственной или научной организаций.

Третья инициативная модель организации интеллектуально-промышленного комплекса (рис. 3) строится на основе равноправного соглашения всех участников и выступает вариантом моделирования организации по инициативе одного из участников. На основе сложившихся взаимосвязей между научными, промышленными и образовательными структурами возможно формирование коллективной идеи организации интеллектуально-промышленного комплекса.

В этой связи важно заметить, что поддержкой такого решения может выступить государство в лице местных органов власти или активизация

развития приоритетных направлений развития экономики в масштабах всего государства.

При формировании интеллектуально-промышленного комплекса все его участники остаются юридически независимыми, однако, экономически взаимосвязанными. Этот критерий предполагает корпоративные взаимосвязи с экономической позиции без закрепления статуса корпорации с юридической точки зрения.

Таким образом, на первоначальном этапе организации комплекса потребуется сопоставление приоритетов и целей не только партнеров, но и региона, на территории которого формируется интеллектуально-промышленный комплекс. Технологическая направленность интеллектуально-промышленного комплекса определяется отраслевым профилем совместной деятельности партнеров и преобладанием определенных технологических функций производства.

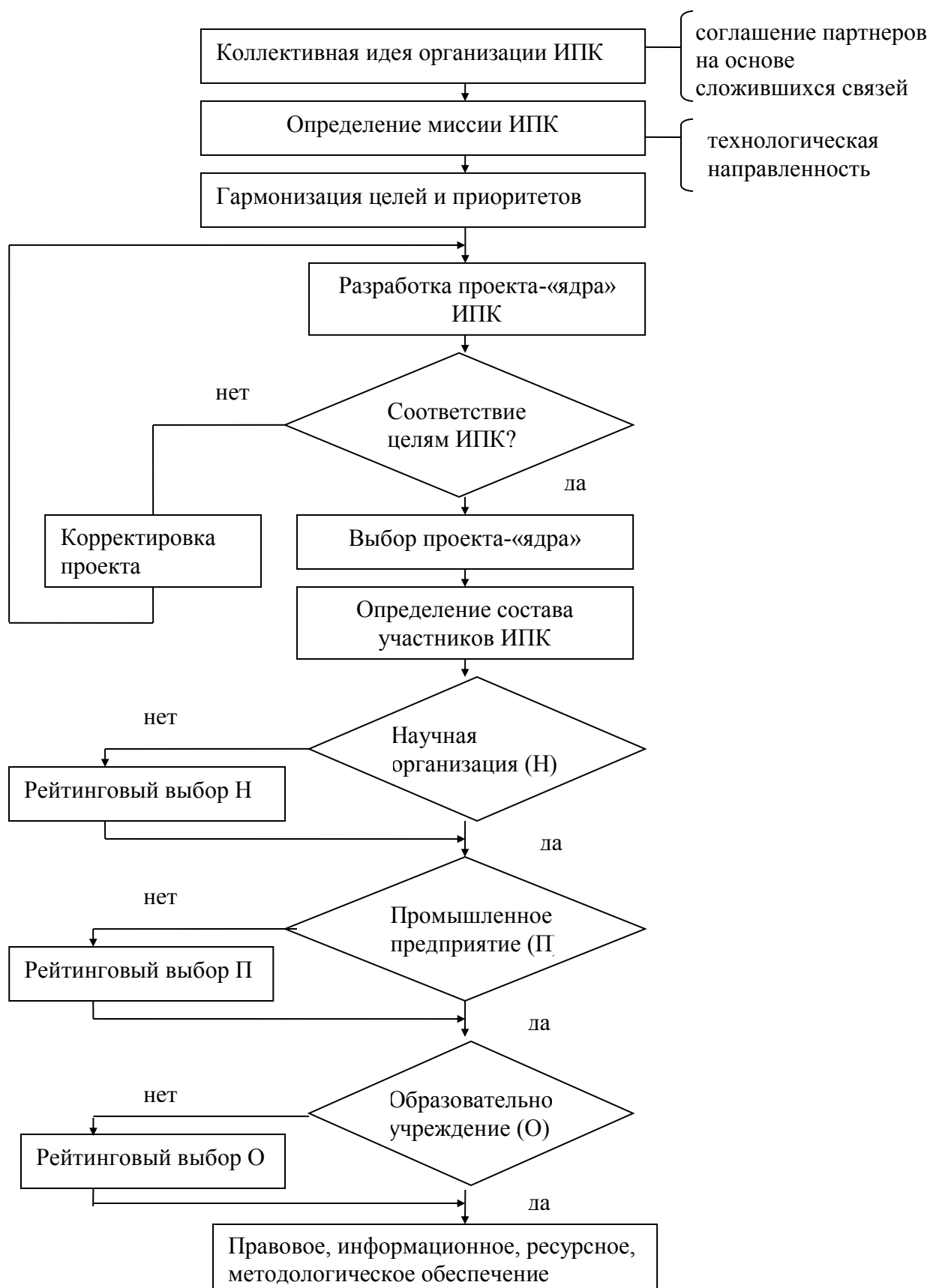


Рис. 3. Модель организации интеллектуально-промышленного комплекса по соглашению участников

В качестве научно-технической основы деятельности интеллектуально-промышленного комплекса может быть замысел, рабочий проект или группа взаимосвязанных проектов, которые позволят разработать проект-«ядро».

В процессе объединения научного, промышленного и образовательного потенциалов проект-«ядро» может быть уточнен в соответствии с приоритетами, целями и задачами интеллектуально-промышленного комплекса. Исходя из того, что принципиальной особенностью комплексов является наличие промышленной (производство) и интеллектуальной (образование, наука) составляющих, при организации интеллектуально-промышленного комплекса определяется полнота состава участников.

При необходимости на основе рейтинговой оценки научных и образовательных учреждений, промышленных предприятий для участия в интеллектуально-промышленном комплексе производится отбор недостающих участников.

Таким образом, разработка моделей организации интеллектуально-промышленного комплекса позволяет определять сценарии управления им, обосновывая при этом ресурсное, информационное, правовое и методологическое обеспечение. Независимо от уровня активности участников, для управления интеллектуально-промышленным комплексом важно определиться с рациональным распределением функциональных обязанностей.

В мировой практике типичным считается ситуация, когда вклад каждого участника зависит от его ресурсов и конкретных условий участия, но обычно он состоит в следующем:

- местная администрация - инфраструктура, земля, гранты;
- промышленные предприятия - экспертиза проектов, капиталовложения.
- банк - финансовая экспертиза, капиталовложения, венчурный капитал;
- институт развития - покрытие операционных расходов, капиталовложения;
- вуз - передача технологий, земля, оборотный капитал;
- риэлтерские фирмы - управление недвижимостью, капиталовложения.

Отметим, что данное распределение функций является условным, и участники интеллектуально-промышленного комплекса могут выполнять смежные функции в соответствии со своими возможностями. Однако, в условиях российской экономики и развития конкретных регионов, в частности, такая структура функций требует уточнений.

1. Дополнить список участников объединения научно-исследовательскими организациями, вклад которых будет выражаться в синтезе и продвижении технологий, экспертизе проектов.

2. Уточнить функции промышленных предприятий в части передачи научно-исследовательским организациям функции экспертизы. При этом основной функцией промышленных предприятий в рамках комплекса будет техническая реализация проектов производства.

3. Функции риэлтерских фирм предлагается частично передать проектным, изыскательским, внедренческим учреждениям и организациям. Данное предложение, по мнению автора, логично вследствие того, что риэлтерский бизнес базируется на распоряжении готовой недвижимостью. Для интеллектуально-промышленного комплекса целесообразно акцентировать внимание на подборе имущественного комплекса, удовлетворяющего заданным условиями инициативного проекта, что, зачастую требует нового строительства. При распоряжении недвижимостью объективно возникает необходимость адаптационных мер.

Планирование и стратегическое решение об организации комплекса реализуется в соответствии с инициативой потенциальных участников интеллектуально-промышленного комплекса или исполнительных органов власти. Следовательно, исполнителями данного функционального блока выступает промышленное предприятие, образовательное, научное учреждение или орган власти.

Предпринимательские способности в деятельности интеллектуально-промышленного комплекса играют решающую роль. В производственной сфере предпринимательство более выраженное, чем в научной и образовательной сферах. Поэтому в целях гармонизации интересов участников важнейшим этапом становления и развития интеллектуально-промышленного комплекса является условное выравнивание предпринимательских характеристик деятельности промышленных предприятий, научных и образовательных учреждений.

В этой связи предлагается адаптировать программу формирования предпринимательских университетов для образовательных и научно-исследовательских организаций как участников интеллектуально-промышленного комплекса.

Отечественные представители научного направления развития предпринимательских университетов считают, что цивилизованная научно-инновационная инфраструктура должна содержать инкубатор технологий, центр передачи и коммерциализации технологий, центр подготовки кадров для высокотехнологической сферы, ресурсный центр поддержки инновационной деятельности, службу охраны интеллектуальной собственности, центр содействия созданию некоммерческих объединений и партнерств по развитию науки и образования, центр предпринимательских компетенций и т.п. Задачи, выполняемые данными структурами,

согласуются с целями и задачами интеллектуально-промышленного комплекса.

Участие образовательных и научно-исследовательских структур в формировании благоприятного инвестиционного климата региона возможно посредством поддержки образовательной составляющей инновационной деятельности. В этой связи важное значение имеет подготовка специалистов для деятельности в различных сферах экономики, способных доводить научные идеи до товарной продукции, а также содействовать их выгодной реализации.

С точки зрения управления интеллектуально-промышленным комплексом важно отметить, что одним из главных стратегических приоритетов университета предпринимательского типа является развитие динамичной научной среды, интегрированной в реальный сектор экономики. Стратегия инновационного роста основана на знаниях, инвестициях в человеческий капитал с целью повышения образования. Исследование структуры образовательных услуг, предоставляемых вузами региона, направлено на определение возможных партнерских взаимосвязей с участниками интеллектуально-промышленного комплекса, представляющими производственную и научную сферы. В результате исследования сформирована база данных конкурентного потенциала образовательных учреждений региона в целях участия в интеллектуально-промышленном комплексе.

Предлагается модель управления, когда высшее учебное заведение или научно-исследовательский центр является единственным учредителем. Указанная модель управления интеллектуально-промышленного комплекса редко встречается на практике, однако не является исключением. Организация интеллектуально-промышленного комплекса высшим учебным заведением зависит во многом от наличия земельного участка и финансовых средств для реализации проекта.

В данном случае организация управления различными процессами осуществляется полностью структурными подразделениями высшего учебного заведения. Финансовое обеспечение строительства и деятельности интеллектуально-промышленного комплекса, управление формированием клиентской базы и контроль деятельности осуществляет финансовый отдел учебного заведения. Из числа руководителей вуза формируется правление научного парка или наблюдательный совет, в задачи которого входит определение стратегии деятельности научного парка, разработка инвестиционной политики с учетом принципов отбора клиентов, а также наблюдение за эффективностью управления интеллектуально-промышленного комплекса.

Принимая во внимание мировой опыт, технопарки, действующие в форме совместных предприятий, акционерных обществ оказались вполне жизнеспособными, но необходимо учитывать, что со временем интересы и

политика партнеров могут претерпевать изменения. С учетом того, что интеллектуально-промышленный комплекс представляет собой проект с долгосрочной перспективой, его будущее должно быть надежно защищено от каких-либо посягательств. Предлагается решить проблему путем создание фирмы, имеющей статус юридического лица, которая контролирует активы интеллектуально-промышленного комплекса.

При этом необходимо определить основные обязанности партнеров, создающих интеллектуально-промышленный комплекс. Наиболее важные из них, предлагается отражать в учредительном договоре:

- цели и задачи;
- намерение создать юридическое лицо, которое будет управлять интеллектуально-промышленным комплексом или отсутствие такого намерения;
- коллективное участие в деятельности и управлении данным юридическим лицом и обязательства по приобретению его акций;
- право акционеров назначать управляющего юридического лица;
- определение места размещения имущественного комплекса;
- условия передачи землевладельцем участка юридическому лицу;
- обязательства учредителей предоставить здания и необходимую инфраструктуру;
- разрешенные направления использования объектов недвижимости;
- обязательства учредителей предоставить персонал в достаточном количестве и с необходимым набором компетенций;
- критерии отбора клиентов в соответствии с сегментацией рынка;
- в случае отсутствия статуса юридического лица, должна быть представлена структура управляющего комитета, определены его права и обязанности, представительство в нем учредителей;
- процедура возмещения расходов учредителей и распределения прибыли (или активов, если объединение ликвидируется).

Научный потенциал оказывает значительное влияние на инновационную активность участников интеллектуально-промышленного комплекса региона, а также на уровень коммерциализации технологий. По приоритетным направлениям необходимо проводить активную государственную политику в области создания государственных научных и образовательных центров. Это может способствовать повышению инновационной активности производства и экономики в целом. В данной связи важно выявлять наличие компетентных образовательных и научно-исследовательских структур, привлекать их в интеллектуально-промышленные комплексы региона. Таким образом, объективно происходит переход от фирм, которые базируются на рациональной организации деятельности к компаниям, базирующимся на знаниях, наукоемком производстве.

*Романовская Е.В., к.э.н.
доцент*

*Пентина Н.А.
студент*

*Нижегородский государственный
педагогический университет им. К. Минина
Россия, г. Нижний Новгород*

АНАЛИЗ И ХАРАКТЕРИСТИКА ИНСТРУМЕНТОВ МАРКЕТИНГОВОГО АНАЛИЗА

Аннотация: В статье рассматриваются теоретические и практические аспекты разработки маркетинговой стратегии предприятия. Доказано, что *маркетинговая стратегия является основным долгосрочным планом маркетинговой деятельности предприятия, направленным на выбор целевых сегментов потребителей.*

Ключевые слова: маркетинг, стратегия, инструменты, анализ.

Когда фирма принимает решение о выборе маркетинговой стратегии, она опирается на выводы, полученные с помощью следующих инструментов маркетингового анализа.

Анализ внутренней и внешней среды, иначе говоря, SWOT - анализ. Благодаря SWOT - анализу выявляются сильные, слабые стороны, а также возможности и угрозы. Сильные и слабые стороны - это «внутренние», «подконтрольные» факторы, специфичные для исследуемого объекта, возможности и угрозы же - это неуправляемые свойства окружения объекта. Анализ сильных и слабых сторон нужен для того чтобы знать как они могут помочь или навредить в использовании возникающих во внешней среде возможностей. Анализ возможностей и угроз способствует выявлению факторов, которые благоприятствуют или препятствуют эффективной работе организации. С помощью таблицы SWOT можно сделать выводы, о том какие сильные и слабые стороны имеет организация и как стоит построить стратегию, чтобы сгладить уязвимые места. Кроме этого оценить возможности фирмы, и какие из них являются наилучшими, а также выяснить, каких угроз стоит опасаться.

Также организация должна составить матрицу SWOT из 4-х полей [1].

«Сильные стороны - возможности». На этом поле разрабатывается стратегия по использованию сильных сторон, и какие возможности приобретет фирма, если сильные стороны будут задействованы.

«Слабые стороны - возможности». На данном поле вырабатывается стратегия для того чтобы убрать имеющиеся слабости, с помощью имеющихся возможностей.

«Сильные стороны - угрозы». На данном поле стратегия должна состоять в том, чтобы использовать преимущества сильных сторон, для устранения угроз.

«Слабые стороны - угрозы». Стратегия фирмы должна состоять в том, чтобы устранить угрозу фирмы и одновременно избавиться от слабостей.

Следующей моделью индустриального анализа является модель «Пять сил конкуренции». Данная модель была разработана профессором Гарвардской бизнес-школы Майклом Портером. Для того чтобы компания была как можно привлекательней необходимо, чтобы следующие 5 сил были как можно слабее:

- угроза появления на рынке новых игроков (конкурентов);
- угроза со стороны товаров-заменителей;
- влияние покупателей;
- влияние поставщиков;
- конкуренция среди работающих в индустрии фирм.

Проводимый анализ систем и методов реализации продуктов с точки зрения маркетинга позволяет определить, как можно лучше и эффективнее реализовывать продукцию данной компании в условиях конкретного рынка, кто может стать торговым посредником.

Маркетинговые исследования конкурентной среды ставят целью установление главных конкурентов компании на рынке, выявление их слабых и сильных сторон, получение информации о финансовом положении конкурентов, особенностях производственной деятельности, управления.

Исследование рекламы помогает определить руководству компании наиболее эффективные способы воздействия на потребителя, повышения его интереса к продукции.

Маркетинговое исследование – это систематический поиск, сбор, обработка и интеграция информации, которая относится ко всем проблемам маркетинга товаров и услуг или связана с ними.

Главное назначение (результат) маркетинговых исследований – это генерирование маркетинговой информации для принятия решений в области взаимодействия субъектов маркетинговой системы, которые обеспечивали бы требуемые рынком количество и качество товарных и сервисных сделок при соблюдении требования основных факторов внешней среды и потребителя.

Главная цель маркетинговых исследований заключается в разработке концепции общего представления о структуре и закономерностях динамики рынка и об обосновании необходимости и возможностей конкретной фирмы для более эффективной адаптации производства, технологий структуры, а также выводимой на рынок продукции или услуг к спросу и требованиям конечного потребителя.

Общая функция маркетинговых исследований состоит в исключении во всей маркетинговой деятельности неточных оценок, риска и непроизводительных затрат труда и времени.

Методы исследования могут различаться по способу получения информации. Так, они могут быть вторичными и первичными.

По отношению к фирме различают внешние и внутренние источники для вторичных исследований. Внутренними источниками информации могут быть [2]:

- маркетинговая статистика (характеристика товарооборота, объем сбыта, объем распродаж, импорт, экспорт, рекламации),
- данные о маркетинговых затратах (по продукту, рекламе, продвижению, сбыту, коммуникациям),
- прочие данные (о производительности установок, оборудования, прайс-листы на сырье и материалы, характеристика системы сканирования, карты потребителей и др.).

В качестве внешних источников выступают:

- ежегодники статистической информации;
- публикации торгово-промышленных палат и объединений;
- отчеты и издания отраслевых фирм и совместных предприятий;
- публикации национальных и международных официальных организаций;
- книги, сообщения в журналах и газетах;
- публикации учебных, научно-исследовательских, проектных институтов и общественно-научных организаций, симпозиумов, конгрессов, конференций;
- публикации государственных органов, министерств, муниципальных комитетов и организаций.

В тех случаях, когда вторичное исследование не дает нужного результата, проводят первичное исследование (полевое). Основными методами получения первичных данных являются опрос, наблюдение, эксперимент и панель. Полевое исследование может быть полным или сплошным, если им охвачена вся группа интересующих исследователя респондентов, и частичным, если им охвачен определенный процент респондентов.

В общем случае проведения кабинетных или полевых исследований следует иметь ввиду, что сбор и обработка данных в процессе исследования осуществляется методами, которые теория маркетинга заимствовала из математики, статистики, психологии, социологии, социальной психологии.

Данные, полученные в процессе маркетингового исследования, должны пройти процедуру обработки, обобщения и интерпретации.

Анализ и обобщение данных осуществляется методами ручной, компьютерной (полу компьютерной), когда используется карманный компьютер, и электронной (с использованием персонального или большого компьютера) обработки. Среди аналитических методов маркетинге часто применяются: анализ трендов, методы нелинейной регрессии и коррекции, дискриминантный анализ, кластерный анализ, факторный анализ и др.

Таким образом, инструменты маркетингового исследования – это все те средства, которые используются вышеперечисленными методами исследования.

Использованные источники:

1. Голубков Е.П. Маркетинг: стратегии, планы, структуры. / Е.П. Голубков. – М.: Дело, 2010. – 192 с.
2. Смирнова Т.Б. Маркетинг: Учебное пособие. / Т.Б. Смирнова.- М.: Издательско-торговая корпорация «Пашков и К0», 2012. – 273 с.

Ручкина Т.В., к.с.н.

доцент

кафедра профессионального развития кадров

ССЭИ, филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова

Россия, г. Саратов

**СТАТИСТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ СОСТАВА ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ И
КОЛИЧЕСТВА ОБУЧАЮЩИХСЯ НА ТРЕНИНГАХ В 2013
КОМПАНИИ NATAN**

(название компании изменено
в целях сохранения
конфиденциальности)

Аннотация: дается анализ целевой аудитории, обучающихся на тренингах; структуры участников по функциональной специализации, по отраслям, по географии; дается статистическая посещаемость сайта тренинговой компании в сентябре 2013 г.

Ключевые слова: статистический анализ, целевая аудитория, тренинг, тренинговая компания, участники, структура участников, география аудитории, статистика посещаемости сайта, города-лидеры, источники трафика, посещаемость разделов сайта, инструменты продвижения тренингов.

Все участники тренингов отвечают определенным профессиональным требованиям (менеджеры высшего/ среднего звена или квалифицированные профессионалы со стажем от 4-5 лет). Объединительным мотивом, собравшим этих ярких и профессиональных людей, является их активная жизненная позиция, стремление карьерно расти и учиться. Ресурс состоялся как эффективная и творческая микросреда, сподвигающая участников тренингов учиться в процессе коллективного общения и обмена опытом. Участники тренингов - одна из самых активных групп потребителей. Они интересуются появляющимися на рынке новинками, открытиями и изобретениями, любят покупать последние, только что вышедшие на рынок, товары и использовать новейшие технологии, хорошо разбираются в торговых марках.

Участники – 183 154 чел.
Структура участников по функциональной специализации

№	Специализация	Кол-во участников Сообщества
1.	Продажи	28 283
2.	Генеральное руководство	26 071
3.	Маркетинг	16 394
4.	Работа с персоналом	15 505
5.	Финансы	12 583
6.	Стратегическое планирование и организационное развитие	9 587
7.	Информационные технологии	9 300
8.	Клиентские отношения	9 269
9.	Производство	8 340
10.	Логистика	5 054
11.	Связи с общественностью	5 022
12.	Администрирование	4 866
13.	Реклама	3 908
14.	Кадровый консалтинг	3 696
15.	Консультирование	3 077
16.	Право	3 024
17.	Управленческий консалтинг	2 879
18.	R&D	2 508
19.	Аналитическое управление	2 323
20.	Финансовый консалтинг	1 357
21.	Кредитование	999
22.	Безопасность	976
23.	Инвестиционное управление	831
24.	Аудит	822
25.	Качество и сертификация	806
26.	Преподавание	674
27.	IT-консалтинг	661
28.	Профильное страхование	593
29.	Розничный бизнес	563
30.	Другие	3 176
Всего		183 154

Структура участников по отраслям

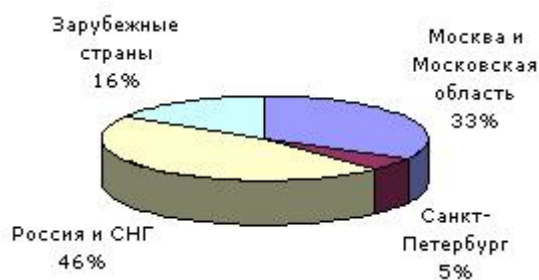
№	Отрасль	Кол-во участников Сообщества
1.	Консалтинг	17 504
2.	Информационные и высокие технологии	16 459
3.	Потребительские товары повседневного спроса	13 504
4.	Дистрибуция, оптовая торговля	10 252
5.	Розничная торговля	9 514
6.	Реклама, Дизайн, Полиграфия	9 436

7.	Коммерческие банки	8 462
8.	Строительство и производство стройматериалов	8 081
9.	Телекоммуникации, связь	7 806
10.	Нефть, газ, металлургия, угледобыча	7 501
11.	Сервис, услуги	6 893
12.	Потребительские товары длительного пользования	6 680
13.	Автопром, машиностроение, производство оборудования	6 046
14.	СМИ	5 276
15.	Фондовый рынок, инвестиционные и управляющие компании	4 582
16.	Транспорт, перевозки, логистика, склад	4 563
17.	Недвижимость	4 282
18.	Фармацевтика, медицина	4 164
19.	Образование	3 319
20.	Интернет	3 032
21.	Страхование	2 982
22.	Маркетинговые исследования и коммуникации	2 869
23.	Энергетика и коммунальное хозяйство	2 517
24.	Химическая промышленность	2 013
25.	Государственные учреждения	2 011
26.	Туризм	1 794
27.	Общественное питание, ресторанный бизнес	1 792
28.	Индустрия развлечений	1 526
29.	Авиация и оборонная промышленность	1 479
30.	Некоммерческие фонды и организации	1 404
31.	Сельское хозяйство	1 315
32.	Лесозаготовительная и деревообрабатывающая промышленность	1 213
33.	Другие	2 883
Всего		183 154

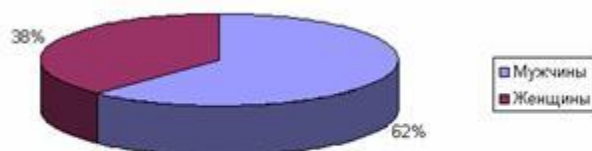
География аудитории – участников тренингов



Общее количество



Средний возраст аудитории - 25-45 лет.



98% участников имеют высшее образование.

Статистика посещаемости сайта тренинговой компании в сентябре 2013 года

По данным **Google Analytics**, в сентябре на сайт компании зашли 413 тыс. уникальных посетителей со всего мира. Ежедневная посещаемость сайта в предыдущем месяце – более 12 тысяч уникальных посетителей.

Посещаемость сайта (весь мир, данные Google Analytics)

Общее кол-во посещений	610 788
Абсолютно уникальные посетители	413 306
Просмотры страниц	1 962 293
Среднее число просмотров	3,21
Длительность пребывания на сайте	00:03:47

География посетителей

Страна/ регион		Посещения	Страницы	Средняя длительность пребывания на сайте
1.	Russia	497 866	3,34	00:03:46
2.	Ukraine	43 400	2,56	00:04:14
3.	Kazakhstan	10 943	2,73	00:04:09
4.	Belarus	7 455	2,77	00:06:22
5.	Germany	6 778	2,97	00:02:47
6.	Norway	6 438	1,69	00:02:39
7.	United States	4 899	2,54	00:02:21
8.	(not set)	3 779	2,29	00:01:59

Страна/ регион		Посещения	Страницы	Средняя длительность пребывания на сайте
9.	United Kingdom	3 677	4,01	00:04:27
10.	France	1 871	3,34	00:03:25

Города-лидеры в России

Город		Посещения	Страницы	Средняя длительность пребывания на сайте
1.	Moscow	263 079	3,68	00:03:51
2.	St Petersburg	51 571	3,41	00:04:53
3.	Yekaterinburg	10 175	3,03	00:03:26
4.	(not set)	10 145	2,83	00:03:56
5.	Novosibirsk	9 360	3,19	00:03:20

К Топ-5 по России очень близки: Казань, Самара

Города-лидеры на Украине

Город		Посещения	Страницы	Средняя длительность пребывания на сайте
1.	Kiev	20 752	2,76	00:04:30
2.	(not set)	5 681	2,27	00:03:09
3.	Kharkov	2 296	2,40	00:04:39
4.	Dnepropetrovsk	2 258	3,03	00:04:38
5.	Donetsk	2 093	2,60	00:03:27

Другие лидеры в мире:

Казахстан – Алматы (впервые Казахстан пересек границу 10 000 уник. пользователей в месяц), Беларусь – Минск, Германия – Мюнхен, Норвегия – Осло.

Источники трафика:

- 17,22% Прямой трафик
- 24,23% Сайты-источники переходов
- 58,51% Поисковые системы

Самые посещаемые разделы сайта

	Название страницы	Просмотры страниц	Уникальные просмотры страниц
	Вакансии	248 157	200 597
.	сообщество менеджеров	109 421	86 427
.	Авторизация	49 663	34 777
.	Поиск	45 828	38 256
.	Справочник компаний	45 710	35 562
.	Карьера менеджера	39 905	32 639
.	Лица сообщества А	37 251	29 672
.	Лица Сообщества	36 334	26 493
.	Профессии	35 615	29 394
.	Мероприятия	24 246	19 867
0.	Личный кабинет	23 399	16 036
1.	Форумы	21 908	11 910
2.	Отставки и назначения за неделю	20 862	17 190
3.	Беспроигрышный старт	19 028	17 807
4.	Запрос пароля	17 763	6 345
5.	Регистрация	17 571	13 302
6.	Сообщество	16 488	13 849
7.	Знания для менеджера	14 143	10 867
8.	Лица сообщества К	13 707	11 559

	Название страницы	Просмотр ы страниц	Уникальные просмотры страниц
9.	О себе	13 039	6 442
0.	Лица сообщества Б	11 103	9 442
1.	Мое резюме	11 048	7 058
2.	Изменение пароля	10 392	4 371
3.	Лица сообщества С	9 751	8 283
4.	Лица сообщества М	8 407	7 101
5.	Моя визитная карточка	8 117	4 925
6.	О проекте	7 369	6 322
7.	Новые тренинги	7 193	6 435
9.	Образование менеджера	7 138	6 076
1.	Лица сообщества Г	7 129	6 035
2.	Лица сообщества П	7 022	5 978
3.	Статьи участников Сообщества	6 913	5 293
4.	Бизнес-кейсы	6 852	4 954
5.	Тренинги	6 059	5 231
6.	Лица сообщества Л	5 646	4 742
7.	Резюме пользователя	5 482	4 527
8.	Публикации по менеджменту	5 417	3 889
9.	ТВ: сплошь знакомые лица	5 120	4 759
0.			

Название страницы		Просмотр ы страниц	Уникальные просмотры страниц
1.	Кризис глобальной экономики и Россия	5 034	4 683
2.	Корпоративные тренинги	5 000	4 651
3.	Лица сообщества В	4 966	4 220
4.	Советы по карьере	4 946	3 721
5.	Тренинги в открытом формате	4 853	3 885
6.	Лица сообщества Д	4 722	4 031
7.	Справочник бизнес-образования и тренингов в России и за рубежом	4 589	3 528
8.	Моя фотография	4 558	2 123
9.	Тренера	4 467	3 845
0.	Новое	4 396	3 264

Таблица 1 План сбора данных

Направленные	Цели	Экспланаторные реакции	Методы сбора информации (адресности)	Сроки	Обязательные
Реакция участников и удовлетворенность тренингом	Обеспечить благоприятную реакцию на предложенные материалы	4–5 баллов – средний рейтинг удовлетворенности материалами, способам подачи и т. д.	Анкетирование (участники семинара)	По окончании тренинга	Бизнес-тренер
Знания	1. Современные методы планирования. 2. Управление рисками. 3. Планирование страховых резервов	4 балла – средний балл за тест. 3 балла – средний балл на момент начала тренинга	Тест проводится бизнес-тренером (участники семинара)	В течение тренинга и по его окончании	Бизнес-тренер
Поведение	Применение полученных знаний в соответствующих ситуациях	3–4 балла – средний рейтинг использования знаний на практике	Анкетирование (руководители бюджетных департаментов)	Через три месяца после окончания тренинга	Менеджер по персоналу головной компании

Таблица 2 Результаты проведенного тренинга

Направленные оценки	Параметры	Результат
Реакция участников	Новая информация, балл	4,3
	Желание применять полученные знания, балл	5,0
	Состав программы тренинга, балл	4,8
	Подаче материала, балл	3,7
	Обеспечение условий проведения тренинга, балл	3,5
	Средний балл	4,3
Знания	Результаты тестирования по окончании тренинга, балл	4,3
Поведение	Результаты анкетирования руководителей бюджетных подразделений, балл	3,5
RO:	Затраты на обслуживание кредита в месяц, тыс. долл. США	1200
	Значения RO: $\% ((2,5 - 1,2) : 50 - 50) : 50$	30%

Основные инструменты продвижения тренингов:

1. САЙТ – 88%
2. УЧАСТИЕ В КОНФЕРЕНЦИЯХ, ФОРУМАХ, КРУГЛЫХ СТОЛАХ – 96%
3. РЕКЛАМА В ИНТЕРНЕТ – 87%
4. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕКЛАМЫ В ПРЕССЕ – 83%
5. ТЕЛЕМАРКЕТИНГ – 96%
6. ПРЯМЫЕ АДРЕСНЫЕ РАССЫЛКИ – 77%
7. ОРГАНИЗАЦИЯ СОБСТВЕННЫХ КОНФЕРЕНЦИЙ, ФОРУМОВ, КРУГЛЫХ СТОЛОВ – 64%
8. СТАТЬИ – 54%
9. СПАМ – 15%
10. НАРУЖНАЯ РЕКЛАМА – 11%

Дополнительные инструменты продвижения:

1. РАССЫЛКИ Subscribe.RU, которые ведут тренеры
2. ФЛАЕРЫ, РАССЫЛАЕМЫЕ С ПРЕССОЙ
3. РЕКОМЕНДАЦИИ ЛОЯЛЬНЫХ УЧАСТНИКОВ

По исследованиям нашей компании, в 2013 году статистика продажи мест на открытые тренинги была следующей. Участники записались и оплатили тренинги после использования компанией следующих инструментов продвижения:

1. Сайт компании и реклама на портале компании, в Интернет – 30%
2. Реклама и статьи в прессе – 30%
3. Рекомендации лояльных участников – 29%
4. Телемаркетинг и работа менеджеров – 20%

*Ручкина Т.В., к.с.н.
доцент*

*кафедра профессионального развития кадров
ССЭИ, филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова*

Россия, г. Саратов

ПОНЯТИЕ КОМПЕТЕНТНОСТИ И ОСНОВНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СФЕРЕ

Аннотация: в статье раскрывается понятие компетентности как интегрированной и синтезированной характеристики качеств личности; понятие компетенции раскрывается через знания, а компетентности – через умения; описываются основные компетенции менеджера в профессиональной сфере, такие как, целеполагание и умение осуществлять коммуникативный процесс.

Ключевые слова: компетентность, компетенции, компетентностный подход, оценка, способности, умения, знания, целеполагание, стратегия достижения целей, профессионал, профессионализм, коммуникация, достижения, профессиональная деятельность.

На данный момент существует множество представлений и интерпретаций в отношении понятий «компетенция» и «компетентность». Б.Д. Эльконин [1] говорил о том, что «Компетентностный подход – это как привидение: все о нем говорят, но мало кто его видел». Сегодня много говорят о компетентностном подходе, пытаясь применить его к различным сферам бытия, образования, умудряясь его коммерциализировать, однако, вопрос остается открытым. В большинстве своем представители академического общества считают, что компетенция оказывается той предметной областью, которую субъект, которого изучают, знает досконально и достаточно хорошо осведомлен, обладает готовностью к этой

деятельности. Компетентность в рамках данных понятий представляет собой интегрированную, синтезированную характеристику, сплав качеств личности субъекта-испытуемого, которая является результатом подготовки выпускника в рамках выполнения той или иной деятельности. Следовательно, компетенция трактуется через понятие «знания», компетентность – через «умения». Напомним, что структура навыка складывается из основных его составляющих – знаний, умений и желания, готовности совершать ту или иную профессиональную деятельность. Компетенции включают в себя умение сотрудничать с людьми, работать в группе, наличие коммуникативных способностей, умение логически и стратегически мыслить, грамотную оценку, быстроту в обучении, умение получать, извлекать и использовать полученную информацию как теоретическим, так и практическим путем. Следует отметить, что практики в сфере бизнеса следуют чуть более узкому мнению – что означает в рамках данных понятий – что профессиональные компетенции – это умение и способность субъекта выполнять свои профессиональные обязанности в рамках инструкций должностных требований. Должностные требования формулируются через систему задач и стандартов их исполнения, призванные реализовываться в рамках данной организации или профессиональной области, системы, отрасли. Об этом же напоминают нам и представители британской школы психологии труда, придерживающихся во многом, функционального подхода, который означает, что профессиональные компетенции – это способность осуществлять действия согласно заявленным стандартам выполнения профессиональных действий. Данный подход означает, что важнее оказываются не личностные особенности субъекта, а на первый план выступают стандарты профессиональной деятельности, начальной точкой которых является – дано – уровень и сложность поставленной задачи – и конечной точки – ожидаемых результатов. Представители же американской школы психологии труда наоборот, концентрируются на личностном подходе, когда ключевыми факторами оказываются личностные особенности, позволяющие и приводящие к определенным результатам, которые были достигнуты. Они считают, что ключевые компетенции могут и должны быть описаны через стандарты KSAO, в них включаются знания (knowledge), умения (skills), способности (abilities), другие характеристики (other). Следует сказать, с связи с этим, что данная система из 4 составляющих имеет свои недостатки. Это связано с тем, что формула описания ключевых компетенций оказывается с двумя четко диагностируемыми факторами, когда два другие – являются неопределенными. Знания и умения (KS) определяются гораздо легче, а способности и другие характеристики (AO) достаточно абстрактны и расплывчаты, поддаются многозначной трактовке и интерпретации. Сосредоточимся в своей работе на двух известных составляющих – это skills и abilities, поскольку именно они оказываются регулирующим фактором в

наличии или отсутствии конкурентоспособности компании, бизнеса, который возглавляет исследуемый руководитель.

Ключевыми компетенциями топ-менеджера являются:

Целеполагание и его эффективность

А. Бандура [2-7] считает, что постановка целей формирует самоэффективность. В его исследования совместно с Д. Шанка была выявлена роль специфики ближних и дальних целей для эффективности самообучения. Постановка выполнимых ближайших подцелей помогает повысить скорость и качество решения, сконструировать стойкое чувство собственной эффективности и интереса к решению профессиональных задач. Трудные и далекие цели уменьшают способность к самоэффективности. На основе его эмпирических исследований было выявлено, что оптимально поставленные цели должны быть: конкретными и ясными, ближними во времени и пространстве, достижимыми, чтобы заставляли упорно трудиться, поэтапно возрастающими, но структурированными в системе. Последовательное достижение частных вспомогательных целей заставляет чаще испытывать ощущение успеха, что оказывается основной самоэффективности. Обучение в экономических вузах производится с помощью обучению данному предмету – в различных его аспектах – либо в управлении персоналом, тренингах, таймменеджменту и т.д. Однако, пробел и проблема существует в том, что при определении целей нигде и никак не берется в расчет – не определяется параллельно – персональная и корпоративная идентификация, смысл жизни, смысл существования и деятельности компании. Таким образом, ценностный смысл существования компании должен быть спараллелирован с ценностным смыслом жизни данного топ-менеджера и эти два понятия должны быть взаимодополняющими. Однако, поскольку, чаще всего, они существуют параллельно, то возникают кризисы среднего возраста, когда оценивается шкала достижений и человек понимает, а ради чего были сделаны те или иные достижения? Это на личностном уровне. На уровне работы компании оценивается ее миссии, как главный выразитель ее жизненных и корпоративных ценностей. Однако, в российской практике миссия определяется часто формально. Функции же миссии состоят в выполнении заданных стратегических целей компании. Также нередко существует ситуация, когда у каждого топ-менеджера компании существует собственное видение стратегических целей компании и их достижения. Стратегические цели компании и пути их достижения призваны формировать ее корпоративную культуру, которая проявляется чрез систему ценностей и их проявлений, особой индивидуальности, которая фиксируется в социальной среде среди других агентов рынка. Существует взаимозависимость развития корпоративной культуры и специфики развития компании. Чем больше компания обеспечивает профессиональный и личностный рост сотрудников, тем больше вероятности наступления событий, что они же «вытащат» на

передний рубеж по всем ярким заявленным индексируемым показателям. Корпоративная культура призвана обеспечить конкурентоспособность компании на рынке, высокую прибыльность через создание имиджа, репутации, лояльность сотрудников к руководству и принимаемым ими решениям. Так, первой ключевой компетентностью топ-менеджера является – способность грамотно осуществлять работу с целями и ценностями компании.

Второй ключевой компетентностью оказывается – коммуникативная компетентность и построение грамотной работы с ключевыми сотрудниками. Профессиональная деятельность тесно связана с огромным потоком коммуникации, поэтому возникает проблема повышения уровня его регуляции, интеграции и подконтрольности. Топ-менеджер должен не только знать коммуникативные технологии, но и уметь их применять в заданном ситуацией контенте и грамотно интерпретировать собеседника. Компетентность оценивается с позиции бизнес-процессов взаимодействия компании с заинтересованными участниками рынка, а также с позиции развития персональной коммуникабельности, умения убеждать и достигать поставленных целей коммуникации. Должна быть сформирована четкая структура понимания деловых коммуникаций: для чего, почему и зачем. Кто агенты коммуникации, цель взаимодействия и определенные стратегии достижения целей. Формируется персональная система управления внешними и внутренними коммуникациями, которая позволяет грамотно обеспечивать психологическое влияние на собеседника и противостоять влиянию с его стороны. Топ-менеджер, который минимизирует коммуникативную составляющую в обеспечении работы компании, «ставит ее под удар» по уровню конкурентоспособности на рынке. Для этого тщательно разрабатывается стратегия и тактика всех коммуникаций компании, определяются главные точки коммуникативного воздействия, назначаются исполнители для реализации перечня коммуникативных мероприятий при участии топ-менеджера. Они должны быть регламентированы и стандартизированы, что позволяет сэкономить огромное количество времени и усилий, например, при использовании новых информационно-коммуникационных технологий.

Таким образом, мы рассмотрели основные ключевые компетенции, которыми необходимо обладать профессионалу. Они состоят из двух компетенций, которые называются: коммуникативная компетентность и компетентность в области целеполагания. Существует множество методик их формирования и внедрения во внутреннюю структуру личности. Однако, наиболее важным аспектом в данном процессе оказывается вопрос мотивации самого человека в отношении данного процесса.

Использованные источники:

1. Эльконин Б.Д. Понятие компетентности с позиции развивающего обучения // Современные подходы к компетентностно-ориентированному образованию. Красноярск. 2002. С. 22.
2. Bandura A. (1974), Behavior theory and the models of man. American Psychologist, 29, p. 864.
3. Bandura A., (1978 b), The self system in reciprocal determinism. American Psychologist № 3, p. 356-357.
4. Bandura A. (1989), Regulation of cognitive processes through perceived self-efficacy, DP № 25, p. 729.
5. Bandura A., Walters R. H. Social Learning and Personality Development. N. Y., 1965.
6. Bandura A., (1977), Social-learning theory, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
7. Bandura A., (1986), Social foundations of thought and action: A Social cognitive theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Ручкина Т.В., к.с.н.

доцент

кафедра профессионального развития кадров

ССЭИ, филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова

Россия, г. Саратов

ОСОБЕННОСТИ И СПЕЦИФИКА СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ В КАЧЕСТВЕ ПРОФЕССИОНАЛА

Аннотация: в статье раскрываются специфика и условия, приводящие к профессионализму и зрелости личности; описываются основные направления развития профессионализма и особенности получения положительного или отрицательного профессионального опыта, специфики его формирования; раскрывается структура профессионального опыта работника; говорится о квалификации специалиста и квалификационных возможностях, их критериях; описаны личностные критерии профессионализации, такие как: профессиональная продуктивность, профессиональная идентичность, профессиональная зрелость; даются этапы профессионализации человека, описывается индивидуализация профессионального пути; акцент делается на развитие личности профессионала; тенденцию индивидуализации трудовой деятельности по мере роста зрелости специалиста в профессиональном плане; дается представление о состоянии «акмэ» и акмэ-ориентированном процессе мотивации, которые, в результате, приводят, к целостному пониманию понятия профессионализма на разных уровнях зрелости, что, в свою очередь, приводит, к карьерному росту «по горизонтали» и «по вертикали»; дается понимание специфики социальной среды, которая формирует определение карьерного направления развития и соответствующие им потребности,

которые приняты в организации; делается анализ профессиональных стратегий специалистов в рамках данной культуры (культура роли, культура задачи, культура власти, культура личности).

Ключевые слова: эффективность трудовой деятельности, профессионализм, профессиональное развитие, профессиональный путь, специалист, акмеологический процесс, профессиональный опыт, квалификационные возможности, профессионально-важные качества личности, критерии профессионализации, профессиональная продуктивность, профессиональная идентичность, значимость профессии, профессиональная зрелость, личностное развитие профессионала, процесс профессиональной подготовки, индивидуализация трудовой деятельности, профессиональное мировоззрение, индивидуальный стиль деятельности, профессиональная деформация, кризис профессионального становления, индивидуальная стратегия развития, ценностные ориентиры, мировоззренческий менталитет, социальная и профессиональная оценка, карьерный рост, карьерные направления развития, культура власти, культура роли, культура задачи, культура личности, индивидуальный тип карьеры.

В последнее время заметно повышение интереса человечества к гуманизации труда человека, организации таких форм труда, которые обеспечивают повышение производительности и эффективности трудовой деятельности наряду с развитием личности самого человека, а также создание социально-психологического комфорта в качестве условий, приводящих к профессионализму и зрелости личности. Профессионализм человека признается в развитых странах одним из показателей цивилизованности общества. В психологии профессионализм рассматривается в качестве интегральной психологической характеристики человека, которая предполагает наличие высокого уровня осуществления профессиональной деятельности и зрелости как личности.

Развитие профессионала как субъекта деятельности, квалифицированного специалиста и личности имеет несколько направлений:

- Становление человека труда как субъекта своей профессиональной деятельности, профессионального развития, профессионального пути
- Становление человека труда как специалиста, обладающего определенной квалификацией
- Становление человека труда как зрелой личности
- Становление человека труда как активного участника акмеологического процесса
- Становление собственно профессионала.

Признаком субъектности является интегральное активное отношение человека к своему прошлому профессиональному опыту, а также опыту других специалистов. Профессиональный опыт включает мотивационные установки, менталитеты, весь комплекс профессиональных

знаний, умений и навыков, профессиональную осведомленность, эрудицию. Профессиональный опыт может быть как негативным, так и позитивным, однако, умение видеть его в целом, как собственную индивидуальную профессиональную биографию, понимать логику чередования и смены пережитых профессиональных событий, способность делать выводы из ошибок опыта означает готовность к переходу на новый уровень профессионализма и достижение определенной профессиональной зрелости на каждом из этапов.

Накопление профессионального опыта приводит к возрастанию компетентности и повышению квалификации специалиста. Специализация в профессии повышает профессионализм, поскольку к человеку начинают предъявляться все большие требования к его профессиональным действиям, их продуманности, системности, эффективности и результативности. Квалификация специалиста определяется уровнем сложности и широтой спектра решения профессиональных задач. Используемый в литературе термин «квалификационные возможности» [1] может означать потенциальные резервы человека, которые реализуются человеком при выполнении задач различного рода сложности. Также в приведенной выше работе описаны и критерии квалификационных возможностей: образование, подтвержденное дипломом, профессиональных опыт специалиста, отраженный в кадровых документах, в профессиональной автобиографии, результаты квалификационных экзаменов и тестирования, которые выявляют как профессиональную эрудицию, так и творческий потенциал. Возможны также различные описания профиля квалификационных возможностей человека в зависимости от выбранных параметров профессионала, которые требуются, в данного рода профессии. Квалификационные возможности должны необходимым образом быть соответствующими ролевым требованиям и служебным обязанностям, характерным для данного рабочего места, а также социокультурного инвайромента. В рамках квалификационных характеристик должны определяться, какого рода задачи должен и может решать специалист, круг профессиональных знаний, умений и навыков, личных качеств. Таким образом, оказывается, что квалификация представляет собой основные требования профессии к различным уровням выполнения труда. С точки зрения профессионализма и определения квалификации работника важно учитывать уровень реальной компетентности специалиста, как в профессиональной деятельности, так и в деловом общении, в развитии личностной зрелости и оценивать результаты его профессиональной деятельности.

В последние годы произошла дифференциация профессионально-важных качеств личности (ПВК), которые влияют на эффективность решения задач профессиональной деятельности – профессиональные способности, знания и умения, от профессионально значимых качеств (ПЗК)

личности, которые влияют на эффективность задач профессионального развития – мотивов и черт характера [2].

Ю.П. Поваренковым [3] выделены личностные критерии профессионализации:

- Профессиональная продуктивность - характеризует эффективность профессионального развития личности и степень соответствия его результатов социально-профессиональным требованиям. Профессиональная продуктивность оценивается через критерии производительности качества, надежности решения задач (поиска выбора профессии, профессионального обучения и адаптации, построения профессиональной карьеры и смены профессии).

- Профессиональная идентичность - характеризует значимость профессии и профессионализации в целом для личности как средство удовлетворения и реализации своих потребностей, развития потенциала; профессиональная идентичность оценивается на основе субъективных показателей, включая удовлетворенность трудом, профессией, карьерой, собой, профессиональную оценку, индексы самореализации, самоактуализации личности.

- Профессиональная зрелость - свидетельствует о сформированности личностного контура регулирования процесса профессионального развития, о степени осознания личностью своих возможностей и потребностей, требований, которые к ней предъявляются. Для профессионально зрелой личности характерно умение соотносить свои возможности, потребности и профессиональные требования, выбирать в соответствии с этим оптимальную и наиболее эффективную стратегию профессионального становления, в некоторых случаях снижать уровень профессиональных притязаний и сознательно идти на риск.

В целом, различные подструктуры личности меняются на разных этапах профессионализации. В ходе профессионализации происходят чередующиеся процессы поиска новых форм деятельности как преобразующий элемент профессионального развития; закрепление и упрочение освоенных ранее форм деятельности как стабилизирующий компонент профессионального развития; выполнение и осуществление этих форм как реализующий компонент. Затем, при изменении запросов социума происходит разрушение старых стереотипов деятельности, и цикл данного процесса начинается снова [4]. Эти этапы развития и прохождения индивидуального профессионального пути требуют различных личностных качеств, которые реализуются на определенных этапах (установка на стабильность и в то же время, мобильность и переключаемость); возникают требования к адекватности внутренней самооценки. Личность как таковая должна создать систему внутренних средств обновляющейся профессиональной деятельности, что приводит к поэтапному и

структурному ее изменению, и, в конечном итоге, к автономности и гораздо большей самостоятельности в решении профессиональных задач.

Личностное развитие профессионала характеризуется возникающими критическими периодами, которые сопровождаются повышением психической напряженности, отказом от использования сложившихся ранее форм деятельности и социальных установок. Критические периоды характеризуются временной задержкой развития, однако одновременно предполагают изменение и возрастание потенциала развития. Процесс профессиональной подготовки включает период первоначальной адаптации, критический период развития и период совершенствования психических новообразований. Критический период нарушает постепенность и равномерность перехода психики с одного уровня развития на другой, скачкообразный процесс означает неравномерность личностного развития человека и его профессионально значимых качеств. На первом этапе профессионального становления в процессе обучения наблюдается интерес к профессиональной деятельности, стабильность эмоциональных реакций, повышенная восприимчивость к новой информации, постоянное и активное накопление профессионально-значимых знаний, умений и навыков. Однако в критический период профессионального становления происходит снижение новизны ситуации обучения, понижение профессиональной удовлетворенности, повышение тревожности. Затем возможен конструктивный выход из критического периода [5].

Для личностно зрелого специалиста характерно все возрастающая тенденция к индивидуализации трудовой деятельности и процесса профессионализации. Профессиональный опыт является индивидуально неповторимым и в процессе его реализации, решения профессионально важных задач происходит накопление профессиональных знаний и умений особым образом организованных, скомпонованных и сконструированных в качества личности. В дальнейшем, на этой основе складывается как профессиональное мировоззрение, так и жизненное мировосприятие, что приводит к индивидуальному стилю деятельности и выработки определенного стиля и образа жизни. Становление человека труда как личности оказывается процессом появления в его психике качественно новых образований позитивного характера, в его внешнем и внутреннем облике, создание новых мотив или переосмысление, надстройка старых, выработка новых или переконструирование старых целей и взаимоотношений. Психические функции, оказывающие влияние на эффективность выполнения профессиональной деятельности называются профессионально важными качествами личности (цели, мотивы, способности, особенности мышления, характеристики моторики и т.д.). В ходе становления личностной зрелости возможно угасание профессионально нужных качеств в определенных ситуациях, поскольку может происходить «эмоциональное выгорание» или появление новых отрицательных черт

(например, манипулирование людьми), профессиональная деформация личности.

Описанные проявления кризисов профессионального становления и перестройки личностных качеств человека по мере возникновения новых профессиональных и социальных задач, приводят к тому, что зрелая личность может предупреждать появление кризисов своего профессионального становления или приводить их к наиболее конструктивному разрешению. На каждом этапе становления происходит осознание, консолидация и интеграция человеком своих индивидуальных личностных черт. Данная интегративность осознания своих потребностей и возможностей позволяет преодолевать рассогласования неравномерности различных сфер развития. При наличии высоких уровней субъектного и личностного развития человек может ставить перед собой задачи добиваться успеха и наивысших достижений в профессиональной деятельности «везде и всегда», а также постоянно осуществлять процесс формирования у себя черт зрелой личности, постоянно продуцирующей в профессиональную среду социально значимых результатов.

Предметом осознания человеком становится специфическое состояние «акмэ», что означает наиболее полную и возможную для данного этапа развития мобилизацию психических ресурсов и качеств личности. Ориентированность психического процесса в данном случае состоит в достижении каждый раз «новой вершины» в субъектном, личностном и собственно профессиональном развитии, что автоматически приводит к повышению (иногда не совсем адекватному) уровня притязаний, возрастание уверенности в собственных силах и способностях. Включенность в акмэ-ориентированный процесс психического и профессионального развития требует от человека появления совершенно новых личностных и профессиональных качеств. К ним можно отнести акмэ-направленную мотивацию (включает в себя мотивацию достижения в профессиональной деятельности, мотивацию саморепрезентации и самореализации, мотивацию автономности и независимости, мотивацию усиления уникальности и неповторимости индивидуального развития, мотивацию творческого вклада в профессию). Достижение состояния «акмэ» повышает стрессоустойчивость человека, способствует профессиональному здоровью и долголетию. Включенность человека в акмэ-ориентированный процесс стимулирует и вызывает к жизни новые акмэ-способности (жизнеспособность/витальность, лабильность способов решения жизненных ситуаций и переключаемость, способность строить и реализовывать индивидуальную стратегию своего развития (акмеограмму), усложнять задачи предстоящего развития; использовать приемы конструктивного выхода из кризиса и конфликта, когда различные препятствия и неудачи автоматически начинают рассматриваться только как

незначительные помехи, «мелочи»), происходит осознание своего личного вклада в общественный прогресс.

Таким образом, сочетание профессиональных и личностных качеств, становление в определенном порядке субъектного, личностного и акмэ-ориентированного уровней развития способствуют становлению человека в качестве профессионала. Профессионализм – это реально достигнутый, высокий уровень овладения профессией. Профессионалом можно считать человека, когда [6]:

1. Он освоил профессиональную деятельность на уровне лучших образцов (профессиональное мастерство, профессиональное творчество).

2. Является субъектом своей профессиональной деятельности и профессионального развития; понимает строение своей профессиональной деятельности, заблаговременно осуществляя ее саморегуляцию и самокоррекцию.

3. Обладает определенной квалификацией, то есть отвечает выработанным в обществе критериям качественной и количественной оценки соответствия своей компетентности категориям, разрядом и должностям в профессии.

4. Является достаточно зрелой личностью, освоившей и принявшей современные менталитеты профессии, соблюдающей этический кодекс профессии.

5. Является активным участником акмэ-ориентированного процесса психического и профессионального развития, когда человек не довольствуется «средними нормами» результатов своего труда, постоянно стремится к наивысшим результатам в профессиональной деятельности, наиболее полной реализации своих профессиональных, личностных и творческих способностей, что автоматически приводит к достойному социальному вкладу в общественный прогресс.

Таким образом, профессионализм как интегральная психологическая характеристика человека имеет сложную и иерархическую структуру. Личность профессионала включает в себя определенные ценностные ориентации, мировоззренческий менталитет и этические нормы профессии, что обеспечивает постоянное преобразование деятельности и ее звеньев в соответствии с социально-организационными запросами и то же время, регулируют тот уровень профессионализма, который нужен обществу в данный момент данной профессии и на данном рабочем месте. Характеристикой акмэ-ориентированного человека, таким образом, оказывается процесс постоянного самосовершенствования в профессиональной сфере с определенным развитием каждого уровня с учетом индивидуального вклада в социальный прогресс.

Другим аспектом достижения профессиональной зрелости и высокого уровня профессионализма оказывается тот факт, что человек постоянно подвергается социальной и профессиональной оценке. Обсуждаются его

успехи в разных сферах социально-профессиональной деятельности, его реализованные и потенциальные способности. Таким образом, изменения в профессиональной карьере работника и его социально-профессионального статуса, становятся как результатом его деятельности, так и показателем его развития для других. Карьера - это индивидуально осознанные позиция и поведение, связанные с трудовым опытом и деятельностью на протяжении всей жизни человека. Следовательно, карьерный рост - это субъективно осознанные собственные суждения работника о своем трудовом будущем, ожидаемые пути самовыражения и удовлетворения трудом [7].

Карьерный рост может выражаться в форме поступательного продвижения «вверх» по служебной лестнице, в изменении и совершенствовании навыков, способностей и квалификационных возможностей, размеров материального и морального вознаграждения, связанных с деятельностью работника. Профессиональный рост выражается также в том, что происходит развитие и обучение на различных стадиях развития как профессионала, достижение профессионального мастерства, которое выражается в стабилизации навыков и передаче их другим, перемещение в другую функциональную область деятельности или планомерное расширение сфер деятельности. Выделяется также другой вид должностного продвижения, которое охватывает последовательную смену должностного статуса работника, увеличение власти, прав и обязанностей.

Складывающиеся условия социальной среды формируют определенные карьерные направления развития и соответствующие им потребности. Условия профессиональной среды находятся в прямой зависимости от сложившейся культуры организации, которая выступает как «специфический способ организации и развития человеческой жизнедеятельности, представленный в продуктах материального и духовного труда, в системе социальных норм и учреждений, духовных ценностей, в совокупности отношении людей к природе, между собой и к самим себе» [8]. При использовании понятия «культура» используется применительно к организации, рассматривают «доминирующие идеи, убеждения, традиции, ценности, которые могут выражаться в доминирующем стиле управления, в методах мотивации сотрудников, имидже организации, в условиях организации труда и т. д.» [9].

Ч. Хэнди различает четыре «идеологии» культуры, определенные Р. Харрисоном как - культура власти, культура роли, культура задачи, культура личности [10]:

- *Культура личности* - в чистом виде присутствует редко, поскольку личность находится в центре. Для этой культуры невозможен контроль и иерархия управления за исключением обоюдного согласия. Основу власти составляет профессиональная сила специалиста. К ним относятся признанные специалистов-врачей, университетские преподаватели, рекламные агенты, различные консультанты. Они мало

преданы организации, рассматривают ее как место совершения своих дел, с некоторой выгодой для работодателя. Такими личностями нелегко управлять, они практически неуправляемы. Тот, кто контролирует доступ к этим средствам достижения нужных им целей, может оказывать некоторое социальное давление и настаивать на подотчетности в использовании этих ресурсов.

- *Культура власти* – чаще всего складывается в небольших организациях, занимающихся собственностью, торговлей и финансами. Работа происходит в условиях ограниченности ресурсов, поэтому владение ими является фундаментом власти. Культура опирается на отдельные личности, присутствует бюрократическая система контроля. Быстрое реагирование на события, однако, сильная зависимость от людей «центра». Выполнение заданий оценивается по результатам. К средствам относятся терпимо – они могут быть жестокими, а успех может сопровождаться низким уровнем морали или ее полным отсутствием. Чтобы хорошо уживаться с культурой власти, работник должен быть уверен в себе, не рассчитывать на других членов команды, ориентироваться на результат, быть «толстокожим», чтобы выдержать жестокую конкуренцию.

- *Культура роли* – к ним относится классическая, строго распланированная бюрократическая организация. Взаимодействие функциональных подразделений определяется специальными правилами и процедурами, определяющими разделение работы и власти. Основным источником силы оказывается сила положения, зависящая от степени мастерства, а не от личных качеств. Эффективность этой культуры зависит от рационального распределения работы и ответственности, а не от отдельных личностей. Ролевая культура плохо адаптируется к изменениям и медленно на них реагирует.

- *Культура задачи* – ориентирована на разработку и исполнение конкретного проекта. Основное внимание уделяется быстрому и успешному завершению работы. Эффективность зависит от способности коллектива повысить качество работы, объединив личные цели с целями организации. Это культура команды. Наибольшее влияние приобретают способные эксперты и профессионалы в «своем деле». Для этой культуры характерны высокая степень автономии, оценка работы по результатам и легкие рабочие отношения внутри группы. Основной контроль находится в компетенции высшего руководства, которое распределяет ресурсы, проекты и людей, осуществляя незначительный и устанавливая определенные правила и процедуры работы.

Таким образом, возможность специалиста «вырасти» и «прожить» выбранный им индивидуальный тип карьеры, продвигаться в команду лидеров, стать профессионалом, зависит от условий организации, в которой осуществляется деятельность. Успешность сотрудника, его удовлетворенность типом организации своей профессиональной

деятельности в рамках конкретной организации и карьерными достижениями зависит от прямого и непосредственного совпадения интересов работника с интересами и условиями организации. Профессионал как отдельная личность оказывается довольным своим карьерным ростом в конкретной организации настолько, насколько окружающие его социокультурные условия позволяют реализовать имеющиеся у него потребности должностного или карьерного роста, профессионального и личностного развития. На наш взгляд, наиболее оптимальной для личностей, достигших акмэ-уровня профессиональной и личностной зрелости, наиболее приемлемой оказывается культура организации как «культура задачи», поскольку профессионал как самостоятельная, отдельная и независимая личность способна автономно (до определенной степени) ставить перед собой задачи профессионального и жизненного плана, соблюдая без внешнего контроля «со стороны» поэтапное выполнение задач в контексте индивидуального смысла жизни. Таким образом, в процессе осуществления профессиональной деятельности в рамках конкретной организации происходит процесс смыслов творчества путем решения отдельных конкретных личных жизненных, социальных и профессиональных задач, сплетенных в единый процесс интеграции и объединения, автором и «творцом» которых оказывается конкретная конкурентоспособная личность в определенных социальных условиях, не являющихся определяющими для нее.

Использованные источники:

1. Пызин В.А. Профессиональный отбор и подбор персонала управления. М., 1999.
2. Лепский В.Е. Концепции субъектно-ориентированной компьютеризации управленческой деятельности. М., 1998.
3. Поваренков Ю.П. Профессиональное становление личности. Автореф. докт. дисс. М., 1999. С. 29-30.
4. Ермолаева Е.И. Преобразующие и идентификационные аспекты профессиогенеза. «Психологический журнал». 1995. № 4. С. 82.
5. Петров В.П. Критический период и процесс профессионального становления курсантов вуза. Автореф. канд. дисс. М., 1984.
6. Дергач А.А., Зазыкин В.Г., Маркова А.К. Психология развития профессионала: Учебное пособие. М. 2000. С.44-45.
7. Кибанов А. Я., Баткаева И. А. Управление персоналом организации. М.: ИНФРА-М. 1997. С. 98.
8. Социология: Словарь-справочник. Т. 1: Социальная структура и социальные процессы. М.: Прогресс, 1990. С. 48-49.
9. Удальцова М.В. Социология управления: Учебное пособие. М.: ИНФРА-М, Новосибирск: НГАЭиУ. 2000. С. 32.
10. Культура организаций: Пер. с англ. М.: Открытый университет. 1995. 257 с.

*Ручкина Т.В., к.с.н.
доцент
кафедра профессионального развития кадров
ССЭИ, филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова
Россия, г. Саратов*

**АНАЛИЗ РЫНКА ТРЕНИНГОВЫХ УСЛУГ В РОССИИ И ЗА
РУБЕЖОМ
(НА ПРИМЕРЕ КОМПАНИИ NATAN И ЕЕ ОСНОВНЫХ
КОНКУРЕНТОВ)**

(Названия компаний
изменены в целях сохранения
конфиденциальности).

Аннотация: описывается рынок тренинговых услуг, как в России, так и за рубежом; приводится пример работы «главных» компаний на российском рынке и их основные преимущества работы; проводится анализ работы тренинговой компании NATAN, обосновываются ее слабые и сильные стороны, описываются ключевые факторы успеха, даются рекомендации.

Ключевые слова: тренинговые услуги, стратегические рынки сбыта, тренинги, сертифицированные тренеры, заказы, корпоративные тренинги, тренинги в «открытом формате», корпоративное обучение, комплекс тренинговых услуг, конкуренты, тренинговый бизнес, индивидуализация подбора тренинга, гибкость реагирования, подбор кадров, обучение безработных, функциональная стратегия, клиенты, авторские тренинговые продукты, стратегические факторы, ключевые факторы успеха, компетентность.

Опишем в кратком формате основные векторы работы профессионального рынка тренинговых услуг и позицию компании NATAN. Стратегические рынки сбыта отличаются в каждой стране своей спецификой. Опишем ее.

Стратегические рынки сбыта: США, Италия, Великобритания, Ирландия, Франция, Греция, Корея, Украина, Казахстан, Белоруссия, Россия.

США – тренинги в основном проводятся в корпоративном формате, что является наиболее доходным. Заказываются, как правило, известные тренеры, стоимость тренинга – высокая. Заказы фиксируются заранее и проводятся по разработанному плану. Прибыль – прогнозируема. Стабильность дохода – высока. Рост или падение курса доллара – в заведомо известных рамках, что дает возможность учесть все его возможные колебания и включить их последствия в ценовую политику.

Италия – тренинги в основном проводятся в корпоративном формате. Заказываются в зависимости от известности тренера, его «раскрученности» и стоимости. Чем известнее и дороже тренер – тем чаще заказы на него.

Прибыль – не вполне прогнозируема. Планируется по заранее составленному плану работы с компаниями. Есть отказы от проведения тренингов.

Великобритания – стабильность заказов и работы с компаниями. Консервативность работы с ними, стабильность. Тренера приглашаются в «привычном» формате. Мало разнообразия проведения тренингов по специфике их видов.

Ирландия – заказы мало прогнозируемы. Их специфика зависит от конкретного запроса организации. Мало заказов в открытом формате. Прибыль – может сильно варьироваться.

Франция – проводятся тренинги как открытого, так и квази-, корпоративного формата. Большой выбор тренеров с различной ценовой политикой на них.

Греция – тренинги в основном, корпоративного формата. Тренера приглашаются по степени известности. Большая прибыль в зависимости от международной сертификации и известности тренера.

Корея – корпоративные, в основном тренинги. Прибыль – достаточно прогнозируема. Тренера – должна обладать устойчивостью к особенностям корейской культуры и быть толерантными к ней, чтобы получить результат.

Украина – широкий спектр выбора тренингов и тренеров. Прибыль – мало прогнозируема, но высока. Большие колебания гривны, поэтому оценка стоимости тренингов производится в евро или долларах – как более стабильных. Это позволяет достичь запланированных показателей в среднем. Много обучающихся как в корпоративном, так и в открытом формате. Тренера приглашаются мало известные, неизвестные и международного образца. Являются востребованными на разные категории клиентов с разными ценовыми запросами.

Казахстан – в основном проводятся корпоративные тренинги с известными тренерами. Прибыль – небольшая. Сложный рынок со своими особенностями культуры. Приветствуются международные тренеры.

Белоруссия – открытый рынок для обучения в международном формате. Проводятся все виды тренингов. Цена фиксируется в евро и долларе, чтобы не происходило обесценивания. Стоимость тренинга – средняя. Покупательская способность – низкая, но берется объемом работ. Достигаются запланированные результаты по продажам. Привозятся и применяются тренеры различных видов и типов.

Россия – мы сосредоточимся на российском рынке, как наиболее интересном для изучения. Как правило, применяются тренинги 2 видов – корпоративного формата и открытый формат обучения. Ценовая политика различна – варьируется от минимальной до максимального размера в зависимости от типа аудитории (таких, как, собственники, директора или менеджеры низшего звена с ограниченными профессиональными функциями). Данная эластичность позволяет достигать больших продаж в зависимости от регионов, брать денежные средства – не только ценой, но и

объемом количества тренингов с минимальной ценой. Содержание тренингов различно. Приветствуется все новое. Много тренеров известных и международного образца. Наряду с тренингами часто заказ на посттренинговое сопровождение и консалтинговые услуги в программе. Широта заказа охватываемых услуг. Доля российского рынка описываемой компании высока, занимает лидирующие позиции, существует «отстройка» от конкурентов путем предоставления высокоспециализированных услуг класса «люкс», наличия высокоспециализированных менеджеров и налаженных связей с компаниями. Работа с ними продолжается на протяжении долгих лет и увеличивается их число как постоянных клиентов.

Основные конкуренты на российском рынке:

Компания А. – основная специфика – комплекс тренинговых услуг – включается посттренинговое сопровождение в обязательном порядке, консалтинговые услуги, подбор персонала как дополнительная услуга при выявлении в процессе тренинга несоответствия кадров занимаемой должности. Оценка и аттестация персонала. Значительно ниже ценовая политика, за счет чего происходит охват доли рынка в размере 17 %.

Компания Б. – основная специфика – предоставление тренинговых услуг класса люкс. Работают тренеры международного формата. Повышенная стоимость тренинга и в зависимости от этого, наличие клиентов. Доля рынка 14 % . Постоянные клиенты, но нет расширения. Мало дополнительных офисов. Не представляют угрозы за счет стабильности и прогнозируемости работы на рынке и определенной линии поведения в отношении заявленной автором компании. Сотрудничество с данной компанией в отношении подбора тренеров на определенные программы.

Компания С. – доля рынка 16 % - тренинговый бизнес, консалтинговые услуги, оценка и адаптация персонала, широта охвата аудитории – небольшой уровень цены на услуги. Компания достаточно успешна, постоянно реализует новые проекты. Опасность для заявленной автором компании – успешная ценовая политика и известность ее на рынке. Возможность объединения с ними на уровне обучения, ведутся переговоры.

Компания Д. – оценка и адаптации персонала, аттестация, тренинги – как не основной вид деятельности. Основной – предоставление консалтинговых услуг. Не представляет угрозы – доля рынка 5 %. Работа с тренерами среднего уровня.

Компания Е. – специфика - проведение тренингов среднего уровня – работа для определенных компаний. Тренеры – приглашенные, кроме нескольких в штате. Нестабильность на рынке. Доля рынка - 4 %.

Около 22 % - занимают остальные компании на рынке, мелкие и не представляющие угрозы для компании NATAN.

Остальной процент профессиональной деятельности и прибыли компании приходится на заявленную автором компанию NATAN на

российском рынке. Отличие заявленной компании – в четко продуманной стратегии захвата рынка, наличия внутренних сертифицированных тренеров в штате, широкое привлечение к постоянному сотрудничеству фрилансеров, тренеров международного формата, планируемость заказов от компаний. Также преимуществом данной компании является то, что она постоянно разрабатывает новые программы авторских тренингов, вырашивает в штате тренеров, повышает их квалификацию постоянно. Тренинги могут варьироваться в зависимости от их содержания, наполненности, конкретности заказа клиента и количества дней проведения тренинга. Гибкость реагирования на запросы клиентов. Количество дней тренинга – от 1 – до недели. Возможен выезд, в том числе и на территорию клиента. Индивидуализация подбора тренинга, тренера и обкатка программы под заказчика, что дает наибольший эффект. Возможен вариант работы команды тренеров на одном объекте – для увеличения охвата и спектра специфики – и обеспечения полноценной работы компании. Индивидуализация работы – «под клиента». Возможность «перекидывания» тренеров с одного офиса на другой в зависимости от конкретики работы - и из другой страны также.

Вывод - описываемая компания занимает достаточную долю российского рынка (мы сосредоточились на анализе офиса в России) – и обладает большой гибкостью реагирования на запросы клиента с предоставлением сопровождающих услуг. Существует индивидуальная заточка услуг под клиента, чем достигается большое количество заказов. Большой штат тренеров (в том числе и приглашенных), что обеспечивает запланированную и сверхприбыль.

Проведем PEST- анализ.

Цель PEST-анализа – отслеживание (мониторинг) изменений макросреды по четырем узловым направлениям и выявление тенденций, событий, не подконтрольных предприятию, но оказывающих влияние на результаты принятых стратегических решений.

Политико-правовые факторы:

- правительственная стабильность – фиксируется в России и за рубежом на заявленных рынках, исключая Украину и Белоруссию. Это позволяет прогнозировать работу тренингового бизнеса и предсказывать ее на протяжении долгих будущих периодов. Компании, которые привлекают к работе тренеров заявленной компании NATAN – включают в свои планы обучения заявленные форматы, твердо их придерживаются и выделяют бюджет. Правительственная стабильность позволяет обеспечивать стабильность прибыли.

- налоговая политика и законодательство в этой сфере – не сильно изменяются по странам в отношении тренингового бизнеса – что позволяет стабильно работать и чувствовать себя на рынке описываемой компании.

- антимонопольное законодательство – существует спектр различных компаний, которые занимаются подобного рода тренинговой

деятельностью, нет монополии. Есть различная ценовая политика и комплекс предоставляемых услуг.

- законы по охране природной среды – не влияют на работу компании за исключением организации тренингов на природе (выездных) – они учитываются, если специфика тренинга предполагает использование природных ресурсов. Заранее согласовывается все с властями.

- регулирование занятости населения – как известно, при повышении занятости населения и покупательской способности вследствие этого, повышается спрос на тренинги, консалтинговые услуги и т.д. Тем более, что компания занимается дополнительно подбором кадров для компаний. Влияние политики занятости велико, поскольку формат проведения тренингов, их стоимость и мотивы обучения сильно изменяются. Чем выше стоимость тренинга для потребителя, тем меньше, на данный момент покупаются тренинги и участие в них, поскольку в условиях кризиса – множество рабочей силы высвободилось на рынок труда. Однако, собственники и директора компаний – один из слоев заказчиков – дает прибыль в районе 70 %, что перекрывает по прибыльности – другой формат проведения тренингов – открытой. Проводятся специальные тренинги для безработных и по адаптации – для вновь устроившихся. Осуществляется тесное сотрудничество с центрами занятости, обучающиеся по программам трудоустраиваются в компании – заказчики – заявленной компании. Реализуются социальные программы со стороны компании Натан – благотворительное бесплатное обучение безработных с их последующим трудоустройством.

- внешнеэкономическое законодательство – его знание позволяет работать на международных рынках разным филиалам компании. Существуют различные сложности по бухгалтерской отчетности в офисах разных стран, однако это не мешает получать стабильную прибыль. Тренинговый бизнес в России четко не регламентируется и не прописываются законодательные процедуры, что дает определенную свободу действий.

- позиции государства по отношению к иностранному капиталу – нет.

- профсоюзы и другие группы давления (политического, экономического и т. п.) – нет.

Технологические факторы:

- затраты на НИОКР – нет.

- защита интеллектуальной собственности – постоянно разрабатываются авторские тренинги компанией, что требует защиты интеллектуальной собственности. Это оформляется в должном формате. Большинство тренеров являются в том числе и научными работниками, совмещая практическую деятельность с теоретической и научной. Постоянно создаются новые продукты в сфере тренингов – авторские

разработки. Каждая работа проводится в соответствии с законодательством страны. Существует база методических материалов компании. Действует закон о защите информации.

Экономические факторы:

- стадия делового цикла - проводится в полной мере, учитываются все факторы.
- процентная ставка и курс национальной валюты – в зависимости от данного факторы, определяется цена тренинга и выбор валюты в оплате, поскольку наиболее незащищенными в данном плане оказались Белоруссия и Украина. Курс их валюты «скачет» постоянно, поэтому цена тренинга варьируется в иностранной валюте.
- количество денег в обращении – в зависимости от данного фактора поступают заказы. Чем больше наличных денег в обращении – тем большее количество заказов поступает описываемой фирме и тем большее количество услуг разного вида она оказывает.
- уровень инфляции – оказывает сильное воздействие. Чем выше уровень инфляции, тем дороже тренинги.
- уровень безработицы – чем больше безработных в странах, с которыми работает компания, тем меньше заказов поступает с оплатой денежных средств, однако – существует социальная политика тренинговой компании – которая помогает бесплатно обучить безработных или за минимальную плату, или за счет средств государства, беря на себя обязательства их трудоустройства. Уровень безработицы оказывает ильное воздействие на работу компании – в зависимости от него повышается или понижается уровень доходности.
- контроль над ценами и заработной платой – чем больше контроль – тем меньше заказов, и далее, прибыли, однако – это не связано с государственными учреждениями. Гос. Заказы дают большое количество прибыли (особенно, с безработными) – но очень затратны.
- цены на энергоресурсы – не зависят от них.
- инвестиционная политика – на данный момент в России существует политика вклада в молодежь и обучающие программы – что способствует повышению роста работы компании и ее прибыли, соответственно.

Социокультурные факторы:

- демографическая структура населения – чем старше люди – тем менее они обучаемы в процессе тренинга и тем меньше заказов поступает. Молодые люди – в различного типа коммерческих организациях – в них инвестируется достаточное количество капитала.
- стиль жизни, обычаи и привычки – стиль жизни молодежи на данный момент в России – это постоянное обучение. Стиль жизни

заявленной компании соответствует современным тенденциям в российском бизнесе и образовании.

- Менталитет – российский менталитет постоянно предполагает обучение – век живи – век учись. Менталитет других стран – дальнего зарубежья предполагает – обучение по результатам с заранее запланированной прибылью. Ближнее зарубежье – вкладываться в обучение – ради интереса.

- социальная мобильность населения – велика в России – мала за рубежом. В России социальные страты размыты и уровень «входа» в новую социальную среду не высок. Барьеры не сложны. Обучение на тренинге предоставляет потребителям данную возможность.

- активность потребителей – высока в России, ближнем зарубежье. Дальнее зарубежье активно – в сфере развития бизнеса.

Таким образом, главными стратегическими факторами для развития тренинговой компании оказываются социальные и экономические факторы – в большей мере, чем все остальные. Социальный фактор развития достаточно оптимален и высок. Экономический фактор оказывает наиболее важное влияние – поскольку существуют государственные программы обучения безработных с помощью компании и чем выше покупательская способность населения – собственников, директоров предприятий, выделения ими денежных средств на обучение персонала, интеллектуальных вложений в них, тем больше доходность предприятия. Российский рынок не стабилен экономически, так же как рынки ближнего зарубежья (особенно, в отношении колебания валют и в зависимости от этого уровня прибыльности) – что мешает в получении стабильной прибыли компании и ее развитию. Однако, данный фактор перекрывается доходами, полученными от более стабильных западных стран, офисов, существующих там.

Опишем ключевые факторы успеха. Ключевые факторы успеха (КФУ) – это общие для всех предприятий отрасли управляемые переменные, реализация которых дает возможность улучшить конкурентные позиции предприятия в отрасли.

Типы КФУ:

- Факторы, связанные с технологией и производством – авторские технологии, представленные компанией, заявленные, как интеллектуальная собственность. Компания занимается разработкой их и распространением в книжном и электронном формате. Готовится формат тренингов в дистанционном режиме, что позволит увеличить объем доходов, снизить издержки и увеличить количество аудитории в разных странах. Ни одна российская компания не объединяет живой формат тренинга с дистанционным в наиболее полном объеме, как это делает данная компания.

- Факторы, связанные с маркетингом – у компании существует сильный отдел маркетинга, который занимается распространением продукции, PR-акциями, рекламой тренингов и продуктов компании.

- Факторы, связанные с квалификацией – квалификация персонала тренинговой компании очень высока и широка. Тренера международного масштаба постоянно привлекаются к работе компании, фиксируются в штате организации. Идет постоянно обучение персонала компании за счет организации внутреннего обучения.

- Факторы, связанные с возможностями организации и др. – тренинговая компания является достаточно крупной на российском рынке, обладает достаточным влиянием и долей рынка, что позволяет определять ключевые направляющие в развитии тренингового бизнеса.

Резюмируя, можно сказать, что основными ключевыми факторами успеха является интеллектуальный и человеческий капитал организации, налаженные связи и контакты с зарубежными офисами, что позволяет получать стабильную и запланированную прибыль.

Проведем SWOT- анализ.

Сильные стороны:

- Полная компетентность в ключевых вопросах обучения и организации тренинговых программ и бизнеса.

- Адекватные финансовые ресурсы – вследствие широты охвата разных стратегических рынков сбыта (российского рынка, дальнего и ближнего зарубежья).

- Хорошее впечатление, сложившееся о компании у покупателей – репутации компании среди клиентов и в СМИ.

- Признанный лидер рынка.

- Хорошо проработанная функциональная стратегия – по реализации долгосрочных планов компании.

- Экономия на масштабах производства – за счет создания и реализации глобальной базы методических материалов, базы наличных тренеров, что позволяет спланировать их работу и снизить издержки на производство новых тренинговых продуктов, ускорить их появление.

- Умение избежать (хотя бы в некоторой мере) сильного давления со стороны конкурентов – за счет баланса и работы различных офисов, за счет «отстройки» от конкурентов, создания и поддержания собственного бренда.

- Собственная технология проведения и организации тренингов, применение авторских методик при проведении тренинга, формате работы офисов на различных рынках сбыта.

- Более низкие издержки, чем у других компаний за счет централизованного общего управления и относительной самостоятельности каждого офиса, в том числе и в финансовой сфере.

- Лучшие рекламные компании, чем у компаний конкурентов, более широкий охват аудитории, широкое использование сети Интернет, социальных контактных сетей.

- Опыт в разработке новых товаров – тренинговых продуктов, постоянное обучение – в том числе и дистанционному – для внедрения и разработки новых дистанционных продуктов.

- Проверенный менеджмент – работа по целям и на результат.
- Большой опыт (опережение по кривой опыта) – в проведении и организации тренингов, обучение на примере других компаний.

Слабые стороны:

- Нет четкого стратегического направления развития.
- Низкая прибыльность из-за некоторых показателей.
- Устарелое оборудование.
- Недостаток управленческого таланта и умения.
- Отсутствие определенных способностей и навыков в ключевых областях деятельности.

- Плохо зарекомендовавшая себя стратегия компании.
- Внутренние производственные проблемы.
- Отставание в области исследований и разработок.
- Слишком узкий ассортимент продукции.
- Недостаточный имидж на рынке.
- Плохая сбытовая сеть.
- Неудовлетворительная организация маркетинговой деятельности.

- Недостаток денег на финансирование необходимых изменений в стратегии.

- Себестоимость каждого изделия выше, чем у основных конкурентов.

Возможности:

- Появление новых рынков или новых сегментов рынка.
- Возрастающее разнообразие потребностей клиентов, новые требования к продукции.

- Вертикальная интеграция в отрасли (вперед или назад).
- Снижение торговых барьеров на привлекательных иностранных рынках.

- Ослабление позиций предприятий-конкурентов.
- Резкий рост спроса на рынке.
- Появление новых технологий.

Угрозы:

- Выход на рынок иностранных конкурентов с более низкими издержками – выходят на рынок небольшие компании-конкуренты с более привлекательной ценовой ставкой, однако, нет широко разветвленных офисов и баланса между ними.

Рекомендации - снизить издержки за счет обучения у компаний-конкурентов их методами и технологиям, применение приемов

конкурентной разведки, вытеснение их за счет новых тренинговых продуктов-заменителей

- Рост продаж товаров-заменителей – есть со стороны других компаний, но нет авторских тренингов, залицензированных государством.

Рекомендации - тиражирование различных видов тренинга по более привлекательным ценам для различных сегментов рынка с небольшими изменениями, предоставление широкого спектра сопровождающих услуг, обеспечивающих добавочную ценность продукта.

- Медленный рост рынка – в зависимости от экономической составляющей, особенно в условиях кризиса.

Рекомендации - поиск и выход на новые рынки сбыта, захват новых сегментов потребителей.

- Неблагоприятное изменение курсов иностранных валют или торговой политики иностранных правительств – существует, особенно на рынках ближнего зарубежья.

Рекомендации - обеспечение затрат и вложений, получение прибыли в фиксированной валютной ставке.

- Растущая требовательность покупателей – в зависимости от работы компаний-конкурентов и их предложений.

Рекомендации - все большая индивидуализация и заточка тренинга под запрос, подготовка менеджеров проекта, ведущих их от начала до конца во главе с тренером.

- Изменение вкусов и потребностей покупателей – может быть в зависимости от экономической составляющей во время кризиса, наличия денежных средств для обучения, сокращение привычного уровня запросов.

Рекомендации - выявление основных тенденций рынка потребителей и постановка тренинга под запрос

- Неблагоприятные демографические изменения – в связи со старением персонала.

Рекомендации - ориентация на молодежь, как наиболее активную и развивающийся сегмент рынка.

Таким образом, сделаем выводы: данная тренинговая компания должна постоянно совершенствовать авторские тренинговые продукты, индивидуализировать их, входить на новые рынки и сегменты потребителей для достижения большей прибыльности и развития организации. Следует сконцентрироваться на запросах собственников и директоров – как сегмент рынка, обеспечивающий до 80 % прибыли и на молодежи – как социальной группе – наиболее развивающейся и активной.

*Ручкина Т.В., к.с.н.
доцент
кафедра профессионального развития кадров
ССЭИ, филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова
Россия, г. Саратов*

**УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ ЛИДЕРСТВО, КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА
И СИСТЕМА РАБОТЫ ТРЕНИНГОВОЙ КОМПАНИИ
(НА ПРИМЕРЕ КОМПАНИИ NATAN)**

(название компании изменено
в целях сохранения
конфиденциальности)

Аннотация: в работе в теоретической части описывается феномен управленческого лидерства, особенности формирования и развития лидера в управленческой сфере; описываются различия между менеджментом и лидерством, отличия лидеров и «не лидеров»; дается «соответствующий профиль» лидера; раскрываются понятия зрелости как психологической, так и профессиональной; стили принятия решения лидером; типы источников власти в организации и потребность во власти; особенности развития и проявления корпоративной культуры (культура власти, культура роли, культура задачи, культура личности); показываются основные действия по формированию корпоративной культуры; ценности компании и способы их трансляции сотрудникам; описание примера корпоративного кодекса; в практической части дается описание тренинговой компании, ее предложений на рынке, описание отделов, видов тренингов и их специфики; формы проведения тренингов.

Ключевые слова: формирование и развитие лидера; феномен лидерства в бизнесе; источники власти; корпоративная культура; управление; организационная структура; менеджмент; поведенческий подход; профиль лидера; ситуационный менеджмент; профессиональная и личностная зрелость; нормативная модель; стили принятия решения лидером; источники власти; культура власти; культура роли; культура задачи; культура личности; референтная власть; потребность во власти; уровни иерархии; уровни организационной культуры; ритуалы; символы; мифы; системы контроля; коммуникации; продуктивность; обучение; развитие; адаптация; ценности компании; корпоративный кодекс; безопасность; методический совет компании; отделы компании; клиенты; корпоративные тренинги; «открытый» тренинг, квазикорпоративный тренинг.

Основная литература, в которой излагаются те или иные истории достижения успеха в сфере управления человеческими ресурсами, могут оказываться достаточно неконкретными или являть собой конкретное руководство к действию. Наша задача в данном случае оказывается – рассмотрение феномена управленческого лидерства в бизнесе, проявление и

реализация, формирование и развитие лидера в управленческой сфере. Индивидуальные истории триумфов и достижения успехов предполагают определенный алгоритм личности, который позволяет достигать успеха в той или иной области.

Проявления управленческого лидерства или феномен лидерства в бизнесе, управлении им, опирается на специфичные знания человеческой личности и создание особого, уникального социокультурного окружения, которое позволяет достигать тех или иных успехов. Лидеров в бизнесе рассматривают часто как самых главных людей в организации. Самыми важными в этом процессе оказываются образ мыслей и отношение к тому делу, которым они занимаются. Чтобы быть и называться успешным лидером, необходимо иметь не только организаторские и управленческие навыки, но и навыки лидерства.

Цель: рассмотрение феномена лидерства в сфере управления человеческими ресурсами

Задачи:

- Рассмотрение феномена управленческого лидерства и его роли в системе управления человеческими ресурсами.
- Проведение сравнительного анализа менеджмента и управленческого лидерства.
- Описание основных личностных черт управленческих лидеров и понятия зрелости.
- Описание основных стилей принятия решения управленческим лидером в компании.
- Анализ основных источников власти в позиции управленческого лидера.
- Описание и анализ основных базовых определений и положений формирования корпоративной (организационной) культуры.
- Описание организационной структуры и культуры на примере тренинговой компании; проявлений управленческого лидерства в ней.

Опишем основные теоретические положения. Как известно, «Лидерство - один из самых важных факторов в достижении успеха и выживании групп и организаций. И хотя при некоторых условиях технология играет важнейшую роль, эффективное лидерство часто компенсирует недостаток оборудования и ресурсов»²³. Эффективное лидерство позволяет компенсировать недостаток времени, денег, технических и человеческих ресурсов.

В. Шеклтон дает следующее определение лидерства: «Лидерство — это процесс, при котором человек влияет на других членов группы ради достижения целей группы или организации»²⁴. Данного рода влияние может

²³ F. E. Fiedler and J. E. Garcia, New Approaches to Effective Leadership, New York, Wiley, 1987. P 1.

²⁴ Психология лидерства в бизнесе / В. Шеклтон. – СПб.: Питер, 2003. С..14.

осуществляться с помощью различных методов, например: подход «мост к машинному отделению» (*bridge to engine room*), где лидер отдает команды и осуществляет контроль.

Крис Конуэй²⁵ считает, что лидерство и управление в Великобритании претерпели впечатляющие изменения за последние несколько лет. По его мнению, реальным последствием спада производства будет объединение бизнеса, людей и технологии, что приведет к необходимости формирования нового стиля управления, отличного от традиционных, приемлемых в организациях, построенных по иерархическому принципу.

Существует достаточное различие между термином «лидер» и «менеджер» - лидер имеет влияние на другого человека в целях достижения организационных целей, а выполнение управленческих функций, таких как планирование, обработка информации могут не входить в структуру его управленческой деятельности.

Беннис и Нанус²⁶ четко сформулировали различие между менеджерами и лидерами; оно состоит в следующем:

- Лидерство - это поиск пути.
- Менеджмент - это следование пути.
- Менеджмент - это правильное выполнение действий.
- Лидерство - это выполнение правильных действий.

Управленческое лидерство связано с «видением», которое включает в себя стратегию и стратегическое мышление; означает наличие представления о главном направлении, в котором должна идти организация, о специфике и роде ее деятельности, определение стратегий достижения успеха и основных критериев его достижения; означает предвидение будущего. Управленческий лидер должен знать или выработать индивидуальные, собственные ключевые критерии достижения в рамках своего бизнеса. Менеджеры направлены в основной своей мере на выполнение выработанных «другими» планов и стратегий; они больше ориентированы на решение конкретно поставленных перед ними задач, а не на выработку «правильных» целей.

Лидерство может не быть связано с обладанием определенными индивидуально особенными чертами личности или использованием конкретного жизненного или профессионального стиля. Оно всегда оказывается связанным с конкретным пониманием цели и способности оказания влияния на группу, чтобы мотивировать ее к достижению цели. Истинное лидерство связано с обязательно предвидением будущего, стратегическим подходом, а менеджмент направлен на осуществление стратегий, которые разработаны другими людьми.

²⁵ : Крис Конуэй, управляющий директор Digital Equipment Company, из статьи *The Customer Comes First* («Клиент появляется первым»), *Sunday Times*, 17 October. 1993.

²⁶ Bennis W. G. and Nanus, B. (1985) *Leaders: the Strategies for Taking Charge*, New York: Harper & Row.

Признаки	Менеджмент	Лидерство
Планирование и составление бюджета - определение направления.	Детализированные шаги и графики для достижения результатов, обеспечение ресурсов.	Означает развитие видения будущего и стратегий для достижения этого видения.
Организация и укомплектование персоналом - сплочение людей.	Включает в себя распределение задач в соответствии с планами, укомплектование персоналом, делегирование ответственности и контроль выполнения.	Сообщение другим своей точки зрения, чтобы ее поняли и согласились с ней.
Контроль и решение задач - мотивация и воодушевление.	Включает контроль результатов работы, выявление проблем с выполнением плана и последующее их решение.	«Побуждение людей» к видению перспектив, обращение к их потребностям и ценностям для того, чтобы они преодолели свои барьеры к изменениям.
Результаты: предсказуемость и порядок - изменение.	Ведет к предсказуемости и порядку, чтобы другие, например клиенты или акционеры, могли полагаться на предсказуемые результаты.	Ведет к изменениям, которые часто являются заметным рывком в деятельности организации, например выпуск новых изделий или разработка новых подходов к управлению людьми, и делают ее более конкурентоспособной.

Лорд²⁷ и его коллеги провели мета-анализ работ, опубликованных до 1959 года. Исследование показало, что существуют достаточно веские доказательства того, что лидеров отличают от других людей шесть наиболее характеризующих их черт. Этими чертами являются: интеллект, консерватизм, экстраверсия, доминантность, маскулинность, приспособляемость.

Киркпатрик и Лок²⁸ говорят о том, что управленческих лидеров от нелидеров, отличают следующие черты:

- побуждения
- мотивация лидерства
- честность и прямота;
- уверенность в себе

²⁷ Lord, R.G., DeVader, C L and Alliger, G.M. (1986) A meta-analysis of the relation between personality traits and leadership perceptions: An application of validity generalization procedures Journal of Applied Psychology, 71, 402-410.

²⁸ Kirkpatrick, S. A. and Locke, E. A. (1991) Leadership: do traits matter?. The Executive, 5(2), 48-60.

- когнитивные способности
- знание бизнеса.

Чтобы стать или являться эффективным лидером, нужно не только иметь «список» черт; именно способность индивида видеть перспективу и осуществлять ее позволяет реализовывать этот потенциал.

Поведенческий подход направлен на описание поведения и в его рамках предполагалось, что лидера можно научить эффективным действиям, то есть можно стать эффективным лидером.

Блейк и Мутон²⁹ разработали «Управленческую решетку», в рамках которой можно определить стиль человека, в основе которого лежат два измерения:

- ориентация на персонал
- ориентация на результат или задачу

В результате получается соответствующий «профиль». Лидер с максимальными показателями по обоим измерениям рассматривается как максимально успешный и наилучший.

Ситуационная теория лидерства Херси и Бланшара³⁰ (или теория жизненного цикла) получила широкое распространение. В ней термин «ситуация» подразумевает:

- готовность людей выполнять рабочие задания;
- способность людей выполнять рабочие задания;
- характер выполняемой работы;
- психологический климат в организации.

Зрелость определяется как сумма степени профессиональной и психологической зрелости, определенной для конкретного задания.

ЗРЕЛОСТЬ

Показатели профессиональной зрелости	1. Предшествующий опыт 2. Имеющиеся знания 3. Умение выполнять задание к установленному сроку 4. Умение брать на себя ответственность 5. Умение решать задачи 6. Осознание политических аспектов
Показатели психологической зрелости	Упорство Самостоятельность Ориентация на достижение Отношение к работе Готовность брать на себя ответственность

²⁹ Blake, R. R. and Monton, j. S. (1964) The Managerial Grid, Houston, Tex.: Gulf Publishing.

³⁰ Hersey, P. and Blanchard, K. H. (1988) Management of Organizational Behavior (5th edition), Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall.

Опишем нормативную модель Врума-Йеттона-Яго. Деятельность лидеров в основном связана с принятием важных решений. Принятие решений лидером характеризуется работой с последователями несением за них ответственности. Врум и Йеттон³¹ разработали ситуационную теорию индивидуального принятия решений лидером. Существует пять основных стилей, которые используются лидером при принятии решений.

СТИЛИ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЯ ЛИДЕРОМ

СТИЛЬ	ОПИСАНИЕ
AI	Категория AI означает «Авторитарный I», когда лидер предпочитает принимать решение в одиночку. <i>Вы сами принимаете решение.</i> Вы принимаете решение, ни с кем не обсуждая сложившуюся ситуацию. Вы полагаетесь исключительно на собственные знания или информацию, имеющуюся в письменных документах.
API	<i>Вы собираете информацию, а затем сами принимаете решение.</i> Вы получаете дополнительную информацию от одного подчиненного или более, чтобы принять решение. Вы можете сообщать или не сообщать им о решаемой задаче, вы запрашиваете у них только информацию, а не возможные решения или предложения. Лидер запрашивает информацию у сотрудников, прежде чем принять решение.
CI	«Консультативный I» - расшифровывается и подразумевает изложение задачи сотрудникам в индивидуальном порядке. <i>Вы советуетесь с сотрудниками, а затем сами принимаете решение.</i> В этом случае вы рассказываете о задаче отдельным подчиненным в индивидуальном порядке. Вы получаете от них дополнительную информацию и просите совета относительно возможных решений задачи. При этом решение принимаете сами.
CPI	Лидер советуеться со всеми сотрудниками сразу. <i>Вы советуетесь со всей группой, а затем сами принимаете решение.</i> Используя этот стиль, вы собираете всех подчиненных и в группе обсуждаете возможные пути решения, сотрудники выступают главным образом в роли консультантов. Вы можете использовать их мнения и предложения в качестве дополнительной информации, но сохраняете право на окончательное решение.
GPI	G расшифровывается как «Групповой», а GPI - принятие решения всей группой с целью достижения единодушного мнения. <i>Вы излагаете задачу группе и вместе с ней решаете, как поступить.</i> В этом случае вы предоставляете своим подчиненным полное право участвовать в процессе принятия решения. Вы можете сформулировать им задачу, предоставить необходимую информацию и участвовать в обсуждении как обычный член коллектива, но используете свое положение лидера, чтобы повлиять на остальных. Решение принимает группа, а вы принимаете не только ее решение, но и ответственность за его принятие. В разговоре с другими вы используете формулировку «Мы решили...», а не «Группа решила...» или «Я решил...»

³¹ Vroom, V. H. and Yetton, P. W. (1973) Leadership and Decision Making, Pittsburg, Pa.: University of Pittsburg Press.

Нет никакого лучшего стиля, по их мнению. В процессе принятия решения взвешивается ряд переменных, которые имеют различный вес. В их числе можно назвать время или скорость принятия решения, его качество, удовлетворенность и развитие подчиненных в личностном и профессиональном плане.

Согласно структуре, разработанной Френчем и Равеном³², самой широко используемым основанием, является анализ оснований индивидуальной власти. В данной работе ими были выделены пять общих источников власти, которые оказываются основанными на индивидуальных характеристиках людей, определенных типах отношений между наделенными властью людьми и их подчиненными, например: легитимная власть, власть вознаграждения, власть наказания, власть, основанная на авторитете, референтная власть.

ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ВЛАСТЬ: ПЯТЬ ОСНОВНЫХ ИСТОЧНИКОВ³³

ТИП ВЛАСТИ	ОПИСАНИЕ ИСТОЧНИКА
Власть вознаграждения	Основана на способности контролировать и распределять ценные для подчиненных организационные вознаграждения и ресурсы (например оплату труда или информацию)
Власть наказания	Основана на контроле над различными наказаниями (например, временное отстранение от должности и формальные выговоры)
Легитимная власть	Основана на убеждении, что человек имеет общепризнанное право управлять другими благодаря своему положению в организации (например, этот человек - высокопоставленное должностное лицо)
Референтная власть	Основана на хороших, дружеских отношениях между подчиненными и обладающим властью человеком (например, начальник дружит с подчиненным)
Власть, основанная на авторитете	Основана на убеждении в том, что человек имеет ценный навык или способность (например, навыки медицинского эксперта)

Исследование Мак-Клелланда³⁴ показало, что потребность во власти тесно связана с успешным достижением максимально высоких

³² French, J. R. P. and Raven, B. (1959) The bases of power, in D. Cartwright (ed.) Studies in Social Power, Ann Arbor. University of Michigan, Institute for Social Research, pp. 150-167.

³³ Там же.

³⁴ McClelland, D. C. (1971) The two faces of power, in D/ A. Colb, I. M. Rubin and J. M. McIntyre, Organizational Psychology (2nd edition), Englewood Cliffs, N J Prentice-Hall.

иерархических уровней в организации. Мак-Клелланд и Бернем³⁵ полагают, что зрелость и эффективность в рамках и отношениях власти определяются путем выбора соответствующих форм использования властных полномочий. Они обнаружили, что менеджеры высшего звена, характеризуются по большей части, высокой мотивацией к власти и низкой мотивацией присоединения; им свойственно активное желание в применении власти; потребность нравиться людям гораздо менее актуализирована. Менеджеры с высокой мотивацией присоединения и низкой мотивацией власти часто не достигают высоких уровней иерархии в организации.

Опишем корпоративную культуру и особенности ее формирования. Корпоративная культура – это:

1. Психология данной конкретной организации состоит в следующем: Каждая организация, преодолевая трудности внешней адаптации и внутренней интеграции, приобретает опыт, который становится основой организационной культуры - уникальной общей психологии, характеризующей данное сообщество людей.

2. Ядро организационной культуры формируется основателями организации и непосредственно связано с их жизненным опытом и мировоззрением.

3. Особенности организации можно лучше понять, обратившись к ее истории (особенно в критические моменты) и личностям руководителей (лидеров).

Уровни организационной культуры:

1. Поверхностный - может увидеть сторонний наблюдатель (артефакт).

2. Средний - можно увидеть только небольшую часть (ценности, нормы).

3. Глубинный - поведение, архетипы.

Индикаторы культуры:

1. Внешние особенности/странности.

Поведение людей в организации, внешний вид сотрудников, дизайн офиса, профессиональный язык (сленг) и т.д.

2. Структурирование времени и пространства.

Структурирует ли организация время своих сотрудников за пределами работы или это право принадлежит работникам. Структурирование пространства свидетельствует о том, что в организации оценивается как главное.

3. Нормы и правила.

В каждой организации существуют свои писанные и неписанные правила. Навязаны ли правила сверху или они выработаны совместно, за

³⁵ McClelland, D. C. and Bumpus, D. H. (1976) Power is the Great Motivator, Harvard Business Review, vol. 54, 100-101.

ними стоит некий контракт, обязательства сторон, существует определенный механизм их изменения? Существуют ли наряду с правилами исключения?

4. Мифы.

Организационные мифы позволяют задать похожие фильтры восприятия информации членами организации.

5. За что и как награждают и наказывают в организации?

Система мотивации в организации. Позволяет выявить наличие единых или различных критериев оценки эффективности людей и организации на разных уровнях иерархии.

6. Легенды, герои и антигерои в организациях.

В каждой организации существуют, истории или сплетни о настоящем и будущем, формируя отношение сотрудников к организации.

7. Ритуалы и символы.

Смысл ритуалов и организационных символов - в трансляции традиций, ценностей одобряемых большинством.

8. Табу.

Во многих организациях существуют запретные темы.

9. Ценности и внутренние критерии эффективности.

Знание ценностных приоритетов в организации позволяет понять логику уже принятых решений и внутренние критерии оценки эффективности организации и ее сотрудников.

Опишем элементы корпоративной культуры:

1. Мифы и истории
2. Правила и обычаи
3. Символы
4. Структуры власти
5. Организационные структуры
6. Системы контроля
7. Образ мышления

Диагностика корпоративной культуры, согласно модели К. Камерона и Р. Куинна состоит в - представленная модель расположена на оси координат:

1. Гибкость и индивидуальность – контроль и стабильность.
2. Внутренний контроль и интеграция – внешнее позиционирование и дифференциация.

КУЛЬТУРА ВЛАСТИ

Тип культуры: **СЕМЬЯ**
Тип лидера: Пособник
Воспитатель
Родитель

Критерии эффективности: Сплоченность

Моральный климат
Развитие человеческих ресурсов

Теория менеджмента: Участие укрепляет преданность делу

КУЛЬТУРА РОЛИ

Тип культуры: **БЮРОКРАТИЯ**

Тип лидера: Координатор
Наставник
Организатор

Критерии эффективности: Рентабельность
Своевременность
Гладкое функционирование

Теория менеджмента: Контроль способствует рентабельности

КУЛЬТУРА ЗАДАЧИ

Тип культуры: **ИННОВАЦИЯ**

Тип лидера: Новатор
Предприниматель
Провидец

Критерии эффективности: Результат на передовом рубеже
Творчество
Рост

Теория менеджмента: Новаторство вынашивает новые ресурсы

КУЛЬТУРА ЛИЧНОСТИ

Тип культуры: **РЫНОК**

Тип лидера: Жесткий надсмотрщик
Соперник
Производитель

Критерии эффективности: Рыночная доля
Достижение цели
Поражение конкурентов

Теория менеджмента: Конкуренция способствует
продуктивности

Рычаги управления корпоративной культурой:

1. Обучение и развитие
2. Адаптация
3. Личный пример, стиль лидерства
4. Регламентная поддержка
5. Система наказаний и поощрений
6. Корпоративная культура
7. Этический Кодекс
8. Отбор и увольнение персонала
9. Корпоративные праздники, конкурсы, спорт
10. Внутренние коммуникации (в т.ч., СМИ, Интранет, PR)
11. Стиль одежды, документов, атрибутика, награды
12. Формирование сообществ, актива целевых групп
13. Изменение организационной структуры

Основные действия по формированию корпоративной культуры:

- работа по формулированию общекорпоративных ценностей.
- разработка стратегии организации.
- развитие системы внутренних коммуникаций.
- работа по созданию и развитию управленческой команды.
- разработка и стандартов общения с клиентами - стандартов сервиса.
- оптимизация организационной структура - «прозрачность» структуры.
- упорядочение документооборота в компании.
- проведение семинаров и тренингов для сотрудников.
- расширение социальных программ (социального пакета) для сотрудников.
- разработка и использование «фирменного стиля» - символики/атрибутики.
- проведение исследований внутри организации: социально-психологического климата в коллективе, позиционности и др.
- написание истории организации «в шутку и всерьез».

- создание Положений об отделах.
- разработка (прописывание) должностных инструкций.
- разработка концепции внутреннего и внешнего PR.
- более строгий отбор персонала (с учетом критериев «совместимости»).

- осуществление специальной программы «адаптации» новых сотрудников.

- создание в организации «Правил внутреннего распорядка».
- организация регулярного досуга и отдыха сотрудников.
- разработка новой системы мотивации и стимулирования сотрудников

Опишем систему внутренних коммуникаций как элемент корпоративной культуры. *Чтобы обеспечить нисходящие коммуникации, необходимы:*

- Журналы, корпоративные газеты.
- Электронные рассылки.
- Бюллетени (информационные листки).
- Плакаты, доски объявлений.
- Внутрикorporативные Интернет-порталы.
- Буклеты и брошюры.
- Справочник для сотрудников.
- Изготовление и трансляция презентационных и информационных аудио- и видеоматериалов.

- Регулярные информационные совещания в первичных трудовых коллективах.

- Семинары-совещания с целевыми группами, Расширенные заседания Правления, Совета директоров.

Чтобы обеспечить восходящие коммуникации, необходимы:

- Приемные по производственным и социально-трудовым вопросам.

- Встречи руководства с трудовым коллективом.
- Личные встречи руководства с сотрудниками/Прием по личным вопросам.

- Горячие линии/Телефон доверия/Служба информационного заказа.

- Ящики обратной связи/Ящик предложений.
- Отчетные конференции.
- Регулярные опросы сотрудников, фокус-группы.
- Интервью при увольнении, анкеты, заполняемые увольняющимися сотрудниками.

- Инновационные конкурсы.

- Обсуждение проблем компании в ходе внутрикорпоративного обучения.

Чтобы обеспечить горизонтальные коммуникации, необходимы:

- Межфункциональные проекты, группы обмена опытом для менеджеров проектов.
- Дни подразделений, дни корпоративной культуры.
- Ежегодные ярмарки знаний.
- Конкурсы инноваций, научно-технические конференции.
- Внутрикорпоративные профессиональные конкурсы.
- Социальные сети, объединяющие целевую группу.
- Ротации, стажировки.
- «Обеды знаний».
- Корпоративные «желтые страницы».
- Создание внутреннего сайта каждой проектной команды.
- Регулярная оценка подразделения или проектной команды его/ее внутренними клиентами.

Основные шаги по формированию корпоративной культуры:

1. Определение миссии, все процессы в компании подчинить ей.
2. Создание корпоративного кодекса в качестве ориентира корпоративного единства для всех сотрудников.
3. Формализация процедур и бизнес-процессов.
4. Обеспечить работу в команде, цели сотрудника должны быть максимально приближены к целям организации.
5. Разработать план мероприятий по внедрению кодекса.
6. Проведение регулярных внутриорганизационных исследований и получения обратной связи.
7. Обеспечение возможность карьерного роста для сотрудников на любых позициях.
8. Построить и развивать эффективную и прозрачную система мотивации.
9. Создание и совершенствование программ обучения и развития сотрудников.
10. Информирование сотрудников (внутренний PR), развитие систем внутренней коммуникации.
11. Регулярное проведение корпоративных мероприятий, направленных на укрепление и развитие корпоративной культуры.

Ценности компании и способы их трансляции сотрудникам

ЦЕННОСТИ КОМПАНИИ	КАНАЛЫ И СПОСОБЫ ЕЕ ТРАНСЛЯЦИИ	ОСНОВНЫЕ СООБЩЕНИЯ

Корпоративный кодекс.

Кодекс фирмы означает свод взаимосвязанных правил труда, поведения, отношений, в своей совокупности образующий договорной порядок фирмы, действующий наряду с административно-правовым порядком и, в отличие от последнего, не имеющий юридической силы, а выступающий в виде т.н. «морального контракта» между сотрудниками.

Опишем структуру корпоративного кодекса (как вариант/некоторый алгоритм).

Общий обзор компании.

- История компании.
- Миссия компании.
- Философия компании.
- Основные ценности компании.
- Стратегия развития компании.
- Оргструктура в целом, ключевые подразделения, за какие процессы (функции) отвечают.
- Что Вы можете ожидать от нашей компании.
- Что компания ожидает от Вас.
- Политика открытых дверей и открытой коммуникации в компании.
- Внесение предложений.
- Отношения с Клиентами.
- Взаимоотношения внутри Компании.

Основные принципы и правила работы:

- График работы. Посещаемость. Отсутствие на работе или опоздания. Перерывы на обед и использование технических перерывов. Сверхурочные работы.

- Праздничные дни. Корпоративные праздники.
- Отпуска. Очередной отпуск. Учебный отпуск. Отпуск по беременности и родам. Другие отпуска.

- Временная нетрудоспособность.
- Действия работников в связи с непогодными условиями и чрезвычайным положением.

- Внешний вид и поведение.
- Курение. Спиртные напитки.
- Помещения. Правила использования сотрудниками и посетителями.

- Документы и информация. Дисциплинарные меры.
- Материальная ответственность работников.
- Политика в области фактов притеснений на рабочем месте.
- Политика в области трудовых споров.
- Личное дело работника.
- Общие собрания и собрания внутри подразделения.
- Оборудование и транспорт компании.
- Использование компьютеров, электронной почты.
- Служебные расходы.
- Использование оборудования и собственности компании в личных целях.

Безопасность

- Общие принципы.
- Информирование по вопросам техники безопасности.
- Правила безопасности труда.
- Правила противопожарной безопасности.

Корпоративные правила и сотрудники.

- Ответственность за нарушение правил, установленных данным документом.

- Внесение предложений по изменению Правил.

Опишем практическую часть на примере тренинговой компании NATAN.

Кредо: Лучшие среди лучших. Первые среди первых.

Тренинговая компания N. является динамично развивающейся молодой компанией, которая работает в сфере бизнес-услуг и коучинга: организует и проводит тренинги информационно-консультационные семинары, «круглые столы», деловые игры по различным вопросам менеджмента, маркетинга, экономики и ряда специальных навыков. В систему предложенных услуг также входит обучение и подбор персонала.

Благодаря постоянному расширению предоставляемых услуг и профессиональному подходу к организации семинаров и тренингов за время работы клиентами компании стало множество компаний, работающих в Саратове, Саратовской области и за ее пределами. Компания гордится каждым клиентом; отзывы о сотрудничестве с ней позволяют говорить о высоком качестве выполняемой работы. За сравнительно короткий срок компания завоевала солидную репутацию, основанную на высоком уровне предоставляемых услуг, безупречном качестве и количестве авторски разрабатываемых программ, гарантиям в отношении предоставляемых услуг и к взятым на себя обязательствам. Залог успеха компании состоит в постоянном развитии каждого члена ее команды, в системном анализе всех конструктивных точек зрения и опыта реальных, успешно завершенных проектов. В своей работе привлекаются руководители высшего и среднего звена, бизнес-тренеры, аналитики и эксперты, профессионалы-практики, предлагающие авторские, индивидуальные и порой нестандартные подходы для решения проблем бизнеса и личностного роста, которые часто оказываются тесно связанными. Данная тренинговая компания дает возможность быть уверенным в своих профессиональных решениях тем организациям, которые обращаются к ней за профессиональными услугами. Тренинговая компания гарантирует высокое качество проводимых семинаров, тренингов по личностному росту, лидерству и продажам.

Описание компании:

Специализируется на комплексном обслуживании организаций. Проводит тренинги и обеспечивает системный анализ и необходимую коррекцию внутренней среды организации и коррекции внешних влияний для достижения успешности на рынке. Системный анализ позволяет проанализировать работу всех отделов и ключевых сотрудников компании с целью оптимизации их деятельности. Работа проводится по нескольким направлениям: документация, ключевые топ-позиции/должности, системный анализ организации и сведение всех данных в целое, выявление моделей неэффективности и их коррекция. Проводится обучение сотрудников всех уровней и специализаций; налаживание процесса коммуникации в письменном, электронном и устном виде в рамках рабочего процесса; личностное развитие сотрудников; организация корпоративных мероприятий и их проведение; аудит предприятия; анализ и создание «с нуля», коррекция корпоративной культуры; анализ системы управления на предприятии и повышение ее продуктивности.

Методический совет компании создает программы открытых и корпоративных тренингов с учетом запросов клиентов и специфики работы сотрудников организации-заказчика. По запросу клиентов создается система развития и обучения персонала организации. Делается работа «под заказ».

Команда:

- Известные и наиболее «продвинутые» бизнес-тренеры и консультанты
- Взаимовыгодное сотрудничество с тренерами и директорами, собственниками известных московских, питерских и киевских школ
- руководители успешных компаний, топ-менеджмент высшего и среднего звена
- практики в области психологии, социологии, НЛР, HR и менеджмента
- первоклассные менеджеры по работе с клиентами (в том числе и VIP-клиентами)
- методический совет

Тренера описываемой компании проходят постоянное обучение, обладают опытом работы со многими известными российскими и международными компаниями, опыт проведения тренингов во многих городах России.

Предложения компании:

- семинары, тренинги для владельцев, топ-менеджеров, менеджеров среднего звена
- управленческий и кадровый консалтинг
- подбор персонала
- обучение персонала компаний
- выработка стратегического «видения» компании
- реализация на практике стратегического «видения»

Гарантии:

- индивидуальный и личностный подход к каждому клиенту
- системный и целостный подход к проведению корпоративных программ
- высокое качество тренинговых программ и сервиса обслуживания

Тренинговая компания представляет собой: сильную команду профессионалов, которые работают в сфере бизнес-обучения, оказания качественных бизнес-услуг, организует и проводит тренинги, семинары, деловые игры по актуальным вопросам управления, коучинга и личностного развития. Формирует специальные навыки лидерства компаний для достижения успешности на рынке.

Отделы:

Отдел по работе с клиентами: работают менеджеры высшего звена в сфере продаж, которых отличает профессионализм, самоотдача в работе, умение отдавать приоритет интересам Клиента перед интересами компании и личными.

Отдел по подбору персонала: обеспечивает подбор персонала высшего и среднего звена.

Методический совет: формирует и разрабатывает комплексные учебные и тренинговые программы с учетом потребностей и заказа клиентов. Предлагается эффективная система обучения, соответствующая целям и задачам конкретной организации, с учетом индивидуальных особенностей каждого сотрудника.

Клиенты:

Различные компании по типу и уровням организации, федеральные и региональные, коммерческие и государственные и т.д.

Таким образом, тренинговая компания предлагает профессиональный, качественный, результативный продукт, который можно эффективно использовать в бизнесе и добиваться высоких результатов. Становиться наиболее успешными на рынке за счет инвестиций в будущее компании.

В рамках программы даются следующие мероприятия:

- Завоевание клиентов по телефону
- Система продаж
- Тренинг успешного лидерства
- Тренинг креативности
- Тренинг социального развития
- Тренинг по коучингу
- Завоевание клиентов
- Достижение конкурентоспособности
- Выживание компании в рыночных условиях
- Успешный руководитель
- Тренинг по переговорам
- Тренинг личностного роста
- Противостояние манипуляциям
- Ораторское искусство
- Бизнес-интуиция
- Развитие организации и корпоративная культура
- Тайм-менеджмент
- Стратегии и приемы привлечения и удержания клиентов
- Искусство управления
- Особенности управления персоналом организации
- Векторы нематериальной мотивации коллектива
- Система развития персонала как выгодная инвестиция
- Эффективная презентация
- Конструирование клиент-ориентированной организации

Корпоративные тренинги

Одно из наиболее важных направлений деятельности компании - организация и проведение краткосрочных программ повышения квалификации (семинары, бизнес-тренинги). Тренинговый центр является представителем уникальных российских тренеров, талантливых практиков,

и имеет собственный штат внутренних тренеров. К каждому запросу клиента компания подходит индивидуально. Менеджеры проводят индивидуальные программы с владельцами компаний и структурными подразделениями организаций.

Преимущества корпоративных программ:

Перед проведением любого корпоративного тренинга проводится ряд подготовительных мероприятий, которые дают возможность сделать тренинг наиболее результативным.

1. Отличительной чертой корпоративных программ является исключительная адаптация учебных программ под проблематику и условия ведения бизнеса компании заказчика.

2. При разработке индивидуальной программы учитывается уровень профессионального развития сотрудников, специфика продукции или услуги, особенности менеджмента данной организации.

3. Определяется дата, удобная для вас и ваших сотрудников.

4. Занятия проводятся в удобном для Вас месте: у Вас на предприятии, в наших залах или на выезде (за городом или в другом городе/стране).

5. Корпоративная программа – это возможность повышения квалификации большего количества сотрудников компании, что позволяет создать не только динамичную среду для развития бизнеса, но и подготовить команду к «разговору на одном языке». При выборе корпоративной программы более гибко решается ценовой вопрос.

6. Стоимость корпоративного тренинга включает разработку учебных программ, встречи с тренером, изготовление учебных пособий, сертификаты установленного образца.

7. Любой качественный тренинг или семинар, проведенный в корпоративном формате решает задачу сплочения команды.

8. Повышается эффективность работы и взаимодействия сотрудников.

Форматы проведения тренингов:

«Открытый тренинг» - участниками семинаров и тренингов являются сотрудники различных компаний, заранее подавших заявку на участие в мероприятии. Информацию о текущем графике семинаров и тренингов можете посмотреть в Интернете или получить консультацию по телефону. Часто в открытом формате проводятся тренинги для владельцев компаний и топ-менеджеров. По организации и сервису открытые тренинги имеют различия в зависимости от уровня участников, количества участников и личности тренера (ведущего семинара) – включает 1-5 участников от компании.

«Квазикорпоративный тренинг» - семинары и тренинги, специально организованные для двух-трех не конкурирующих компаний. При выборе квазикорпоративной формы происходит значительное уменьшение

стоимости участия в тренинге для каждой организации. В данном формате могут проводиться все предлагаемые тренинги, деловые игры и семинары. Также мероприятия могут проводиться на разных территориях и с обеспечением различного уровня сервиса – включают 4-8 участников от компании.

«Корпоративный тренинг» - проводится специально для компании-заказчика. Количество участников, время и место проведения оговариваются отдельно и определяются в зависимости от пожеланий клиента. Часто организационные вопросы решаются менеджерами тренингового центра, однако возможен вариант, когда компания самостоятельно производит организационные мероприятия (подготовка помещения, оборудование, кофе-паузы, обеды).

В процессе работы компании приглашаются известные тренеры с Москвы, Питера, Киева и т.д., что позволяет постоянно развиваться как самим «внутренним» тренерам, так и постоянно находить новые контакты и возможности «внешнего» обучения. Постоянно планируется карьерный и личностный рост сотрудников компании. Широко популярными являются тренинги для руководителей высшего и среднего звена базового и продвинутого уровня. Каждый тренинг индивидуален, обладает своей специализацией. Каждый тренер создает авторский тренинг, что требует от него определенной степени мастерства и наличия профессиональных знаний. Постоянно происходит взаимообмен между тренерами опытом и практиками проведения и создания тренинговых программ. Тренинги широко рекламируются, что позволяет работать с разными группами населения. Особенно популярными и наиболее посещаемыми являются тренинги для топ-менеджмента.

Опишем корпоративную культуру данной компании в реальности, уникальность ее опыта и особенности оргкультуры. Опыт, полученный тренинговой компанией формировался на протяжении нескольких лет. Компания достаточно молодая на рынке представленных бизнес-услуг, однако, достаточно зарекомендовавшая себя. Ее руководителем является генеральный директор – мужчина, который является харизматическим лидером с ярко выраженным демократическим стилем руководства. Его правой рукой является директор по развитию – женщина, которая в полной мере компенсирует те отрицательные стили руководства, проявляемые, например, генеральным директором, в критических ситуациях, беря на себя роль авторитарного руководителя и успешно решая поставленные задачи, выявляя и переконструируя нестандартные ситуации в пользу компании и ее сотрудников. Клиент – это самое главное в компании. Лозунг «Клиент всегда прав», «Все самое лучшее – для клиента». Трудности, которые возникают в процессе работы преодолеваются совместно в соавторстве с каждым членом коллектива, который имеет свое собственное мнение, однако согласует его с мнением коллектива. Можно сказать, что происходит постоянная

переориентировка, в зависимости от задачи, которая существует на данный момент перед компанией, выделяется управленческий лидер конкретно применительно к данной задаче, который и берет на себя главные функции нахождения и реализации оптимального решения на данный момент. Процесс принятия решений является одновременно и стратегическим, и ситуационным, что позволяет максимально сбалансировать ресурсы и результаты между собой.

Следует сказать, что личностное развитие каждого члена компании является обязательным условием его «существования» в ней. Групповая динамика достаточно эффективная. Группы саморегулирующиеся, распадающиеся и вновь создающиеся в зависимости от контекста решаемой задачи. Трудности преодолеваются быстро, четко. Процесс координации усилий всех сотрудников очень высок. Данный факт, несомненно связан с личностными особенностями и высоким профессиональным уровнем владельцев организации, которые одновременно, являются и ее директорами. Мировоззрение, которым они обладают, широко и открыто транслируется в качестве видения для всех работников компании. Уникальность данной компании одновременно состоит в ее постоянной динамике и саморазвитии, когда каждый член команды помогает в развитии другому/им членам команды в личностном и профессиональном развитии. Этот процесс никогда не останавливается. Решения принимаются быстро и четко. Генеральный директор является координатором и «принимающим решение», однако, его функции могут перекладываться на других членов команды при необходимости. Каждый член команды предан компании и видя нужду/потребность в чем-либо, быстро направляет свои усилия на ее восполнение. Характерной чертой является процесс изменения – практически полностью отсутствует сопротивление нововведениям, которые активно внедряются, транслируются и провоцируются членами команды. Каждый член команды является уникальной личностью, что признается и ценится всеми членами коллектива. Изменения происходят на всех трех уровнях практически одновременно – поверхностном, на уровне ценностей и норм, поведенческом и архетипичном. Поведение каждого сотрудника адекватно и соответствует конкретной ситуации, в которой они находятся.

Профессиональный язык, который обязательно присутствует в данной профессиональной среде, используется сотрудниками в полной мере, процесс коммуникации налажен очень эффективно. «Профессиональный сленг» при работе с клиентами упрощается и становится понятным для них.

Пространство офиса гармонично организовано по принципам эргономики, что позволяет оптимально работать всем его сотрудникам. Каждый имеет свое рабочее место и достаточно пространства.

Правила корпоративного поведения вырабатываются совместно и обсуждаются всеми ее сотрудниками. Писанные и неписанные правила известны всем, существует система наставничества, когда «старички»

посвящают «молодежь» в тонкости организационной культуры компании. Видение компании прописано и доносится постоянно и периодически по мере возникновения необходимости. Слухов и мифов, как правило, не существует, поскольку информация открыта, прозрачна и нет необходимости пользоваться другими источниками информации. Все конфликтные ситуации, если они возникают, решаются быстро и эффективно, адекватно, что позволяет постоянно работать «на цель», а не сосредотачиваться на выяснении отношений. Наказания в организации практически не используются, поскольку в них не возникает необходимости. Широко развита система поощрений. Уровни должностной иерархии существуют и четко прописаны, однако формальная система не является доминирующей, выполняя, скорее, корректирующую функцию. В основном, все решения принимаются коллегиально в неформальной обстановке и всеми членами коллектива, иногда, за исключением меньшинства. Антигероев в организации нет. Существуют свои ритуалы и символы, которые помогают войти новым сотрудникам в организацию. Запретных тем нет. Критерии эффективности объективны, однако, широко используется и подход «учета личности». По типу культуры данная компания плавно переходит от одного типа к другому в зависимости от ситуации (семья, культура роли, задачи и личности).

Рычагами управления являются практически все ее элементы (см. выше), за исключением стиля одежды, который является достаточно свободным и демократичным, атрибутики. Наградой могут выступать также различные грамоты, выдаваемые сотрудникам в качестве поощрения. Также в силу специфики бизнеса, реализуется вся система действий по формированию корпоративной культуры, которая довольно быстро внедряется по мере поступления новой информации (см. выше). Активно идет работа по созданию и поддержанию командного взаимодействия. Система внутренних коммуникаций также включает все, за исключением справочника для сотрудников (см. выше), Восходящие и горизонтальные коммуникации эффективны и в полной мере функционируют (см. выше). Отсутствуют только мероприятия по проведению фокус групп и корпоративные желтые страницы. Этический кодекс сотрудников сформирован и подлежит постоянному обновлению. Система мотивации эффективна и прозрачна. Постоянно проводятся корпоративные праздники и мероприятия. Четко прописаны, регламентированы и доведены до каждого сотрудника основные принципы и правила работы в компании. Возникающие вопросы решаются четко и быстро. В заключение хотелось бы заметить, что существует достаточно сильное различие между менеджером и управленческим лидером, что касается как проявлений его личностных черт, так и стиля принятия и реализации решений на практике. Важным оказывается личностная и профессиональная зрелость управленческого лидера. Также, управленческий лидер должен уметь в

полной мере использовать все представленные источники власти. Проявления управленческого лидерства мы можем видеть на практическом примере тренинговой компании, которая реализуется на рынке предоставляемых бизнес услуг. Безусловно, из вышесказанного видно, что ее непосредственные владельцы, которые одновременно являются и управленцами, оказываются явными и высоко профессиональными управленческими лидерами.

Ручкина Т.В., к.с.н.

доцент

кафедра профессионального развития кадров

ССЭИ, филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова

Россия, г. Саратов

УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ ЛИДЕРСТВО КАК ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ В ЭПОХУ СОЦИОКУЛЬТУРНЫХ ТРАНСФОРМАЦИЙ

Аннотация: описываются особенности наличия лидерского потенциал,; требований к нему; дается понятие лидерства, которая является ключевым и знаковым в среде управления и бизнеса; описание различных теорий менеджмента на разных этапах научного развития; говорится о том, что лидерские качества оказываются наиболее серьезным мотиватором для достижения успеха; дается описание современных концепций лидерства; понимание, что каждая ведущая организация имеет своего управленческого лидера; дается определение лидерства и влияния, которое оно оказывает как эффект на развитие организации; дается понимание реальности лидерства в рамках старой и новой парадигмы; описание особенностей распределения власти и делегирования, положительной мотивации и жесткого контроля; роль человеческих знаний и человеческого потенциала; качества, которые присущи «великому» лидеру; принципы перехода от конкуренции к сотрудничеству, от единообразия к многообразию.

Ключевые слова: управленческое влияние, лидерский потенциал, производительность труда, человеческие ресурсы, концепция современного лидерства, теории лидерства, влияние, «старая» и новая парадигмы, мотивирование, контроль, качества лидера, окружение, динамичность окружающей среды, реализация потенциала, передача властных полномочий, сотрудничество, единообразие, разнообразие.

Каждый управленец, который желает достичь тех или иных карьерных успехов, должен обладать лидерским потенциалом и умело реализовывать его в социальном мире. Не каждый рождается лидером, однако существуют определенные закономерности и законы, с учетом которых большинство людей, из тех, кто хочет стать лидером, - может им стать, научиться этому мастерству, в том числе и в сфере управления. Понятие лидерства является ключевым и знаковым для всего развития управленческой науки. Эволюция

современного менеджмента в значительной степени определяется изменяющимися во времени представлениями о сущности и значении понятия в организации «человека работающего». В качестве рабочей силы человек рассматривался в рамках школы научного менеджмента (Ф.У. Тейлор, конец 19-начало 20 вв.) [23-26] – менеджер занимался лишь нормированием труда, учетом и контролем, всем остальным, что составляет НОТ. Административная школа управления А. Файоля [14-22] (1920-1950 годы), предлагала иной взгляд на «человека работающего»: в расчет принималась не столько эффективность отдельных элементов трудового процесса и управления, а эффективность управления организацией как целым. Классическая бюрократия (в рамках данного подхода), управляет человеком путем разработанных нормативных документов; человек, заключивший с организацией договор - становится единицей персонала по определению. Опишем разработки школы человеческих отношений (Э. Мэйо) [27-31]. Открытый им «хотторнский эффект» означал, что прирост производительности труда работников происходит вследствие заботы, проявляемой о них администрацией и их участием в принятии решений. В это же время было введено в научный оборот понятие «человеческого фактора» как наиболее эффективного и неисчерпаемого ресурса производства. Люди, работающие в организации, стали называться «человеческими ресурсами».

Следующим этапом в развитии персонал-менеджмента, стало управление личностью. В 70-80-е годы 20 века был установлен ряд закономерностей поведения людей в ситуации имеющейся экономической заинтересованности. Английский экономист Р. Линн обнаружил, что существует отрицательная корреляция между ценностью денег и доходом на душу населения (чем больше доход, тем меньше субъективная ценность денег) [9]. На низких уровнях благосостояния общества при росте благосостояния оценка полезности экономической деятельности или ценности денег заметно повышается, но медленно; на среднем уровне благосостояния наблюдается скачок в оценке полезности деятельности; в дальнейшем наблюдается такое явление, как - рост полезности экономической деятельности прекращается и ценность денег в глазах работающих снижается, так как более важным мотиватором оказывается свободное время.

Исследования американских психологов показали [2], что у современного американца физиологические потребности удовлетворены на 90%, потребность в безопасности - на 70%, в уважении - на 40%, в самоактуализации - на 15%. В этих условиях, по мнению Ф. Герцберга и его последователей, факторы рабочей среды, которые оказываются тесно связанными с условиями труда (в т.ч. виды и формы вознаграждения и социально-психологический климат), воспринимаются как естественный «гигиенический» фон, как факторы, благоприятно сказывающиеся на повышении удовлетворенности трудом, но неспособные при увеличении их

качественных и количественных параметров вызвать повышение производительности труда. По-настоящему способны вызвать рост отдачи возможность достижения успеха, продвижение по службе, признание и одобрение результатов работы, высокая степень ответственности и возможность творческого и делового роста [1]. Таким образом, в развитых и стабильных обществах личность современного управленца и проявления его лидерских качеств оказываются серьезным мотиватором для достижения успеха. Управленческие воздействия, таким образом оказываются адресованными не персоналу, ресурсу, а конкретно индивидуальности или личности. Поскольку Россия движется по пути экономического развития по пути достижения и роста стабильности, следует обратить внимание на формирование личности современного управленца именно в рамках достижений, умений, навыков и знаний управленческого лидерства.

Следует описать концепцию современного лидерства и дать представление новейших и традиционных научных взглядах, которые оказываются актуальными и на в современной социокультурной ситуации. На данный момент совершается «революция», происходящая в корпоративном мире, которая выдвигает новые требования по отношению к проявлениям и реализации управленческого лидерства. Именно поэтому, мы и сосредоточимся на проявлении, формировании и развитии тех навыков, качеств, знаний и умений, которые должны быть присущи в обязательном порядке современному управленческому лидеру в условиях порой экстремальных, стремительно изменяющихся условиях внешней среды. Глобальные экономические кризисы, развитие электронной коммерции, появление и развитие самообучающихся организаций, виртуальных команд, глобализация и условия развития экономики в ее рамках, требуют формирования нового образа и направлений развития для формирования управленческого лидера, умеющего и способного работать в системе изменяющихся социальных условий.

«Я просто люблю то, чем занимаюсь, - объясняет Фрестон [32-36]. - И в этом смысле я счастливейший человек и не мечтаю о чем-то большем» [3]. Что значит быть лидером? Для Тома Фрестона это означает любить свое дело, заряжать энергией людей, вселять в них энтузиазм, создавать вдохновляющую идею и формировать среду, в которой предоставляются возможности и необходимая свобода для достижения впечатляющих результатов. Каждая организация имеет своего управленческого лидера. Лидерство пронизывает всю нашу жизнь. Определим понятие лидерства. Проблема лидерства интересовала психологов, социологов, историков, философов со времен античности, однако предметом изучения научных исследований данная тема стала только в 20 веке. Существует достаточно большое количество определений лидерства. «Лидерство - это наиболее очевидный и наименее понятный феномен на земле» [13]. Дать определение лидерства сложно, поскольку некоторые исследователи считают, что

лидерство - это просто романтический миф питающийся несбыточными надеждами людей на то, что некто придет к ним и решит их проблемы одним лишь усилием воли [6]. На некоторых лидеров возлагается достаточно много несбыточных надежд. Некоторые проблемные компании пользуются такой практикой, как приглашение известных харизматических управленческих лидеров для решения и урегулирования возникших организационных вопросов. В результате, происходит лишь усугубление проблем [11]. Руководство компании ищет сильного лидера, который сможет устранить возникшую неопределенность, помочь преодолеть страх. Данное представление связано с реальными фактами, которые говорят о весьма ощутимом влиянии сильных личностей на развитие отдельно взятых организаций и социальных групп. В последние годы романтические и героические теории лидерства были подвергнуты критике и были выражены определенные сомнения в их состоятельности [5].

Дадим определение лидерства. Лидерство - это взаимоотношения между лидером и членами группы, оказывающими влияние друг на друга и совместно стремящимися к реальным изменениям и достижению результатов, отражающих общие цели [7]. Лидерство невозможно без влияния, которое возникает между людьми, которые стремятся к определенным изменениям, и которые оказываются тесно связанными с общими целями лидера и ведомых за ним людей. Влияние означает, что взаимоотношения между находящимися в данной системе людьми не являются пассивными, а проходят определенный активный процесс изменений. Влияние имеет много направлений, не является односторонним. Хотя, согласно традиционным представлениям североамериканских культурных норм, легче всего представить лидера как человека, делающего нечто значимое для ведомых [10]. Лидерство оказывается, прежде всего, взаимодействием, который носит взаимообратный процесс. Руководители оказывают влияние на подчиненных и подчиненные также влияют на руководителей. Люди, вовлеченные в такого рода взаимоотношения, стремятся к постоянным и планомерным изменениям, а лидерство предполагает создание условий для такого рода изменений, а не сохранения status quo (существующего положения вещей). Изменения в данном случае не осуществляются и не проводятся под диктовку управленческого лидера, а оказываются определенным отражением процесса достижения общих для лидера и членов группы целей. Целью изменений оказываются результаты, достижение которых желательно и для управленческого лидера, и для всех членов группы. Другим важным аспектом лидерства оказывается степень и структура влияния на людей, которые позволяют сплотиться их вокруг одной общей концепции. Поэтому лидерство и предполагает такое оказание влияния на окружающих, в результате которого люди самостоятельно находятся в процесс достижения изменений, которые призваны привести их к желаемым результатам в будущем. Управленческое лидерство не является

результатом планирования, привнесенным результатом извне; оно планомерно возникает между людьми, участниками процесса, а не создается для них. Понятие лидерства включает в себя людей и оказывается невозможным без членов группы или ведомых. Лидером человек оказывается только в том случае, когда он является управленцем для определенной группы людей. Управленческие лидеры иногда сами становятся ведомыми, однако настоящие лидеры всегда знают, какому направлению развития организация должна следовать и четко определяет цель для достижения ее со стороны всей группы в целом. Существует стереотип, согласно которому управленческий лидер отличается от остальных людей, определенных образом, возвышаясь над ними. Однако, качества, необходимые лидеру, идентичны тем качествам, которые являются неотъемлемыми для эффективных ведомых [12]. Настоящие ведомые, обязательным образом, обладают независимым мышлением, умеют мыслить самостоятельно при выполнении порученных им заданий; преданы чему-то, выходящему за рамки их личных индивидуальных интересов и способны постоять за свои убеждения. Иногда человек может быть одновременно и эффективным управленческим лидером и эффективным ведомым, плавно переключаясь на ту или иную социальную роль в зависимости от наличной ситуации. В идеальном случае управленческое лидерство равномерно распределяется между лидером и группой, где каждый участник в данном процессе стремится повысить уровень своей индивидуальной ответственности. В каждый данный момент времени нам предоставляется возможность быть управленческим лидером, оказывать влияние на окружающих, добиваться изменений, которые оказываются направленными на достижение целей и желаемых результатов. Лидерство оказывается повседневным способом деятельности и мышления, с отсутствием прямой корреляции с наличием формальной должности или позиции, занимаемой в организации.

Реальность лидерства (в рамках изменяющихся условий)

СТАРАЯ ПАРАДИГМА	НОВАЯ ПАРАДИГМА
Стабильность	Изменения и кризисный менеджмент
Контроль	Делегирование властных полномочий
Конкуренция	Сотрудничество
Единообразие	Разнообразие
Эгоцентризм	Более высокие цели
Героизм	Скромность

Основным способом работы лидера в современных изменяющихся условиях оказывается мотивирование людей к деятельности, достижению результатов ее процессе, направление на достижение позитивных целей. Самым значительным препятствием оказывается неопределенность и путаница, которые возникают в ситуации социальных перемен.

Парадигма - это общая ментальность, представляющая основной способ осмысления, восприятия и понимания мира. Управленческие лидеры, которые оперируют понятиями, и действуют в рамках старой парадигмы, становятся все более и более неэффективными. Успешность лидеров концентрируется в рамках новой парадигмы, которая в большей мере соответствует новой реальности. В рамках реализации в старых социальных условиях, управленческие лидеры были убеждены, что чем большей стабильностью обладает организация, тем больше она будет преуспевающей. Однако это не так. Необходимо формирование навыков кризисного менеджмента, которые помогают управленческому лидеру действовать в период перемен, инициировать изменения внутри организации для развития персонала и достижения организационных целей.

Следующим мифом, который присущ управленческим лидером, является понятие жесткого контроля над работой подчиненных. Однако в современных условиях необходим переход от контроля к делегированию властных полномочий. Строгий контроль перестал на данный момент обеспечивать эффективность и производительность организации. Косная организационная иерархия, структурированные задания и производственные процессы тормозят процесс развития организации и работу управленческого лидера. На данный момент подобная концепция распределения власти неадекватна. Опора на контроль и жесткость гораздо менее эффективны, чем положительная мотивация и высокая мораль. Современные управленческие лидеры стремятся не сосредоточить в своих руках власть, а наделить ею подчиненных, распределить ее дробным образом, планомерно занимаясь созданием комфортабельных условий для развития персонала и вовлечения всех сотрудников в решение организационных проблем. Главным фактором производства на данный момент времени являются человеческие знания, которые усиливают власть управленческого лидера, концентрирующего их в рамках «своей» организации.

Р. Джулиани [8] в своей книге «Лидерство», описал некоторые качества, которые должны быть присущи великому лидеру. Принципы развития великого лидера (по Р. Джулиани) включают в себя:

- Формирование в себе стойких убеждений и сообщение о них окружающим.

Великий лидер движим идеями, поэтому он должен хорошо представлять, что он отстаивает, и сообщать об этом окружающим в понятной форме. «Лидер не может просто изъяслять свою волю, - ему необходимо увлекать своими идеями людей и заручаться их поддержкой».

- Взятие на себя ответственности.

Лидеры являют собой пример для других, выполняя свою работу добросовестно и эффективно. Они отвечают за все то, что происходит в период их лидерства. Настоящие лидеры соблюдают принятые этические нормы и отчитываются за свои действия, требуя того же и от подчиненных.

- Окружение себя достойными людьми.

Наиболее эффективны те лидеры, что привлекают к сотрудничеству самых лучших людей, каких могут найти, мотивируют их и предоставляют им возможности для роста, направляя их энергию на достижение положительных результатов.

- Обучение, чтение и наличие независимого мнения и мышления.

Лидеры никогда не должны принимать важные решения, основываясь на советах экспертов «Не имеет значения, сколь талантливны ваши советники, вы должны самостоятельно решать проблемы, насколько это позволяют ваши знания». Он полагает, что настоящие лидеры учатся в течение всей жизни, не жалея на это времени. Лидеры способны разглядеть проблему до того, как она станет серьезной.

- Лидерство не возникает само по себе, оно усиливается по мере накопления человеком опыта и усвоения им идей других лидеров.

Теперь организации не могут позволить себе, чтобы подчиненные, приходя на работу, «оставляли» свои мозги за дверью. Успех достижения целей организации непосредственно зависит от интеллектуального уровня развития персонала. Управленческие лидеры должны выполнять прежде всего приоритетную задачу, такую как мотивирование подчиненных в полной мере реализовывать свой потенциал, создавать атмосферу уважения и условия, благоприятные для профессионального развития сотрудников [4].

Опишем специфику перехода от конкуренции к сотрудничеству. Передача властных полномочий означает также внедрение новых методов работы, в рамках которых сотрудничество преобладает над соперничеством и конфликтами. Хотя в некоторых компаниях по-прежнему поощряются внутренняя конкуренция и агрессивность, большинство организаций отдают предпочтение работе в командах и сотрудничеству. Команды, самостоятельно определяющие направление своей деятельности, и другие формы горизонтального сотрудничества разрушают границы между отделами, что способствует распространению знаний и информации по всей организации. Компромиссы и передача властных полномочий расцениваются сейчас как признак силы, а не слабости. Многие компании основывают свою деятельность на концепции менеджмента знаний, которая формирует культуру информационного обмена, а не сокрытия информации.¹⁸ Некоторые виды конкуренции оздоравливают атмосферу в организации, но многие лидеры не воспринимают идею конкуренции в качестве борьбы, в которой один соперник одерживает победу, а другой терпит поражение. Они направляют энергию сотрудников на то, чтобы те добивались наилучших результатов. Сейчас наблюдается усиление тенденции разрушения границ и укрепления сотрудничества между организациями, так что компании считают себя участниками единой команды, сообща создающими ценности. При этом автономия и конкуренция отходят на второй план.¹⁴ Новые формы глобального бизнеса

способствуют возникновению сетей независимых компаний, разделяющих финансовые риски, ведущих информационно-технологический обмен и предоставляющих доступ на свои рынки¹¹. Переход к сотрудничеству ставит перед лидерами сложные задачи и заставляет их отказываться от концепции ведения жесткой конкурентной борьбы. Лидерам организаций необходимо создавать среду, благоприятную для сотрудничества и взаимной поддержки. Передача властных полномочий в сочетании с динамичностью окружающей среды превращает запугивание и манипулирование в устаревший способ конкуренции.

Опишем особенности перехода от единообразия к разнообразию. Деятельность многих организаций основывается на концепциях сепаратизма и специализации. А людей, мыслящих и действующих одинаково, обладающих похожими профессиональными навыками, группируют в специальные отделы, например в бухгалтерский, управленческий, производственный. Существует мнение, что в гомогенных группах сотрудникам гораздо легче оказывается коммуницировать, однако подобное однообразие может при вести к «беде» в условиях наличия многих национальностей и различного отношения к миру. Происходящие в мире изменения лишь постоянно усиливают разнообразие на уровне страны и на международном уровне. Внесение разнообразия в организацию позволяет привлекать максимально возможно эффективным способом наиболее талантливых людей и формирование корпоративной культуры, которая соответствует заданным стандартам многонациональности. В организации может наступить кризис, если ее управленческие лидеры не учитывают или недостаточно уделяют этому внимания – различным аспектам окружающей среды и ее многообразия.

Таким образом, сделаем следующие выводы. Каждый управленец должен быть лидером, обладать лидерским потенциалом и уметь его реализовать. Ключевым понятием является понятие лидерства и наличные качества лидера, которые позволяют ему достигать и ставить те или иные личные и профессиональные цели, быть эффективным. Человеческие ресурсы – это главный потенциал организации, в том числе, и их знания, умения и навыки. Управленческие воздействия должны быть направлены не на персонал в целом, а на отдельно взятую личность и индивидуальность. Хороший лидер оказывает незаурядное влияние на организацию, причем, не путем жесткого диктата, а путем применения положительной мотивации. Целью изменений оказываются результаты, которые возникают в ходе планирования и влияния со стороны лидера. Лидерство реально. Должна быть общая ментальность, которая инициируется внутри среды организации и заставляет ее самостоятельно решать все возникающие задачи и проблемы.

Использованные источники:

1. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. М.: Дело. 1992. С.185-186.

2. Заыкин В. Г. Психология в рекламе. М.: ДатаСтром.1992. С. 20.
3. Bill Carter, "He's Cool. He Keeps MTV Sizzling. And, Oh Yes, He's 56", The New York Times, June 16, 2002, Section 3, 1, 13
4. Charles Handy, The Age of Paradox (Boston Harvard Business School Press, 1994). 146-147.
5. Ibid; Joseph A. Raelin, "The Myth of Charismatic Leaders", Training and Development (March 2003): 46.
6. J. Meindl, S. Ehrlich, and J. Dukench, "The Romance of Leadership", Administrative Science Quarterly 30 (1985), 78-102.
7. Joseph C. Rost, Leadership for the Twenty-First Century (Westport, CT: Praeger, 1993), 102, and Joseph C. Rost and Richard A. Barker, "Leadership Education in Colleges: Toward a 21st Centun Paradigm", The Journal of Leadership Studies 7, no. 1 (2000): 3-12.
8. Leadership, by Rudolph Giuliani with Ken Kurson, 15 published by Hyperion.
9. Lynn J. The Secret of Miracle Economy: Different national attitudes to competitiveness and money. London, 1991.
10. Peter B. Smith and Mark F. Peterson, Leadership, Organizations, and Culture: An Event Management Model (London: Sage Publications, 1988), 14.
11. Rakesh Khurana, "The Curse of the Superstar CEO", Harvard Business Rezvew (September 2002), 60-66.
12. Robert E. Kelley, "In Praise of Followers", Hazard Business Review (November-December1988), 142-148.
13. Warren Bennis and Burt Nanus, Leaders: The Strategies for faking Charge (New York: Harper & Row, 1985), 4; James MacGregor Burns, Leadership (New York. Harper & Row, 1978), 2.
14. <http://menegmf.ru/kratkij-kurs-po-osnovam-menedzhmenta/226-administrativnaya-shkola-upravleniya.html>
15. <http://scgovern.org/administrativnaya-shkola-menedzhmenta-anri-fajjolya/>
16. <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D4%E0%E9%EE%EB%FC,%C0%ED%F0%E8>
17. <http://www.grandars.ru/college/ekonomika-firmy/anri-fayol.html>
18. http://www.peoples.ru/undertake/hard/henri_fayol/
19. <http://besonus.narod.ru/Fayol.htm>
20. <http://www.financialguide.ru/encyclopedia/anri-fajol>
21. <http://www.people.su/112618>
22. <http://uchebnik-besplatno.com/uchebnik-menedjment/klassicheskaya-administrativnaya-shkola.html>
23. http://ru.wikipedia.org/wiki/%D2%E5%E9%EB%EE%F0,%D4%F0%E5%E4%E5%F0%E8%EA_%D3%E8%ED%F1%EB%EE%F3
24. <http://besonus.narod.ru/Taylor.htm>
25. <http://vse-uchebniki.com/teoriya-upravleniya-besplatno/shkola-nauchnogo-upravleniya-teylor-ego-22560.html>
26. <http://www.vevivi.ru/best/SHkoly-menedzhmenta-ref160066.html>

27. http://ru.wikipedia.org/wiki/%CC%FD%E9%EE,_%DD%EB%F2%EE%ED
28. <http://www.be5.biz/ekonomika/t007/15.htm>
29. <http://www.bibliotekar.ru/menedzhment-2/171.htm>
30. <http://uprav.mirbb.com/t93-topic>
31. http://socyus.ru/navigatsiya/teoriya__chelovecheskih_otnosheniy_3meyo.html
32. http://forbes.kz/leader/mest_toma_frestona
33. <http://www.sostav.ru/news/2006/09/06/92/>
34. <http://partofstyle.com/myspace-prodano-za-35-million/>
35. <http://persona.rin.ru/news/90992/f/osnovatel-mtv-uvolen>
36. <http://www.anton-lazarev.ru/upravlyaya-haosom/>

Ручкина Т.В., к.с.н.

доцент

кафедра профессионального развития кадров

ССЭИ, филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова

Россия, г. Саратов

ПРОБЛЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ В СОВРЕМЕННЫХ СОЦИОКУЛЬТУРНЫХ УСЛОВИЯХ

Аннотация: в данной статье описывается проблема профессиональной адаптации специалистов в условиях современного производства; говорится о новых и более жестких требованиях социальной среды; описываются социально-психологические характеристики человека как профессионала, которые влияют на процесс профессионализации, в рамках которого он оказывается заключенным; говорится о необходимости баланса личности с социальной средой, множественности условий, которые влияют на данный процесс, как объективных, так и субъективных, в рамках побудительно-мотивационного взаимодействия и развития личности; описывается специфика возникновения стресса в стрессовой ситуации (субъективной и объективной); жизненные события по уровню психогенной интенсивности; показывается специфика адаптационного барьера и типы отношения человека к самому себе в данных условиях стресса; говорится о системе психологической защиты и общей схеме поведения человека в ситуации фрустрации; показываются направления разработки методов управления состоянием человека.

Ключевые слова: профессиональная адаптация, мотивированность на успех, социальная среда, психический стресс, жизненный путь, профессиональная среда, профессионал, запас адаптивности, показатель профессионального здоровья, трудовой путь, жизненные события, эффективное функционирование человека, адаптационный барьер, индивидуальная выраженность стресса, механизм психической адаптации, методы психического воздействия.

Проблема профессиональной адаптации появилась в условиях современного производства вследствие того, что на данный момент к человеку предъявляются наиболее высокие требования в профессиональной среде. Виды профессиональной деятельности могут быть экстремальными по своим социально-психологическим характеристикам, связаны с высоким уровнем ответственности за принимаемые решения и их последствиями в условиях информационной неопределенности, руководством сложными профессиональными коллективами. В данном случае необходимо отметить также тот факт, что подготовка профессионалов требует больших материальных и временных затрат, которая не всегда оправдывает вложенные на них затраты, а при определенных условиях невозможной оказывается полная реализация возможностей специалистов.

Процесс адаптации профессионала к условиям и требованиям его труда связана с проживанием определенного спектра его состояний, в том числе и переходных, пограничных между нормой и патологией. Ширина этого спектра обусловлена «запасом адаптивности», который особенно становится актуален при быстрых и значительных изменениях профессиональной среды, которые предъявляют требования на грани предельных возможностей человека. Сюда входят как постоянные составляющие - психическая напряженность, утомление и хронический стресс. Все зависит от «цены» усилий профессионала, которые направлены на выдерживание соответствия требованиям его профессии. Способность работника адекватно изменять функциональные параметры своей деятельности и сохранять их стабильность в различных условиях деятельности, является показателем профессионального здоровья, предпосылкой к обеспечению высокой профессиональной эффективности. Процесс профессиональной адаптации по своей сути и является процессом выработки оптимальной стратегии профессиональной деятельности на протяжении всего трудового пути [4]. Подобная стратегия должна включать в себя выработку и овладение эффективными стилями адаптивного поведения, приемами самоконтроля и самокоррекции, навыками общения, которые позволяют осуществлять программу сохранения и наиболее эффективного использования человеческого капитала. Технологическая сторона реализации адаптивного процесса должна быть сформирована на основе соответствующих свойств и качеств личности, ее профессиональной ориентации, ценностного базиса, которые позволяют наиболее полно ей реализоваться в профессиональной сфере.

Необходимым условием эффективного функционирования человека является его оптимальная сбалансированность с окружающей социальной средой, то есть возможность достижения значимых для себя целей посредством поведения, которой не является противоречащим требованиям окружения. Социальная среда и цели индивида изменчивы, поэтому оптимальная сбалансированность личности со средой является очень

динамическим понятием. Постоянный процесс адаптации является следствием рассогласования системы «личность-среда», переживаемый человеком как состояние психического напряжения и выступает в качестве формы мобилизации резервов организма. В состоянии напряжения у человека значительно повышаются интеллектуальные, физические возможности человека, работоспособность, активизируются функции органов и систем. Поэтому состояние напряжения оказывается необходимой предпосылкой для успешного развития и постоянного самосовершенствования. Оно лежит в основе преодолевающего поведения, которое служит для устранения стрессовых воздействий и овладением ситуацией. Состояние напряжения теряет свой тренирующий эффект и приобретает патологическое значение только в случае, когда выходит из-под контроля и становится неадекватным по силе переживания или деятельности проявления. Оно должно контролироваться субъектом. Условием реализации преодолевающего поведения оказывается четкая целевая ориентированность субъекта в жизни, которая обеспечивает ему рациональную стратегию выбора, поддержание стиля стратегической активности и свободы от ситуативных мелочей. Также сюда входит высокая мотивированность на исполняемый труд. Изначально успех определяется мотивацией на его достижение. Вектор мотив-цель оказывается высшим регулятором деятельности и выступает в роли системообразующего фактора, организуя всю систему психических состояний и процессов, определяя динамику их протекания. Мотивированность на успех оказывается побудительной силой в развитии качеств личности, необходимых для достижения этого успеха. Субъективная сторона побудительно-мотивационного механизма развития личности проявляется через ценностные ориентации, раскрывая, тем самым, личностный смысл процесса деятельности. По словам Ф. Франкла [8] - «Если есть ради чего, то можно перенести любое как». Когда объективное значение деятельности соответствует ее субъективному значению (личностному смыслу), тогда возникающее напряжения оценивается как положительное и является позитивно мобилизующим фактором.

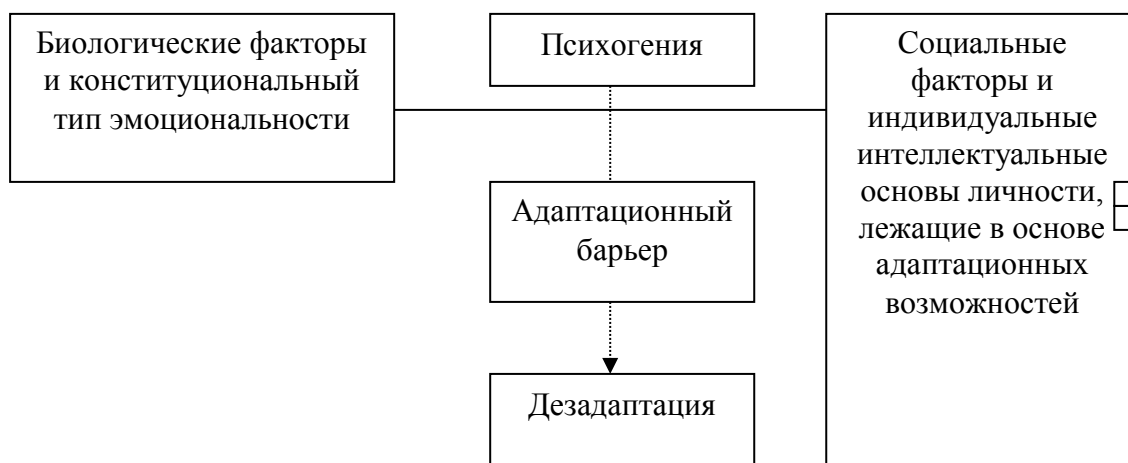
Возникновение психического стресса всегда связано с субъективными особенностями восприятия, как отмечает Ф.Б. Березин [2], каждая личность несет в себе сложившиеся стереотипы отношения к действительности, намерения и цели поведения. Жизненный путь определяется вереницей событий, отмеченных личным участием субъекта, его восприятием, оценкой и реакцией. Реакция человека является его определенным поведением в конкретной ситуации и проживание, переживание случившегося. События жизни оказываются реализацией или нарушением жизненных планов или программ, изменение обстановки и новые формы отношений позволяют либо наиболее полно реализоваться индивиду в конкретных социально-

психологических условиях, либо происходит дезадаптация, которая может привести к «искривлению» жизненного пути личности.

Э.И. Ушакова, Г. К. Ушаков, И.И. Илипаев [7] делят жизненные события по психогенной интенсивности на следующие группы:

1. Массивные (катастрофические): внезапные, острые и одноплановые - могут быть сверхактуальными или неактуальными для личности; степень актуальности определяется через их значимость для человека.
2. Ситуационные острые (подострые): неожиданные, многопланово затрагивающие личность - как правило, они связаны с утратой социального престижа или с ущербом для самоутверждения.
3. Пролонгированные: ситуационные, трансформирующие условия многих лет - к ним могут относиться ситуации лишения изобилия, утраты статуса кумира семьи, различные психические травмы (осознаваемые и преодолимые, неосознаваемые и непреодолимые).
4. Пролонгированные ситуационные, приводящие к осознанной необходимости стойкого психического переживания (истощения) - могут быть вызваны самим содержанием ситуации, чрезмерным уровнем притязаний личности при отсутствии объективных возможностей достижения цели в обычном ритме деятельности.

Жизненные события могут оставлять или не оставлять в личностной структуре отпечатки, которые строго и закономерно повторяют контуры и силу их воздействия. Поэтому, при активной перестройке личности и проявлении ее активной роли, они приходят в соответствие с законами системного реагирования. Психотравмирующие события и патогенные обстоятельства могут проявляться только в случае значимого отношения личности к ним. Большое значение имеет субъективный вес, который им придается. Ю.А. Александровский [1] говорит о зависимости степени патогенности того или иного события в зависимости от сложившихся особенностей личности, которые создают различную степень свободы реагирования человека. Нехватка «степеней свободы» определяет понижение «адаптационного барьера», что увеличивает тяжесть психогенного конфликта, а также эмоциональное напряжение.



При психическом напряжении адаптационный барьер начинает приближаться к индивидуально критической величине, при ярко выраженном перенапряжении начинают проявляться преддезадаптационные пограничные состояния; при надрыве барьера и выходе за резервные возможности дезадаптационные расстройства.

Б.А. Воскресенским [3] была произведена систематизация основных типов ситуаций, которые чаще всего приводят к определенным синдромам психической дезадаптации в зависимости от сложившихся в преморбиде личностных свойств. Результаты данных его исследований рассмотрены в представленной ниже таблице.

Систематизация ситуаций, предпочтительно коррелируемых с вариантами пограничных расстройств у личностей с разными типами акцентуирования.

Акцентуированные свойства личности	Клинические синдромы пограничных расстройств	Предпочтительные психотравмирующие обстоятельства
Сенситивность (чувствительность)	Неврастенический, астенический, психопатический, аутистический (отгороженность и замкнутость)	Ситуация перенапряжения (истощения) стереотипа преморбиды
Тревожная мнительность	Обсессивный (навязчивость), компульсивный (несдержанность), психоастенический	Ситуации, сглаживающие переключаемость привычного стереотипа преморбиды
Истероидность	Истерический, пуэрильный (дурашливость), превдодементный	Ситуации, отрицающие (нарушающие) стойкий эгоцентрический стереотип преморбиды
Косность, ригидность	Эксплозивный,	Ситуации, отрицающие

аффектов и суждений	параноистический. эпилептический	бескомпромиссность привычного стереотипа преморбида

Выраженность проявлений стресса прямым образом зависит от отношения субъекта к стресс-фактору, от его субъективной значимости, а характер их проявлений – от типа ситуации и свойств личности.

Существует классификация людей по их отношению к стрессу. Деление происходит на следующие типы:

1. «Репрессоры» - которые подавляют в себе тягостные переживания стресса, отсутствуют внешние поведенческие проявления стресса, но он может быть обнаружен физиологическими методами.

2. «Скрыватели» - которые не признают воздействий стресса, отсутствуют поведенческие и физиологические проявления стресса или относительно его меньшая выраженность.

Индивидуальная выраженность стресса и его отрицательных проявлений зависит в значительной степени от осознания ответственности человеком за себя, окружающих, за все происходящее в экстремальных условиях, от психологической установки на ту или иную социальную роль.

Д.А. Китаев-Смык [6] выделяет три типа отношений человека к самому себе в условиях стресса:

1. Отношение к себе как к «жертве» экстремальной ситуации, которое усиливает дистресс.

2. Отношение к себе как к «жертве» с отношением как к «ценности», доверенной себе же - характерен опытных испытуемых, работающих в экстремальных условиях, спортсменов высокого класса, для людей, сохраняющих в критических условиях чувство собственного достоинства, людей зрелого возраста.

3. Сочетает два первых типа отношений к себе с сопоставлением проявлений стресса у себя и у других людей, подвергающихся экстремальным воздействиям. Это отношение к себе, как одному из ряда людей. Данное отношение характерно для лиц, изучающих стресс, в том числе и на себе; людей, ответственных за ход экстремальной ситуации и участвующих в ней. При этом возрастает ответственность за себя, что снижает значение представления о себе, как о «жертве», усиливающего дистресс.

Важным механизмом психической адаптации является система «психологической защиты», функционирование которой способно смягчить или нейтрализовать реакцию на значимый стимул. S. Averill, E. Optar, R. Lazarus [9] говорят о том, что любое событие в жизни человека анализируется следящими и познавательными системами личности, оцениваясь с точки зрения угрозы. После оценки ситуации происходит выработка механизмов защиты. R. Lazarus, касаясь защитных механизмов

личности определяет их как «процесс преодоления» (coping process), отводит им роль контроля над угрожающими ситуациями. Стратегия преодоления вырабатывается из прямого действия на источник угрозы, отдаления его от себя, переоценки степени его значимости и организации отвлекающего поведения, которое вытесняет из зоны внимания угрожающий объект. Ф.Б. Березин [2] выделяет четыре этапа защиты в рамках механизмов интрапсихической адаптации (психологической защиты, имеющий внутренний характер действий человека):

1. Препятствующий осознанию факторов, вызывающих тревогу, или самой тревоги (отрицание, вытеснение).
2. Позволяющий фиксировать тревогу на определенных стимулах (фиксация тревоги).
3. Снижающий уровень побуждений (обесценивание исходных потребностей).
4. Устраняющий тревогу или модифицирующий ее интерпретация за счет формирования устойчивых концепций (концептуализация).

Данный автор предлагает общую схему поведения человека в ситуации фрустрации, когда результатом может быть резкое рассогласование в системе «субъект труда - профессиональная среда». В рамках данной сферы поведенческими защитами являются изменение ситуации, уход из ситуации, паника (хаотический поиск), психологическая защита. Таким образом, описывая схему психологических реакций человека на различные события его жизненного пути, требуется обязательно учет его личностных свойств, четкий анализ жизненных обстоятельств, формирующийся в результате психологического конфликта синдрома психической дезадаптации.

Наиболее адекватной основой решения проблемы психологической адаптации специалистов в экстремальных условиях является концепция профессионального здоровья, которая рассматривает данную категорию с точки зрения функциональной адекватности состояния здоровья профессионала требованиям профессии. Степень этой адекватности может выражаться уровнем адаптированности профессионала к условиям жизнедеятельности. Психологический аспект процесса профессиональной адаптации отражает в себе динамику взаимодействия личностных факторов и факторов среды при его возникновении и развитии. Таким образом, возникает интерес к исследованию основных типов профессиональных ситуаций, которые приводят к определенным синдромам психической дезадаптации профессионалов в зависимости от их личностных свойств. Они могут быть социально-психологического и психосоматического характера, но их проявление в любом случае приводит к нарушению профессионального здоровья, развитию профессиональных заболеваний и снижению профессионального долголетия. Основными типами таких ситуаций оказываются ситуации эмоционального стресса и переутомления. Они несут в себе многократно или однократно повторяемые воздействия,

которые выходят за пределы допустимых. Для увеличения профессионального долголетия современных профессионалов существенным является изучение личностных факторов психической адаптации - дезадаптации. Это привело к гипотезе, которая получила многочисленные подтверждения, что психическая адаптация человека определяется не абсолютными значениями (выраженностью) тех или иных стабильных характеристик личности, а изменением структуры взаимосвязей между этими характеристиками, что сказывается на поведении индивида и его устойчивости к комплексу экстремальных природных и социальных факторов среды. Поэтому данный вывод может служить основанием для построения системы психологических воздействий, которые формируют оптимальные с учетом требований профессии функционально-структурные взаимоотношения различных характеристик личности и условий их функционирования. Возможно построение оптимальных адаптивных поведенческих стилей и эффективных стратегий профессиональной жизнедеятельности личности.

Существуют три направления, по которым в настоящее время разрабатываются методы управления состоянием человека:

1. Методы воздействия на системы неспецифической активации.
2. Методы воздействия (самовоздействия) на специфические системы активации.
3. Методы психологического воздействия на составляющие личности.

Задачами управления функциональным состоянием являются:

- Формирование навыков управления состоянием, его компонентами, отдельными психологическими и физиологическими функциями в определенных условиях деятельности и ситуациях.
- Психологическая подготовка к предстоящей деятельности как формирование состояния готовности.
- Сохранение оптимального рабочего состояния на протяжении всего периода деятельности.
- Коррекция и оптимизация функционального состояния.
- Защита от неблагоприятных и вредных факторов среды, деформирующих состояния.
- Обеспечение и улучшение адаптации в особых и экстремальных условиях деятельности.
- Экстренная мобилизация психофизиологических функций в особых случаях.
- Ускоренное и направленное регулирование восстановительного реабилитационного процесса после деятельности.

На данный момент реализация потребностей управления состоянием субъекта труда сдерживается низкой степенью изученности механизмов и возможностей различных способов вследствие слабой теоретической

разработанности проблемы. Множество способов управления состоянием можно разделить на два основных класса: способы внешней регуляции, которые реализуются в рамках субъект-субъектных или субъект-объект-субъектных отношений; и способы саморегуляции, реализуемые через самосубъективные отношения. Благодаря произвольной саморегуляции состояния, которая всегда носит личностный характер, возможности приспособления и адаптации человека к различным трудовым и экстремальным условиям значительно расширяются. Важную роль в произвольной саморегуляции состояния отводится мыслительным процессам, которые являются необходимым условием реализации любого способа саморегуляции. В.К. Калинин [5] говорит об информационной основе волевой регуляции и отмечает, что в основе ее формирования важное место занимает интеллектуальная инициатива, которая выражается в постоянной рефлексии, активированности выбираемых способов действий.

Использованные источники:

1. Александровский Ю.А. Состояния психической дезадаптации и их компенсация. М.: Медицина. 1976. С.8.
2. Березин Ф.Б., Мирошников М.П., Рожанец Р.В. Методика многостороннего исследования личности. М.: Медицина. 1971.
3. Воскресенский Б.А. К систематике психотравмирующих ситуаций / Проблемы бреда, пограничных состояний и вопросы организации психиатрической помощи. М.: Медицина. 1975. С. 9-10.
4. Жданов О.И. Практическая психология и аутопсихотерапия. Лекции по курсу «Акмеология профессионального здоровья государственных служащих». М.: Изд-во РАГС. 1999. С. 6.
5. Калинин В.К. Воля. Эмоции. Интеллект / эмоционально-волевая регуляция поведения и деятельности. Тезисы Всесоюзной конференции молодых ученых / Ред. кол. В.Б. Давыдов и др. Симферополь. 1983.
6. Китаев-Смык Д.А. Психология стресса. М.: Наука. 1983. С.10.
7. Ушакова Э.И., Ушаков Г.К., Илипаев И.И. Об уровнях формирования стрессоров и стрессов / Эмоциональный стресс и нервно-психические расстройства. Л.: Медицина. 1977 // См. Жданов О.И. Практическая психология и аутопсихотерапия. Лекции по курсу «Акмеология профессионального здоровья государственных служащих». М.: Изд-во РАГС. 1999. С. 7, 25.
8. Франкл В. Человек в поисках смысла . Сборник / Пер. с англ. и нем. М.: Прогресс. 1990. С. 211.
9. Averill S., Optar E., Lazarus R. Cress cyultyral studies phichophesiological response during stress and emotion. Symp. Society, stress and desease. Oxford. 1971.

АНАЛИЗ ОСОБЕННОСТЕЙ ПРОЯВЛЕНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ЛИДЕРСТВА В ТЕОРИИ «ПУТЬ-ЦЕЛЬ»

Аннотация: рассматривается теория «путь-цель», разработанная Хаусом с коллегами как ситуационный подход; дается описание четырех типов лидерского поведения, влияющих на мотивацию подчиненных, делается акцент на внутренний и внешний локус контроля; говорится о потребности в достижении; о рабочей обстановке как ситуационном факторе, которые оказывает сильнейшее влияние; говорится о мета-анализе Индвика.

Ключевые слова: управление человеческими ресурсами, организация, цель, теория «путь-цель», ожидания, лидер, поддерживающее лидерство, партнерское лидерство; лидерство, ориентированное на достижения; личные качества, внутренний и внешний локус контроля, власть, самооценка способностей, потребность в достижении, формальные полномочия, структурирование задачи, мета-анализ, прогноз, ситуационный подход, модель, оценка действий.

Рассмотрим теорию «путь-цель», разработанную Хаусом с коллегами [2, 3,4,5], которая представляет собой еще один ситуационный подход. Основой данной теории является теория ожиданий, которую Хаус адаптировал к теории лидерства. Теория ожиданий тесно связана с процессом мотивации, потому что согласно этой теории, люди решают, как осуществлять данные действия в конкретных социальных обстоятельствах из расчета ожиданий, содействия и значимости в данной ситуации.

- Ожидания (expectancy) - это убеждение, что ваши усилия приведут к выполнению задачи.
- Содействие (instrumentality) - *это* убеждение, что выполнение задачи будет вознаграждено.
- Значимость (valence) - это то, насколько значимы для вас вознаграждение или результат.

Фундаментальное положение теории «путь-цель» заключается в том, что подчиненные будут настолько благоприятно и благонадежно воспринимать требования со стороны управленческого лидера, насколько они будут чувствовать и понимать то, что он им поможет осуществить собственные цели. Если лидер разъясняет характер задачи, облегчает достижение цели, уменьшая, устраняя препятствий, то подчиненные будут максимально стараться, работая с ним в команде. Объяснение этому феномену простое: если их старание содействует успешному выполнению задания и приводит к высоко оцениваемому вознаграждению (например,

повышение заработной платы или изменение социального положения, повышения по рангу в организационной иерархии), то данное вознаграждение имеет большую значимость и приводит к заявленному ранее результату.

Согласно данной теории, существует четыре типа лидерского поведения, влияющих на мотивацию подчиненных:

1. Инструментальное лидерство или «директивное».

Оно подразумевает предоставление подчиненным конкретных указаний, разъяснение их роли, требование соблюдения стандартных норм и правил; объяснение, каким образом следует выполнять работу.

2. Поддерживающее лидерство.

Оно подразумевает дружеские и тесные отношения с подчиненными, внимание к их нуждам, заботу об их благополучии и положении.

3. Партнерское лидерство.

Оно подразумевает сообщение подчиненным информации, консультации с ними, привлечение их к обсуждению решения до его принятия.

4. Лидерство, ориентированное на достижение.

Оно подразумевает постановку труднодостижимых целей и акцент на превосходстве в одно и то же время, с выражением уверенности в способности подчиненных достичь заданных целей.

Хаус подчеркивает, что данные стили могут применяться одним и тем же лидером в зависимости от конкретных обстоятельств, чья гибкость означает и демонстрирует его успешность на уровне организационной иерархии. Более эффективное удовлетворение подчиненных зависит от двух широких ситуационных факторов:

- Качества подчиненных - они влияют на то, как рассматривает человек поведение лидера - ведущее к удовлетворению его потребностей в данный момент или в будущем.

Некоторыми из личных качеств, предлагаемых данной теорией, являются локус контроля, самооценка способностей и потребность в принадлежности. Локус контроля означает, считает ли человек происходящее с ним результатом его собственного поведения или результатом воздействия со стороны неподвластных ему сил.

Люди с внутренним локусом контроля испытывают большую удовлетворенность, работая под началом лидера с партнерским стилем, а людям с внешним локусом контроля нравится директивный лидер по данным исследований Митчелл [6, с. 160-179]. Локус контроля означает, что ответственность за все происходящее с ним лежит на самом человеке, то, и индивид гораздо лучше реагирует на человека, предоставляющего ему возможность самому определиться с тем, что ему необходимо для жизнедеятельности и осуществления деятельности в организации. Человек считает, что лучше всего достигнет собственных целей, если будет

принимать решения самостоятельно, а не следовать указаниям другого «равною» или управленческого лидера. Если он считает, что власть и границы со стороны «чужих» играют большую роль в определении того, что с ним происходит, то ему будет удобен контроль со стороны других, чтобы лучше достигнуть с их помощью заявленных, скорее всего, ими целей; в данном случае будет присутствовать большая удовлетворенность собственным сложившимся положением.

Самооценка способностей связана с оценкой со стороны самих людей собственных сил и способностей в плане решения конкретной задачи. Подчиненные, демонстрирующие высокую оценку своих способностей, с меньшей вероятностью воспримут директивный стиль со стороны управленческого лидера. Это объясняется тем фактом, что если индивид считает, что выполняет свою работу хорошо, то зачем нужен контроль и указания со стороны «другого», в то же время, не обладающего всей полнотой информации? Другими словами, это означает полностью контроль со стороны подчиненного над ситуацией и процессом выполнения работы. При наличии сомнений и неуверенности в наличии знаний, умений и навыков разрешения ситуации, ценится любая помощь и указания по достижению целей.

Люди с сильной потребностью в достижении отдают предпочтение управленческим лидерам, ориентированным на достижение, с высокой достижительной способностью и потребностью. Люди с сильной потребностью в принадлежности, близких связях с окружающими их людьми, предпочитают поощряющих их лидеров и привлекающих к процессу реализации заданного уже «другим» решения.

- Другим ситуационным фактором в теории «путь-цель», оказывается рабочая обстановка.

Сюда входят: структура задачи, система формальных полномочий, основная рабочая группа. Например, если стоящая перед подчиненными задача не четко структурирована, то они испытывают замешательство неопределенность в ролях, поскольку неясно, каким образом успешно выполнить задание и достичь поставленных перед ними целей. В данных обстоятельствах наиболее подходящим будет содействующее лидерство, означающее разъяснение того типа задач и целей, структуры достижения успеха при решении задач, конкретных шагов, которые ожидаются от подчиненных при ее выполнении. Когда задача структурирована достаточно четко и хорошо, такой подход бесполезен. Лидер, который пытается структурировать и давать указания, потерпит, скорее всего, неудачу. Подчиненные, будут испытывать неудовлетворенность, возмущение по поводу его и ненужного излишнего вмешательства. Таким образом, если человек получает обширную социальную поддержку от основной рабочей группы, он не будет целить поддерживающего лидера. Из данного контекста следует, что лидер обязательно должен учитывать индивидуальные

потребности, способности и качества подчиненных, характер рабочей обстановки. Принимая во внимание данные факторы, ему необходимо выбрать соответствующий стиль влияния на профессиональную мотивацию достижения результатов со стороны подчиненных.

Большая часть исследований по теории «путь-цель» была сосредоточена на содействующем и поддерживающем лидерстве, а не на партнерском и ориентированном на достижение. Изучались показатели удовлетворенности работой и эффективность подчиненных.

Другим источником данных по теории «путь-цель» оказывается мета-анализ Индвика [1], который суммирует результаты большого числа отдельных исследований и позволяет делать выводы на основе выборок размером в тысячи человек. Она провела анализ 48 исследований, результаты которого частично подтверждают теорию «путь-цель» и продемонстрировала, что при низкой структурированности задания содействующее лидерство связано с большей удовлетворенностью подчиненных своей работой, лидером и обладают внутренней мотивацией, чем при более высокой, что и подтверждается данной теорией. Она также обнаружила, что поддерживающее лидерство повышает удовлетворенность и эффективность работы в условиях высокоструктурированного труда, что соответствует прогнозам, однако, сила данного влияния на удовлетворенность не очень большая. При выполнении неструктурированного задания партнерское лидерство повышает возможность удовлетворенности работой.

Резюмируя данные положения и представленные данные, можно сделать следующий вывод: все ситуационные подходы пытаются ответить на вопрос о том, какой лидерский стиль является наиболее эффективным и уместным. По представленным ранее данным вполне заметно, что эффективность лидерского поведения зависит от того контекста, в котором оно осуществляется. Разные теории и модели выделяют разные контекстуальные факторы, которые оказывают то или иное влияние. Независимо от наличного демонстрируемого лидером стиля поведения, управления и принятия решений, важную роль играют отношения между лидером и подчиненным, оценка каждым из них действий со стороны другого.

Использованные источники:

1. Indvik, J. Path-goal theory of leadership: a meta-analysis. Paper presented at the Academy of Management Conference, Chicago. 1986.
2. House, R. J. A 1976 theory of charismatic leadership, in J. G. Hunt and L. L. Larson (eds) Leadership: The cutting edge, Carbondale, Ill.: Southern Illinois University Press. 1977. pp. 189-207.;
3. House, R. J. and Baetz, M. L. Leadership: Some empirical generalizations and new research directions, in B. M. Straw (ed.) Research in Organizational Behavior, Vol. I., Greenwich, Conn.: JAI Press. 1979.

4. House, R. J. and Mitchell, T. R. Path-goal theory of leadership, Journal of Contemporary Business, 3. 1974. 81-97.;
5. House, R. J., Spangler, W. D. and Woycke, J. Personality and charisma in the U. S. presidency: A psychological theory of leadership effectiveness, Administrative Science Quarterly, 36. 1991. 364-396.
6. Mitchell, T. R. Motivation and participation An integration Academy of Management Journal, June. 1973. 160-179.

Ручкина Т.В., к.с.н.

доцент

кафедра профессионального развития кадров

ССЭИ, филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова

Россия, г. Саратов

КОМПЛЕКС МЕРОПРИЯТИЙ В ОРГАНИЗАЦИИ

(ТРЕНИНГОВЫЙ РЕЖИМ)

И ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ

(названия компаний, для которых сконструированы данные мероприятия и тренинги сохранены в анонимности в целях сохранения конфиденциальности)

ФОРМИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОСТИ И ОСНОВНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ЕЕ РЕАЛИЗАЦИИ

Аннотация: в данной работе приведены примеры комплекса мероприятий по работе организации, обучению, развитию и ее позиционированию на рынке; даны программы тренингов для различного рода организаций.

Ключевые слова: тренинг, комплекс мероприятий, организация, эффективность, обучение.

Стиль управления – уволить хозяина. Комплекс технологий обслуживания – VIP-клиенты. Ключевые корпоративные клиенты. Находить, возвращать, заботиться и защищать корпоративных ключевых клиентов. Точка приложения силы.

Корпоративная культура. Создание корпоративной культуры. Ответственность персонала и культура дисциплины. Парадигма власти и влияния. Строительство корпоративной культуры. Виды предлагаемых стимулирующих вознаграждений. Индикаторы культуры. Динамика корпоративной культуры. Рычаги управления корпоративной культурой. Меню действий по формированию корпоративной культуры. Система внутренних коммуникаций как элемент корпоративной культуры.

Маркетинг компании и маркетинг продукта/услуги. Привлечение новых клиентов. Продукт. Цена. Продвижение. Каналы сбыта. Кадры. Скидки.

Сегментирование клиентов. Рациональное и эмоциональное в продажах. Систематический способ определения, понимания и развития наилучших по качеству продуктов, услуг и дизайна, оборудования, процессов и практик с целью улучшения реальной эффективности организации. Процесс последовательного и непрерывного сравнения, проектирования и внедрения. Поиск лучших практик, ведущих к наилучшему функционированию. Непрерывный процесс оценки уровня продукции, услуг и методов работы на основе сравнении с самыми сильными конкурентами и компаниями-лидерами. Выяснение уровня организации по сравнению с лучшими в мире. Определение более веских целей улучшения. Определение сильных и слабых сторон организации. Открытие новых технологий или методов. Поднятие уровня удовлетворенности клиентов. Заимствование опыта организаций мирового класса.

Позиционирование – где вы?

Задача 1 – позиционирование кто ваши конкуренты. Как они себя позиционируют. Представления клиентов о конкурентах. Позиционирование через – цену, качество, оперативность, комплекс дополнительных услуг, уникальность базовой услуги, способов и методов обслуживания, гарантий, имиджа компании, базы клиентов. Формулировка позиционирования:

- кто вы такие
- каким бизнесом занимаетесь
- для кого – на кого ориентированы ваши решения
- какая потребность клиентов решается вашими решениями
- против кого вы конкурируете
- в чем отличие вас от конкурентов
- в чем ваше преимущество
- какое уникальное преимущество получает клиент от использования вашего решения
- ваша команда
- ваши поставщики маркетинговых услуг
- маркетинг ваших партнеров
- ваши консультанты
- каковы точки контакта - есть у вас, отдела, компании, точки ваши и конкурента
- необычность и уникальность точек контакта – запоминающиеся, потрясающее впечатление
- правило конгруэнтности – имидж соответствует каждой точке
- каковы программы продвижения и стимулирования сбыта - подарки, печатные материалы, отзывы клиентов, лидирование
- мониторинг конкурентов
- мотивация покупок.

- воспринимаемое качество, техническая спецификация, гарантии.
- послепродажная поддержка.
- прошлый опыт покупок/обслуживания
- организационная политика.
- база данных клиентов.
- обратная связь.
- аналитика.
- Лояльность
- Клиентоориентированность
- Директор - цели – стратеги - планы
- Команда – структура, мотивация персонала. Портрет идеального

сотрудника. Мотивационные задачи в рамках системы управления кадровым ресурсом. Связка заработной платы и плана выполнения продаж. Подбор и отбор в соответствии с характеристиками должности.

- Ресурсы – бюджеты - что можно сделать, принимая во внимание имеющиеся ресурсы

- Бренд
- Организация эффективного бенчмаркинга в компании.

Бенчмаркинг - что подлежит ему - бизнес-процессы - оборудование - процессы производства - товары и услуги.

- Внедрение – выбранных наилучших методов и приемов работы.

Выявление тенденций развития лучших методов и приемов работы и следование им

- Выполнение ожиданий и превышение их со стороны клиентов и потребителей.

- Конкурентный бенчмаркинг – для установления конкурентных преимуществ

- Объекты бенчмаркинга
- Анализ услуг, предоставляемых конкурентом
- Оценка продукта конкурента

Вопросы:

- Как быстро?
- Как хорошо?
- Сколько?
- Где?
- Когда?
- Как долго?

Основные вопросы:

- Какие организации являются лучшими?
- Почему они являются лучшими?
- Их показатели?

Бенчмаркинг:

- Производственных процессов
- Закупок
- Товара
- Сервиса
- Управления персоналом

Оценка каждого источника данных:

- Надежность и точность
- Доступность
- Стоимость
- Охват
- Актуальность
- Полезность
- Пригодность для использования
- Источник
- Уровень дублирования

ТРЕНИНГ ПРОДАЖ

Коммуникация. Управление первым впечатлением. Основные принципы установления контакта. Гибкость в контакте. Психологическое айкидо. Основы управления людьми. Уникальность контакта. Индивидуальный подход. Определение потребностей клиента. Вербальная и невербальная коммуникация: установление контакта. Принципы поведения в контакте. Техники создания отличного первого впечатления.

Клиент-ориентированное мышление. Создание первого впечатления. Факторы, способствующие установлению хорошего контакта с клиентом. Дистанция. Контакт. Обеспечение позитивного настроения клиента. Техники активного слушания. Типы клиентов. Типы решений. Аргументация и убеждение клиента. Анализ встречи с клиентом. Оценка беседы с клиентом. Как вести себя при встрече с клиентом. Как вести себя с разными типами клиентов. Психологические типы.

Успешность в профессиональной деятельности. Продажа себя. Качества, необходимые при продажах. Создание своего круга клиентов. Постоянные клиенты. Рекомендации от вероятных клиентов, которые

сказали «нет». Рекомендации от влиятельных людей. Рекомендации от конкурентов.

Техники и менеджмент продаж. Расту быстрее, чем растет рынок. Этапы персональной продажи. Установление контакта. Сбор информации. Презентация. Работа с возражениями. Работа с возражениями клиента. Возражения и объективные условия. Истинные и ложные возражения. Техники различения ложного и истинного возражения. Сопротивления клиента. Сопротивление контакту. Сопротивление нововведениям. Сопротивление предложению. Сопротивление насыщению. Эмоциональное сопротивление. Сопротивление, связанное с негативным опытом. Сопротивление принятию решения. Общие правила обработки возражений. Общий алгоритм обработки возражения. Формы обработки возражений. Логический способ. Эмоциональный способ. Завершение сделки. Основные базовые принципы продаж.

Эмоциональные продажи. Понятие ценности. Автопилот покупателя. Шкала принятия решения. Модель эффективной продажи. Пирамида контакта. Поведение персонала – как товар. Поведение профессионала – как товар. Обслуживание для клиента.

Процесс продаж. Типы клиентов. Потенциальный клиент. Перспективный клиент. Существующий клиент. Постоянный клиент. Первичный поиск клиентов. Квалификация клиентов. Определение потребностей. Презентация. Этап предъявления доказательств. Заключение. Техника задавания вопросов. Закрытые и открытые вопросы. Ситуационные вопросы. Техника задавания вопросов.

Установление приоритетов в обслуживании клиентов. Работа с ключевым клиентом. Типы и характеристики клиентов. Организация работы с ключевыми клиентами. Сведения о ключевом клиенте.

Поиск клиентов. Как получить рекомендацию к вероятному клиенту. Подготовка встречи по телефону. Важность подготовительного телефонного разговора с возможным клиентом. Преодоление нежелания/неуверенности при телефонных звонках. Эффективность телефонного разговора. План телефонного разговора. Оценка телефонного разговора. Как вести себя во время личной встречи с клиентом. Как рассказывать о своем товаре. Подготовка к встрече с клиентом для получения заказа. Начало беседы. Умение задавать вопросы.

Активные продажи. Как найти подход к клиенту. Цикл продаж. Идеология. Поиск клиентов. Холодные контакты. Личный контакт. Постпродажное обслуживание и сопровождение клиента. Стимулирование сбыта.

**ТЕХНОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФООРИЕНТАЦИЕЙ,
АДАПТАЦИЕЙ И ОБУЧЕНИЕМ ПЕРСОНАЛА
САМЫМ ЦЕННЫМ СВОИМ КАЧЕСТВОМ
Я СЧИТАЮ УМЕНИЕ ВЫЗЫВАТЬ У ЛЮДЕЙ ЭНУЗИАЗМ**

**И РАЗВИВАТЬ ТО, ЧТО ЕСТЬ ЛУЧШЕГО В ЧЕЛОВЕКЕ,
С ПОМОЩЬЮ ПРИЗНАНИЯ ЕГО ДОСТОИНСТВ И
ПООЩРЕНИЯ.**

ЧАРЛЬЗ ШВЭБ, американский менеджер.

Социальная структура коллектива. Социализация персонала. Ролевая структура коллектива.

Сущность и виды профориентации и адаптации персонала. Цель профориентации. Задачи профориентации. Формы профориентационной работы. **Профессиональное обучение.** Профессиональная информация. Профессиональная консультация. Профотбор.

Формы профотбора: подбор, профессиональный набор, выдвижение, ротация.

Трудовая адаптация персонала. Первичная адаптация. Вторичная адаптация. Цели адаптации. Виды адаптации и факторы, на нее влияющие.

Управление профориентацией и адаптацией персонала. Задачи специалиста по управлению адаптацией и отдела по адаптации. Функции подразделения по управлению профориентацией и адаптацией персонала в организации. Обязанности профконсультанта. Общая программа адаптации. Специализированная программа адаптации.

Организация обучения персонала. Основные понятия и концепции обучения. Профессиональное образование. Виды обучения. Подготовка кадров. Повышение квалификации кадров. Переподготовка кадров.

Концепции обучения квалифицированных кадров. Виды обучения персонала. Их характеристики. Обучение на рабочем месте. Обучение вне рабочего места.

Методы обучения персонала. Обучение на рабочем месте. Направленное приобретение опыта. Производственный инструктаж. Смена рабочего места (ротация). Использование работников в качестве ассистентов, стажеров. Наставничество. Подготовка в проектных группах.

Формы обучения. Опытное или эмпирическое обучение. **Методы обучения персонала вне рабочего места.** Чтение лекций. Программированные курсы обучения. Конференции, семинары.

**ТЕХНОЛОГИЯ НАЙМА, ОЦЕНКИ И ОТБОРА ПЕРСОНАЛА
КТО БОРЕТСЯ, МОЖЕТ ПРОИГРАТЬ,
КТО НЕ БОРЕТСЯ –
ТОТ УЖЕ ПРОИГРАЛ.**

Источники и проблемы найма персонала. Набор кадров. Потребности организации. Отбор при найме работников высшего эшелона. Деловая оценка и отбор персонала.

Комплексная оценка персонала управления. Методы оценки персонала. Биографический метод. Произвольные устные или письменные характеристики. Оценка по результатам. Метод групповой дискуссии. Метод эталона. Матричный метод. Методы свободного и

принудительного выбора оценочных характеристик по готовым формам. Метод суммируемых оценок. Метод заданной группировки работников. Тестирование. Ранжирование. Метод попарных сравнений. Метод заданной балльной оценки. Метод графического профиля. Коэффициентный метод. Метод критического инцидента. Метод свободного или индивидуального обсуждения. Метод самооценок и самоотчетов. Метод шкалирования. Метод упорядочивания рангов. Метод альтернативных характеристик.

Этапы замещения вакантной должности специалиста или руководителя.

Методика, учитывающая систему деловых и личностных характеристик. Группы качеств: общественно гражданская зрелость. Отношение к труду. Уровень знаний и опыт работы. Организаторские способности. Умение работать с людьми. Умение работать с документами и информацией. Умение своевременно принимать и реализовывать решения. Способность увидеть и поддержать передовое. Морально-этические характеристики.

Функции менеджеров по персоналу. Методы оценки отбора персонала.

Организация отбора претендентов на вакантную должность. Предварительная отборочная беседа. Заполнение бланка заявления и анкеты претендента на должность. Беседа по найму или собеседование. Тестирование. Проверка рекомендаций и послужного списка. Медицинский осмотр. Принятие решения о приеме или отказ. Анализ анкетных данных. Профессиограмма и ее структура. Анализ документов.

Подбор и расстановка кадров. Принцип соответствия. Принцип перспективности. Исходные данные для отбора и расстановки кадров.

Каталог показателей, влияющих на подбор и расстановку кадров. Показатели уровня квалификации. Показатели работоспособности. Показатели качества выполняемой работы. Показатели стиля и методов работы. Показатели, характеризующие аналитические способности. Показатели участия в инновационной деятельности. Показатели дисциплинированности. показатели психологической совместимости с коллективом.

Организация аттестации персонала. Цели аттестации. Аттестация по истечении испытательного срока. Аттестация при продвижении по службе. Аттестация при переводе в другое структурное подразделение.

План лекции по банковскому продукту для новых сотрудников

А) с чего Вы начнете эту лекцию

- с представления банка, тренера, программы обучения и основных навыков, которые необходимо приобрести в процессе обучения в данные временные отрезки

Б) сколько она будет длиться

Лекция длится 1,5 часа (2 академических)

Семинар 1, 5 часа (2 академических)
Мастер-класс (3 часа) – как правило
В) основные информационные блоки.

Тематика лекции

Понятие банковского продукта. Определение. Специфика и основные составляющие. Основные характеристики банковского продукта. Положительные и отрицательные стороны продукта банка. Сферы применения.

Особенности работы консультанта/продавца по продаже банковского продукта. Специфика работы. Особенности продвижения продукта. Стратегия и тактики продаж при продаже продукта. Клиент-ориентированная продажа. Определение потребностей клиента. Особенности сделки. Процесс «завоевания» покупателя. Ситуационная продажа. Техника активных продаж. Гибкость в реагировании на клиента. «Клиент всегда прав».

Создание положительного образа банка. Создание положительного образа сотрудника банка. Сотрудник банка – как «лицо» банка и «отражение» специфики банковского продукта. Работа с сомнениями и возражениями клиента. Практика выгод для клиента. Продвижение продукта на уровне приобретаемых «выгод». Управление возражениями и их преодоление. Практика отказа и основы работы с ними. Навык установления контакта с клиентом и умение его грамотно завершить. «Отдаляющая» продажа/продажа, отсроченная во времени. Долговременность отношений с клиентом и построение долгосрочных практик работы с ним. Типы клиентов и основные стратегии работы с ними. Умение гибко перестраиваться в зависимости от типа клиента- навык. Выработка навыка «подстройки» под клиента (НЛП). Навык «ведения клиента за собой». Продажа нескольких банковских продуктов в системе и определение их выгод для клиента. Определение мотивации клиента и ее корректировка в соответствии с целями организации. Клиент – как лицо банка. Методы определения, работы и удержания ключевых клиентов. Особенности и специфика. Поддержание лояльности к банку. Работа в команде нескольких продавцов банковских продуктов по «удержанию»/«завоеванию» клиента. Команда работников по продукту как важный элемент работы системы банка.

Данную лекцию можно сократить или расширить. Сосредоточиться на определенных блоках более или менее отчетливо. В зависимости от целей банка.

Далее идут типы тренингов, которые могут быть/проходить в виде лекций, семинаров, тренингов, мастер классов и т.д. – меняется форма подачи материала и его отработка. На чем больше сосредоточенность организации – на обучающемся – как на объекте – дать ему материал – или получить от обучаемого – в результате – то есть выработать навык в практических ситуациях – и получить ожидаемый результат по продаже

банковского продукта и удержанию, поиску клиентов и формированию отношения к банку. Лояльности к нему сотрудников и клиентов. Все зависит от цели организации. В зависимости от этого можно внедрять систему наставничества (смотреть ниже) и актуально проводить тренинги по командообразованию для работы персонала банка как единой системы в едином ключе. Выбор – за руководством банка. Блоки материала и его подачи – можно гибко менять и взаимозаменять в зависимости от ситуационных и стратегических целей организации. Количество часов на лекции или тренинги могут также варьироваться в зависимости от тех же составляющих. От «заказа».

ПРОДАЖА БАНКОВСКИХ УСЛУГ В РАМКАХ ТЕХНОЛОГИИ АКТИВНЫХ ПРОДАЖ

1. Элементы технологии активных продаж банковских услуг.

Товар и услуга. Отличительные особенности продажи и продвижения услуг. Возможные тактики продаж при активном выходе на клиента. Различие между продажей, ориентированной на клиента и продажей, ориентированной на продукт. Ситуационная продажа. Основные этапы технологии активных продаж корпоративным клиентам: этапы, цели, закономерности. Общая последовательность действий в продаже. Умение гибко перестраивать профессиональную деятельность в зависимости от изменений ситуации.

2. Поиск корпоративных клиентов.

Определение корпоративных клиентов. Выделение целевой группы корпоративных клиентов. Создание базы потенциальных корпоративных клиентов. Определение каналов поиска и выбор стратегии продаж и продвижения. Создание условий для «втягивания» корпоративных клиентов. Группа принятия решений (лица, принимающие решения и лица, влияющие на принятие решений).

3. Переговоры о продаже.

Конкурентные преимущества компании, их выделение и способы презентации при переговорах. Перевод характеристик продукта на «язык пользы клиента». Разработка плана звонка и постановка целей.

4. Правила ведения телефонных переговоров.

Методы «преодоления секретаря». Особенности контакта и телефонных переговоров с лицами, принимающими решения. Алгоритм телефонного контакта. Методы разговора, направленные на привлечение внимания и создание первоначального интереса. Перехват инициативы и работа с возражениями. Определение стратегии работы с секретарем. Отработка тактики.

5. Встреча с лицом, принимающим решение и влияющим на принятие решения

Цели и структура открытия переговоров. Раппорт встречи. Создание положительного первого впечатления. Создание положительного имиджа

банка. Создание заинтересованности и активизация переговоров. Эффективное начало. Методы владения инициативой в переговорах. Снятие барьеров в коммуникации. Коучинг в продажах. Постановка вопросов и ведение партнера по переговорам. Техники и методы коммуникаций активного слушания и ведения разговора. Выяснение ситуации клиента. Умение выстраивать различные типы и виды вопросов. Умение определять ситуации наибольшей эффективности вопросов. Выстраивание цепочки вопросов, выявляющих ситуацию клиента. Аргументация и создание интереса к предложению. Позиционирование персональной выгоды. Стратегия связывания предложения с ценностями и приоритетами организации. Повышение значимости коммерческого предложения. Приоритетные и отсроченные выгоды сотрудничества с организацией. Презентация продукта в форме, направленной на клиента. Методы работы с возражениями и сомнениями. Причины возникновения возражений. Рассмотрение и систематизация возражений. Техника управления возражениями. Методы управления возражениями и эффективной работы с ними. Завершение переговоров о продаже. Определение и выявление готовности клиента к завершению сделки о продаже. Стимулирование клиента на принятие решения и закрепление достигнутых договоренностей. Прояснение персональной ответственности сторон. Закрепление соглашений. Правила поведения в случае отказа. Создание установки на продолжение контакта.

РАЗВИТИЕ НАВЫКОВ ПРОДАЖИ БАНКОВСКИХ УСЛУГ ПРИ ОРИЕНТАЦИИ НА КЛИЕНТА

1. Этап презентации при проведении продажи, ориентированной на клиента

Свойство, преимущество и выгоды – влияние трех характеристик банковской услуги на решение клиента. Развитие навыков построения презентации с учетом потребностей и интересов клиентов. Презентация клиенту на языке пользы. Использование связующей фразы и местоимений ВЫ, Вам в ходе презентации. Как сделать, так чтобы клиент запомнил вашу презентацию и продукты вашего банка? Приемы структурирования основных преимуществ банковских продуктов в сознании клиента. Ключевые моменты и поддерживающий материал. Получение обратной связи от клиента в ходе презентации банковских продуктов: необходимость, своевременность и методы.

2. Методы усиления презентации

Использование цифр в ходе презентации. Преимущества, недостатки и ограничения по применению метода. Профессиональные термины. Как быть профессионалом и говорить с клиентом на одном языке. Использование отзывов постоянных клиентов и соблюдение банковской тайны. Ситуации применения метода и преимущества использования. Убеждающие слова презентации и развитие навыков применения данного

метода для усиления презентации. Наглядность - как применять данный метод в клиент - ориентированной продаже банковских продуктов и преимущества его применения. Картина будущего как метод усиления презентации. Метод сравнения и соблюдение бизнес этикета. Приемы вовлечения клиента в презентацию. Развитие навыков применения методов усиления презентации в ходе презентации банковских продуктов в рабочих ситуациях. Использование методов усиления презентации для убеждения клиентов. Развитие навыков убеждения клиентов с использованием различных приемов убеждения: цифровой прием – метод разбивки и просчета, получение позитивных ответов – техника «Три Да», прием Бенжамина Франклина, прием построения аргументов, уравнение ценности и т.д.

3. Эффективная работа с возражениями клиентов.

Понятие «возражения клиента». Что такое возражения клиента. Возражения в процессе работы с клиентом. Когда возникают возражения? Причины возникновения возражений. Как отличить возражения от запроса информации и отговорок. Пути профилактики возникновения возражений клиента. Виды возражений. Явные и скрытые возражения. Что скрывается за возражениями клиента: сопротивление изменениям, сопротивление негативного опыта, сопротивление коммерческому предложению, сопротивление цене, сопротивления эмоционального характера и т.д. Работа с рациональными возражениями. Ответ на возражение – преимущество и выгода в процессе убеждения клиента. Работа с эмоциональными возражениями. Понимание трудностей общения через знание Транзактного анализа. Теория Эрика Берна. Признаки для экспресс-диагностики. Выбор линии поведения представителем банка при эмоциональном возражении. Случаи, при которых необходим перевод эмоционального возражения в рациональное. Эффективные приемы перевода эмоционального возражения в рациональное. Алгоритм работы с эмоциональными возражениями клиентов. Методы регуляции эмоционального состояния клиента.

ПРАВИЛА ПРОДАЖИ БАНКОВСКИХ ПРОДУКТОВ С ИСПОЛЗОВАНИЕМ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ПРАВИЛ ПРЕЗЕНТАЦИИ

1. Установление контакта.

Установка продавца Я в порядке». Вешний вид и доброжелательность. Невербальные сигналы и их роль при продаже. Основные типы клиентов. Позиционирование себя как человека, заинтересованного клиентом-покупателем. Получение согласия на задавание вопросов.

2. Потребности клиента и их определение.

Установка продавца «Ты пока не в порядке». Закрытые и открытые вопросы. Мотивы совершения покупки.

3. Основы презентации.

Установка продавца «Мы вместе в порядке». Специфика банковских продуктов. Краткость и позитивность презентации. Фокус внимания на клиенте.

4. Переговоры об условиях, работа с возражениями

Установка продавца «У нас все в порядке». Суммирование выгод и оглашение цены и условий. Акцентирование тех характеристик услуги, которые наиболее важны клиенту.

5. Заключение договора, послепродажное обслуживание

Установка продавца «Для Вас все будет в порядке». Формирование уверенности клиента в банке, в услугах и продуктах. Повышение лояльности клиента к банку.

СПЕЦИФИКА ПРОДАЖИ БАНКОВКИХ УСЛУГ

1. Подготовка к работе с клиентом.

Специфика продажи банковских продуктов. Факторы успешной продажи. Коррекция индивидуальных установок. Формирование положительной установки на процесс продажи. Конгруэнтность и ее роль. Характеристики имиджа сотрудника банка. Действия сотрудника банка, формирующие имидж с заданными характеристиками. Материальная и нематериальная составляющая продажи. Уровни конкуренции на банковском рынке.

2. Установление контакта с клиентом.

Определение контакта. Осознанная работа в процессе контакта как создание конкурентного преимущества. Формирование первого впечатления на сознательном и подсознательном уровнях. Вербальная, невербальная, паралингвистическая составляющие общения. Составляющие эффективного общения.

3. Типология клиентов и банкиров.

Основные психологические типы клиентов и банковских работников. Экспресс-диагностика психологического типа клиента. Использование сильных сторон индивидуального типа. Приобретение навыков ведения переговоров, присущих другим типам. Отработка взаимодействия со всеми типами клиентов. Построение своей аргументации в соответствии с типом клиента.

4. «Холодные звонки».

Первый звонок клиенту или «холодный контакт». Вербальная и паралингвистическая составляющие телефонного общения. Работа с голосом. Методы преодоления секретаря. Разработка и фиксация стандартных фраз способствующих прохождению секретаря. Отработка выработанных стандартов.

5. Выявление потребностей клиента.

Объективные и субъективные потребности или «что на самом деле покупает клиент?». Виды субъективных потребностей. Работа с

субъективными потребностями клиента как конкурентное преимущество. Формирование объективных потребностей клиента на основании его субъективных потребностей. Индикаторы субъективных потребностей. Тренинг активного слушания, барьеры восприятия. Метод парафраз как многофункциональный метод повышения качества взаимодействия с клиентом.

6. Презентация банковского продукта клиенту.

Конкурентные преимущества банка, продукта и продавца. Общие закономерности эффективной презентации. Язык пользы для клиента. «Портфельный» текст презентации и требования к нему. Переговоры о цене. Цена и ценность банковского продукта. Методы обоснования цены. Формула переговоров о цене. Правила переговоров о цене. Работа с возражениями. Природа возражений. Истинные и ложные возражения. Техники выхода на истинное возражение. Алгоритм ответа на возражение клиента. Различные способы ответов на возражения. Фиксация стандартных ответов на возражения. Завершение продажи Общие закономерности завершения продажи. Способы завершения продажи. Сигналы, свидетельствующие о готовности клиента совершить покупку.

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С КЛИЕНТАМИ БАНКА

1. Работа с клиентами банка.

Специфика алгоритма. Основные этапы. Лидерская позиция. Активная сильная позиция в работе. Отношение к банковским продуктам и специфика их продажи.

2. Стратегическая подготовка к контакту с клиентом.

Поиск потенциальных клиентов. Профиль клиента банка: анализ. Параметры, значимые для принятия решения об обращении в банк.

3. Определение представителя компании для контакта.

Роли представителей клиента. Анализ: кто в компании является потенциальным лицом, принимающим решение по данному вопросу.

4. Первый контакт с представителем потенциального клиента по телефону.

Первый контакт по телефону: как сделать привлекательное предложение и договориться о встрече. Речевые клише продажи банковских продуктов. Быстрое выяснение ситуации потенциального клиента и подготовка предложения ему. Приманка - универсальный ключевой метод заинтересовывания клиента. Составление подходящей приманки клиенту.

5. Сопротивления контакту и их преодоление.

Психологические защиты: природа, причины, виды, методы и алгоритмы преодоления. Типы «трудных» клиентов и работа с ними.

6. Стиль общения с клиентом.

Доброжелательность. Уверенность. Надёжность. Открытость. Позитивный настрой. Слушание активное: отработка технологии. Сопровождение. Прерывание. Переформулирование проблемы в задачу для решения.

7. Первая личная встреча с потенциальным клиентом.

Речевое клише первого личного контакта. Заинтересовывание, расположение к себе, инициатива в беседе. Индивидуальная подстройка к клиентам разных типов.

8. Потребности клиента и возможности услуг банка, определение их соответствия.

Типы потребностей клиента и возможности услуг банка, которые могут данные потребности удовлетворить. Разбор конкретных ключевых потребностей потенциальных клиентов и наших возможностей по их удовлетворению.

9. Потребности потенциального клиента.

Определение потребностей потенциального клиента. Мини - представление. Ситуационный, проблемный и наводящий вопросы. Типы вопросов и ситуации общения с клиентами. **Отработка особенностей грамотного ведения диалога по определению потребностей.** Подстройка и ведение клиента.

10. Формирование полного предложения потенциальному клиенту.

Учет потребностей. Позиция консультанта в отношениях с клиентом. Правильная постановка фраз. Ключевые слова потребности: как их использовать. Резюме. Техника обратной связи. Работа с сопротивлением и возражениями клиента. Типы возражений. Причины возражений. Отговорки и правила работы с ними.

11. Совершение сделки и ее ускорение.

Методы ускорения сделки. Индивидуальный подход к клиентам. Мотивация клиента к совершению сделки. Аргументация. Поэтапные стимулирующие вопросы

12. Поддержание длительного позитивного контакта с клиентом.

Стратегия и частота контактов. Методы поддержания личного контакта. Типы личности клиентов и степень зависимости от них. Выбор тактики общения и частоты контактов с клиентами в зависимости от типов личности. Четыре базовых ориентации клиента.

ПРОДАЖА РОЗНИЧНЫХ БАНКОВСКИХ ПРОДУКТОВ

1. Покупательское поведение покупателей розничных кредитных продуктов.

Целевые аудитории розничных клиентов. Особенности розничных кредитных продуктов. Отличия кредитных продуктов от других розничных продуктов банка. Модель покупательского поведения розничного клиента. Особенности продажи розничного кредитного продукта. Семейный

закупочный центр. Действия продавца-консультанта в зависимости от принадлежности клиента к определенной целевой аудитории.

2. Холодные продажи в точке продаж банка.

Особенности активных продаж кредитных продуктов. Установление контакта и доверительных отношений с клиентом. Выявление потребностей. Что на самом деле покупает клиент? Техники и навыки задавания вопросов. Открытые, закрытые, альтернативные вопросы. Ситуационные вопросы. Проблемные вопросы. Извлекающие вопросы. Направляющие вопросы. Метод парафраз. Презентация розничных кредитов. Навыки консультирования клиента. Работа с отговорками и возражениями клиента. Завершение продажи розничного кредитного продукта.

ЭФФЕКТИВНОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ КЛИЕНТОВ БАНКА

1. Особенности сервиса.

Субъективный характер сервиса. Основные положения концепции услуг. Специфические характеристики сервиса в Банке. Материальный и личностный аспекты сервиса. Удержание клиента. Превращение клиента в приверженца Банка. Кто участвует в процессе оказания услуг? Роль операционного работника в общей концепции сервиса. Результаты плохого сервиса.

2. Мотивация и самомотивация.

Операционист – обслуживающий персонал или активный продавец услуги и банка? Зачем стремиться быть эффективным, если за это не платят бонус? Позитивное мышление как необходимое условие отличного сервиса. Мое отношение к окружающему миру: позитивное и негативное мышление. Как становятся победителями и неудачниками. Отличие подхода победителя и подхода неудачника. «Это моя проблема». Позиция «моя хата с краю» или «я же не виновата».

3. Выстраивание отношений с клиентом.

Специфика работы в операционном зале. Создание благоприятного впечатления в начале общения с клиентом. Техники установления контакта. Создание позитивной, доверительной атмосферы взаимодействия с клиентом. Построение контакта на подсознательном уровне. Вербальная, паралингвистическая и невербальная составляющая общения. Сколько времени тратить на обслуживание одного клиента? Приемы инициативного завершения контакта с клиентом.

4. Знаки внимания.

Положительные, отрицательные и нулевые знаки внимания. Баланс знаков внимания. Значение знаков внимания для клиента и для операциониста. Как научиться оказывать знаки внимания? Превращение спонтанных знаков внимания в стандарты.

5. Специфические характеристики различных «сложных ситуаций».

Проблемы с кредитом (оплата штрафных санкций). Ошибки в оформлении документов. Проблемы с банкоматом. Несвоевременное поступление денег на расчетный счет клиента. Требование клиента дать консультацию не по профилю операциониста. Отсутствие нужного специалиста на рабочем месте. Работа с очередью. Проблема с оформлением перевода денежных средств. Прием ветхих купюр в кассе и т.д.

6. Принципы и технологии работы с «проблемным» клиентом.

Когда клиент бывает недоволен? Справедлива или нет претензия, есть ли разница? Значение недовольного клиента для Банка. Алгоритм работы с жалобами и претензиями клиента. Приемы снижения эмоционального напряжения у клиента. Техника подчеркивания значимости. Техника вербализации чувств. Формула вежливого отказа. Когда недовольных клиентов несколько. Фразы, снижающие эмоциональное напряжение.

7. Стандарты отличного сервиса.

Что такое стандарты и зачем они нужны. Описание и отработка стандартов. Внешний вид операциониста. Телефонный этикет. Недопустимые действия.

ОСНОВНЫЕ НАВЫКИ РАБОТЫ С КЛИЕНТОМ

1. Подготовка к установлению контакта.

Материальная и нематериальная составляющая общения. Коррекция индивидуальных установок. Формирование положительной установки на установление контакта. Локус контроля. Конгруэнтность. Характеристика имиджа организации. Действия сотрудника, формирующие имидж организации с заданными характеристиками.

2. Контакт с Клиентом.

Что такое контакт? Два пласта в общении. Осознанная работа в пласте контакта как создание конкурентного преимущества. Как формируется первое впечатление: сознание и подсознание (метафора айсберга). Вербальная, невербальная и паралингвистическая составляющие общения. Что способствует установлению и поддержанию хорошего контакта?

3. Знаки внимания.

Положительные, отрицательные и нулевые знаки внимания. Физические и психологические, обусловленные и необусловленные знаки внимания. Баланс знаков внимания. Значение знаков внимания. Как научиться оказывать знаки внимания?

4. Установление и поддержание контакта с различными типами клиентов.

Основные психологические типы. Быстрое определение психологического типа клиента. Использование сильных сторон собственного типа. Приобретение навыков ведения переговоров, присущих

другим типам. Отработка взаимодействия со всеми типами клиентов. Построение своей аргументации в соответствии с типом клиента.

5. Техники маленького разговора.

Цитирование партнера. Позитивные констатации. Информирование. Интересный рассказ. Критерии «правильного» маленького разговора. Типичные ошибки маленького разговора.

6. Регуляция эмоционального напряжения Клиента.

Техника подчеркивания общности. Техника подчеркивания значимости. Техника вербализации чувств. Алгоритм восстановления контакта.

7. Использование транзактного анализа в ситуациях взаимодействия с клиентом.

Виды психологических позиций (Родитель, Взрослый, Ребенок). Взаимодействие между различными позициями. Конструктивные и деструктивные варианты. Анализ психологических позиций в сложных ситуациях. Диагностика психологической позиции партнера по общению. Осознание собственной позиции. Выбор собственной позиции в зависимости от задачи взаимодействия. Как менять психологическую позицию собеседника.

ПРОДАЖИ И КРЕАТИВНОСТЬ В ИХ ПРОЦЕССЕ

1. Понятие креативности.

Креативность в современном бизнесе. Значение креативности в конкурентной борьбе. Особенности креативности в продажах. Зачем нужна креативность менеджеру по продажам? Что дает креативность в бизнесе? Примеры креативных продаж.

2. Барьеры креативности.

Осознание и преодоление собственных барьеров, мешающих креативности. Что помогает преодолевать барьеры? Внешние и внутренние ресурсы для развития креативности.

3. Креативная среда и процесс.

Характеристики креативной среды и умение ее создавать. Управление опытом.

Как построить из прошлого опыта трамплин для решения задачи в настоящем и будущем? Этапы и закономерности креативного процесса. Формирование навыков управления креативным процессом.

4. Креативность менеджера по продажам.

Креативность как особая характеристика личности. Креативность как фактор развития менеджера по продажам. Принципы развития креативного мышления в продажах. Приемы стимулирования, развития, повышения творческого потенциала. Креативность как характеристика профессионального пути.

Творческое формирование реалистичной программы своего профессионального развития.

5. Креативные продажи.

Работа в нестандартных ситуациях. Креативная презентация и аргументация.

Работа с возражениями в креативных продажах.

6. Креативность в работе команды.

Ключи к творческому решению задачи. Осознание ситуаций. Системный анализ. Коллективное обсуждение. Креативность и конструктивное взаимодействие с коллегами. Роль и место креативности в групповых процессах принятия решений.

ФОРМИРОВАНИЕ ОБРАЗА СОТРУДНИКА БАНКА

1. Формирования образа банковского служащего.

Основные цели и задачи сотрудника, осуществляющего продажи банковского продукта. Позиционирование себя как сотрудника Банка. Корпоративные нормы и стандарты поведения при взаимодействии с клиентами. Факторы, влияющие на результаты продаж. Личные качества, настрой, знания и умения и информация, необходимая для эффективной продажи.

2. Основные этапы работы с Клиентом в активных продажах.

Определение понятия «продажа». Продажа как процесс. Основные этапы процесса продажи. Составляющие алгоритма. Установления контакта с клиентом. Роль коммуникативной составляющей при взаимодействии с клиентом (вербальные, невербальные, паравербальные компоненты общения). Факторы, способствующие и препятствующие установлению контакта с клиентом. Выявление потребностей клиента. Типология потребностей клиента. Взаимосвязь классификация продуктов банка и типологии вопросов. Развитие и формирование дополнительных потребностей клиента. Презентация продукта. Определение универсального объема информации для клиента. Умение преподнести продукт на языке Характеристика - связка- Выгода в соответствии с потребностями клиента. Работа с возражениями и сомнениями клиента. Типология возражений клиентов. Алгоритм работы с возражениями. Отработка навыка использования возражений Клиентов как инструмента для назначения встречи. Завершение разговора с Клиентом – сигналы о готовности Клиента, конкретизация времени встречи. Техники вопросов, и методы эффективного и результативного завершения процесса продажи. Алгоритм получения рекомендаций. Завершение встречи.

ИМИДЖ СОТРУДНИКА БАНКА

1. Банк и продукт как основные составляющие имиджа.

Осознание себя членом команды. Работа с имиджем. Эффективная установка на взаимодействие с клиентом. Цель работы специалиста: от диалога к заключению договора. Позиция диалога, ориентированного на клиента. Диалог, как средство заключения договоров.

2. Методы эффективной продажи банковского продукта.

Принципы и правила установления контакта с клиентом. Самопрезентация и реализация имиджа Банка. Построение доверия как фундамента переговоров. Составляющие первого впечатления. Фокус внимания собеседника. Факторы благорасположения. Привлечение внимания к продукту. Основные способы и методы. Формирование интереса к продукту. Выявление потребностей клиента. Методы диагностики. Вопросные технологии. Психологические типы клиентов. Коммуникативные приемы слушания. Техника «активное слушание», парафраз, эхо, резюмирование. Соотношение эмоционального и рационального в переговорах о продаже банковского продукта. Презентация банковского продукта. Язык клиента. Язык пользы и использование ключевых слов клиента как залог убедительности предложения. Демонстрация уникальности своего предложения и продукта. Определение уникальных конкурентных преимуществ. Уровни убеждения собеседника. Стандарты ответа на вопросы. Технологии ответа на вопросы «нет», «не знаю», «не понимаю». Три ошибки специалиста при ответе на вопросы. • Правила и техники работы с возражениями клиента. Причины отказа клиента от предложения. Правила поведения при отказе. Успешные способы перехода к заключению сделки. Закрепление достигнутых договоренностей с клиентом. Договоренность о совместных последующих действиях клиента и специалиста и закрепление ответственностей.

НАВЫКИ ТЕЛЕФОННЫХ ПРОДАЖ

1. Подготовка к входящему звонку

Важность работы телеоператора. Факторы успешной работы с входящим звонком. Диагностика индивидуальных установок. Коррекция индивидуальных установок. Формирование положительной установки на телефонный разговор с клиентом. Конгруэнтность телеоператора. Характеристики телефонного имиджа компании. Действия телеоператора, формирующие имидж с заданными характеристиками.

2. Причины входящих звонков

Заказ, покупка («теплая» продажа). Консультация, получение дополнительной информации. Жалоба, претензия.

3. Навыки установления контакта с клиентом

Как формируется первое впечатление клиента: сознание и подсознание (метафора айсберга). Вербальная, невербальная и паралингвистическая составляющие телефонного общения. Что способствует установлению и поддержанию хорошего контакта с клиентом? Два уровня общения с клиентом. Эмоциональный уровень. Информационный уровень. Отработка стандартных фраз для установления контакта с клиентом.

4. Работа с голосом и речью

Понятность речи. Темп речи. Громкость голоса. Высота голоса. Тембр (окраска голоса и речи). Паузы. Улыбка в голосе. Влияние позы на голос.

5. Типология звонящих клиентов

Основные психологические типы клиентов. Основные психологические типы телеоператоров. Быстрое определение психологического типа клиента. Использование сильных сторон собственного типа. Приобретение навыков телефонного общения, присущих другим типам. Отработка телефонного общения со всеми типами клиентов.

6. Выявление цели звонка и получение необходимой информации

Навыки задавания вопросов. Техника получения необходимой информации. Навыки структурирования и фиксации информации, полученной от клиента. Проверка правильности понимания полученной информации. Правила ответа на вопросы. Что делать, если не знаешь, что ответить клиенту. Переадресация звонка специалисту при необходимости. Завершение разговора с клиентом. Прощание с клиентом.

7. Навыки работы с «теплыми» звонками

Контакт и еще раз контакт с клиентом. Выявление потребностей и нужд клиента. Презентация продуктов и услуг. Переговоры о стоимости. Снятие возражений, тревоги и неуверенности клиента. Завершение сделки и совершение продажи.

8. Консультирование клиента по телефону

Важность отличного знания продуктов и услуг компании. Навыки активного слушания. Техники презентации. Техники задавания вопросов. Использование извлекающих вопросов. Использование направляющих вопросов. Подведение клиента к продаже или к повторному звонку. Взятие контактных данных.

9. Работа с жалобами и претензиями клиента

Типовые жалобы и претензии клиентов. Отработка навыков ответа на типовые жалобы и претензии. Работа с агрессивным клиентом. Техники регуляции эмоционального напряжения клиента. Вербализация своего эмоционального состояния. Вербализация эмоционального состояния клиента. Техника подчеркивания общности с клиентом. Техника подчеркивания значимости клиента. Проявление интереса к проблеме клиента. Нестандартные вопросы клиентов. Отработка навыков ответа на нестандартные вопросы клиентов.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ И ЛИЧНОСТНАЯ УВЕРЕННОСТЬ

1. Понятие уверенного поведения.

Специфика уверенного поведения. Зачем быть уверенным? Уверенность как чувство, как состояние, как свойство. Источники уверенного и неуверенного поведения.

2. Треугольник уверенности.

Ресурс, цель, самооценка. Виды ресурсов. Осознанное привлечение внешних ресурсов как источника уверенности. Цели как источник уверенности. Правила постановки целей. Самооценка. Факторы, оказывающие влияние на самооценку.

3. Уверенное, неуверенное и агрессивное поведение.

Навыки различения уверенного, неуверенного и агрессивного поведения. Проявления неуверенного и агрессивного поведения. Осознание собственного стиля поведения. Порочный круг неуверенного поведения. Права уверенного человека.

4. Работа по овладению навыками уверенного поведения.

Осознание собственных глубинных источников неуверенности. Работа с «Я – посланиями». Работа с негативными самовербализациями. Отработка навыков уверенного поведения в сложных ситуациях (отказ, просьба, критика). Техника «заигранная пластинка». Техника «наведение тумана». Техника «негативный вопрос». Работа с «неожиданными заданиями».

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ПРАКТИКА РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ПЕРЕДАЧИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ НАВЫКОВ НОВЫМ СОТРУДНИКАМ

1. Система наставничества.

Система наставничества как элемент самообучающейся организации. Условия, необходимые для эффективного функционирования системы наставничества. Компетенции наставника. Позиционирование наставника. Подводные камни введения системы наставничества и наставников.

2. Направления работы наставника:

Обучение стажеров. Развитие опытных сотрудников. **Определение потребностей в обучении и развитии сотрудников. Планирование обучения.** Постановка учебных целей и задач. План работы наставника на месяц/квартал. Индивидуальный план обучения стажера. Индивидуальный план развития сотрудника.

3. Форматы обучающих мероприятий.

Индивидуальное обучение. Групповые формы обучающих мероприятий. **Разработка занятий.** Цель, задачи. Хронометраж. Место и роль мотивации. Дизайн занятия с учетом особенностей аудитории.

4. Результативность работы наставника.

Конструктивная обратная связь в работе наставника. Самоанализ. Индикаторы прогресса. Оценка подопечных. Оценка руководства

Корректировка деятельности наставника. Профессиональное развитие в наставничестве.

РАБОТА КОЛЛ-ЦЕНТРА

Эффективное **привлечение клиентов в банк**, их удержание и продажа банковских продуктов зависит от умения выявлять, формировать и удовлетворять потребности клиента. Важную роль в этом процессе играет качество работы контактного персонала, в частности сотрудников call-центра банка. Call-центр занимает одно из центральных мест в системе инструментов работы банка с клиентами. Его сотрудники занимаются обслуживанием входящих и исходящих звонков, расширяют клиентскую базу, обеспечивают клиентов всей необходимой им информацией по работе банка.

Задачи, решаемые колл-центром банка

- привлечение клиентов в банк и поддержка эмиссии платежных карт;
- анкетирование и изучение потребительского спроса;
- актуализация и расширение баз данных;
- продажа банковских товаров и услуг (телемаркетинг);
- поддержка программ кредитования (автокредит, ипотека, кредиты на образование и пр.);
- круглосуточная поддержка владельцев банковских карт на местном и международном уровне и т.д.

Корпоративные банковские колл-центры рассчитаны на решение текущих задач обслуживания клиентов. Если банк планирует проведение широкомасштабных рекламных акций, информационных обзвонков и телефонных опросов, то с точки зрения финансовых, кадровых и технических затрат, удобнее прибегнуть к услугам аутсорсингового call-центра.

В общей сложности, можно выделить несколько направлений развития:

- Работа по продукту
- Техника продаж
- Формирование образа банка и сотрудника банка в глазах клиентов
- Работа колл-центра
- Наставничество – как развитие организации и ее сотрудников (практика передачи профессионального опыта)

Рекомендуется:

Отработка навыков в тренинговом режиме и их закрепление. Посстренинговое сопровождение и адаптация новых сотрудников на новом месте с применением системы наставничества.

Режим работы 2-4 дня с 10.00 до 17.00. Последующие мероприятия по сопровождению. Оценка эффективности обучения руководителями подразделений через 1, 3, 6 месяцев. Группа – оптимальная – 12-16 человек – для практической отработки навыков.

Обучение новых сотрудников должно проходить:

А) чему их необходимо обучать при приеме на работу.

- Информация о компании
- Формирование лояльности к организации
- Знание продуктов и техник работы с ними
- Формирование уверенного и адекватного поведения с клиентами
- Обучение системе наставничества как пути формирования и поддержания корпоративной культуры и внедрения навыков по профессиональной деятельности в банковской сфере

Б) продолжительность обучения.

- Вводный курс занимает, как правило 2-3 (2-4) дня, далее следуют мероприятия по оценке эффективности обучения, адаптации и различные посттрениговые мероприятия

В) оценка эффективности обучения.

Ручкина Т.В., к.с.н.

доцент

кафедра профессионального развития кадров

ССЭИ, филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова

Россия, г. Саратов

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ТЕОРИЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ЛИДЕРСТВА

Аннотация: рассматриваются особенности развития теории управленческого лидерства; говорится, что эффективность управленческого лидерства зависит от соответствия между поведенческим стилем и степенью контроля со стороны управленческого лидера; дается описание управленческого лидера в рамках межличностного общения; система контроля лидера; технология изменения ситуационного контроля; модели управленческого лидера; описывается теория целенаправленности, которая основывается на положениях теории мотивации, доминирующем стиле поведения управленческого лидера; выделяются стили лидерства (директивный, поддерживающий, участвующий, ориентированный на достижения); определяется эффективность лидерства в зависимости от ситуационных факторов; эффективность лидерства также может выражаться, говорится в ней, путем выстраивания гибкой стратегии адаптивности, в зависимости от данной конкретной социальной ситуации.

Ключевые слова: управленческий лидер, управленческое лидерство, демонстрируемый стиль лидерства, эффективность проявленного лидерства, ситуационный контроль, личностные отношения, эмоциональные

отношения, технология изменения ситуационного контроля, групповая деятельность, теория целенаправленности, ситуационная теория, профессиональное развитие, система поощрения, степень влияния, стили лидерства, ориентация на достижения, характеристики подчиненных, характеристики среды, модель эффективного лидерства, степень адаптивности, типы подчиненных.

Рассмотрим особенности развития теорий управленческого лидерства. Развитие теорий стилей управленческого лидерства, которые ориентированы на отношение ли задание, отходили в сторону и постепенно были сформированы теории ситуационного лидерства. Самой известной оказывается модель ситуационного лидерства Ф. Фрайдлера [1]. Данная модель была основана на гипотезе, что эффективность управленческого лидерства зависит от соответствия между демонстрируемым поведенческим стилем и степенью контроля самой ситуации со стороны управленческого лидера. Стил лидерства в таком случае определяется с помощью подсчета соотношения ASO/LPC управленческого лидера. Метод оказывается на практике достаточно простым. В нем респондентам предлагается ответить на вопросы на тему их отношения к характеристикам коллег по работе: какие из них наиболее комфортны для них в командной работе и какие коллеги являются «отверженными», они оказываются менее привлекательными. Шкала ASO (assumed similarity of opposites), которая представляет собой сопоставление противоположных характеристик, выстраивается путем сравнительного анализа максимально предпочитаемых качеств с наименее предпочитаемыми. Чем больше оказывается разница между ними, тем выше оказывается шкала. Шкала LPC (least preferred coworker) основывается на оценке характеристик сотрудников, с которыми в минимальной степени респонденты хотели бы работать. В дальнейшем происходит ее соотнесение со шкалой ASO. Обе шкалы взаимопеременны, поэтому в последнее время исследователи предпочитают использовать только шкалу LPC. Чем выше показатели данной шкалы, тем в большей мере управленческий лидер оказывается нуждающимся в одобрении и поддержке со стороны окружающих.

Фрайдлер описал управленческого лидера как человека, который оказывается максимально удовлетворен вследствие оптимального, эффективного, комфортного и успешного межличностного общения. Управленческий лидер, который не заботится об отношении окружающих по отношению к своей профессиональной деятельности, извлекает максимум от удовлетворения от выполнения полученного задания. Таким образом, в соответствии со шкалой LPC, Фрайдлер выделил два основных стиля управленческого лидерства, которые называются стилем, ориентированным на задание или стилем, ориентированным на отношения. В одной и той же конкретной социальной ситуации каждый из стилей проявляется по-разному. Первый стиль направлен на развитие тесных межличностных

контактов и улучшение работы группы, команды с целью получения важных организационных результатов, а другой способствует тесное взаимодействие лишь с одной целью - для успешного выполнения полученного задания. При выработанном и проявленной стиле управления самооценка лидера зависит от степени его признания со стороны окружающих, а во втором результаты оцениваются в зависимости от успешности реализации лишь только поставленных целей и выполнения полученного задания.

Любой демонстрируемый стиль лидерства способствует и развитию отношений, и выполнению заданий, однако, каждый из показателей попадает разную весовую категорию. Лидер, имеющий высокую шкалу LPC, рассматривает профессиональную деятельность по выполнению задания через определенные рамки по достижению и раскрытию новых возможностей развития, касающихся построения и налаживания успешных взаимоотношений совместно с работающей с ним командой. Управленческий лидер, имеющий низкую шкалу LPC, считает свои сформировавшиеся межличностные отношения с командой в качестве необходимого и достаточного условия успешного выполнения задания.

Отношения между LPC и эффективностью проявленного лидерства проверялись многократно во многих исследованиях и получены были различные результаты. Корреляция между шкалой LPC управленческого лидера и измерением групповой эффективности распределялась между границами от -0,67 до +0,69. Однако, применение этой модели потребовало введения определенной классификации ситуационных переменных, которой и занялся Фрайдлер. Его система классификации ситуационных факторов основана на той предпосылке, что управленческий стиль взаимодействия лидера с группой зависит от степени его влияния и власти, от его контроля над ситуацией. Ситуационный контроль фиксируется низкими или высокими показателями. Высокий контроль над создавшейся ситуацией выражается в том, что лидер в силу своей способности оказывать влияние на членов группы принимает решения, которые приводят к прогнозу того или иного получаемого результата. Низкий контроль выражается в принятии лидером решений, которые не оказывают практически никакого влияния на деятельность группы и получаемы ею результаты, потому что влияние лидера недостаточно как на группу, так и на проявляемую ею групповую динамику.

Система контроля лидера включает:

1. Статусную власть лидера – то есть степень, в которой положение руководителя обеспечивает лидеру выполнение его желаний и воли подчиненными. Под этим понимается, что чем более сильными организационными позициями обладает лидер, чем выше его социальный статус, тем складывается более благоприятная ситуация для реализации его лидерства.

2. Особенности структуры задания – то есть они соответствуют той степени его осознания, на уровне которой требования задания ясны, понятны и выполнимы.

Фрайдлер определил следующие критерии задания:

- возможность проверки решения – то есть степень его корректности и зависимости от власти, процедур и обратной связи;
- ясность цели – то есть степень информированности членов группы об условиях задания;
- сложность цели – то есть степень, в которой задание может быть выполнено с помощью различных процедур;
- особенность решения – то есть качество и условия принятия решения (как много альтернатив было рассмотрено предварительно).

Особенности структуры задания складываются из того, насколько задание структурировано. Если задание структурировано и цель ясна, то существует только одно правильное решение, основывающееся на выборе и предварительном анализе множества альтернатив. А если нет противоречия между отдаленными и ближайшими целями, то решение реально и исполнимо. Поэтому оказывается, что чем более структурированным является задание, тем более благоприятными считаются условия лидерства.

3. Личностные отношения между лидером и членами группы – они зависят от имеющихся эмоциональных отношений лидера с ними, степени их одобрения и лояльности по отношению к его личности и принимаемым им решениям. Если управленческий *лидер* достаточно успешно выстроил хорошие эмоциональные связи с членами группы, то ситуация для проявления и восприятия лидерства с его стороны более благоприятна, чем в другом подобном случае.

Данные факторы имеют различное значение для лидерства. Отношения «лидер-члены группы» гораздо более ситуационен, как фактор, за ним в весовой категории можно выделить структурированность задания и еще позднее проявится статусная власть лидера. Вывод о том, что максимально благоприятными условиями для проявления лидерства оказываются налаженные отношения лидера с подчиненными, высокая структурированность задания и сильная статусная позиция лидера, не совсем правилен. Согласно теории Фрайдлера, управленческий лидер, ориентированный на выполнение задания, демонстрирует большую эффективность при условии, что ситуация сильно благоприятна или неблагоприятна для проявления лидерства. Лидер, ориентированный на отношения, проявляет большую эффективность в ситуации, когда она не оптимальна для проявления лидерства, но и не препятствует ему. Когда ситуация наиболее благоприятна, члены группы справляются с заданием и управленческий лидер управляет и контролирует в отсутствие какого-либо нажима и давления со стороны внешней и внутренней среды. Если ситуация не

благоприятна лидерству, когда выполнение задания не укладывается в назначенные сроки, персонал имеет недостаточно представления о стратегии его выполнения, когда требуется авторитарное руководство, то лидер проявляет эффективность. Если ситуация имеет средние характеристики благоприятствования, а команда руководителя направлена на получение максимально большого количества внимания и терпимости со стороны лидера, то лидер, ориентированный на отношения, будет более гораздо более эффективным, чем тот, кто направлен только на получение результатов.

Технология изменения ситуационного контроля

Направление изменения ситуационного контроля	Мероприятия по изменению
Изменение отношений «лидер - последователи» осуществляется в том случае, если:	• проводить больше или меньше (в зависимости от присущего стиля лидерства) времени с последователями; • организовывать мероприятия по совместному проведению досуга (занятия спортом, пикники и т.д.); • укреплять и развивать взаимное доверие; • разработать и развивать систему поощрения последователей; • наладить каналы обмена информацией в организации и отслеживать ее качество.
Изменение структуры задания предполагает:	• разделение задания на составные элементы - более мелкие задания; • организацию обучения персонала качественному выполнению задания; • разработку и внедрение процедуры руководства по выполнению задания; • использование советов и помощи профессионалов; • «согласие на прием добровольной помощи в выполнении • совершенствование системы принятия решений.
Для изменения позиционной силы необходимо:	• узнать все и опробовать всю власть, которую предоставляет данная должность; • развивать личный профессионализм, стать экспертом в области выполнения задания для последователей; • контролировать каналы и качество информации в организации; • делегировать полномочия;

	• управлять с помощью процессов планирования и принятия решений; • не игнорировать информацию от членов коллектива; • избегать ловушек немотивированной демонстрации своей власти и статуса.

Все дальнейшие исследования теории Фрайдлера подтверждают ее действенность, однако возникают несколько проблем по ее использованию, поскольку:

1. Возлагаются слишком большие надежды на вопросник LPC в качестве средства измерения поведенческих характеристик управленческого лидера;
2. Фиксируется упрощенный подход к рамкам благоприятных и неблагоприятных факторов.

Модели поведения управленческого лидера зависят от его личностных качеств и в той же мере и от особенностей ситуации, в которой проявляется его стиль и характеристики лидерства. Ситуация средней благоприятности по отношению к лидерству вынуждает руководителя, ориентированного на отношения, улучшать их, увеличивать их характеристики, и одновременно уделять больше внимания выполнению задания. В этой же ситуации управленческий лидер, ориентированный на задание, оказывается в ситуации, в которой должен выстраивать множество межличностных отношений. Изменение степени благоприятствования ситуации в отношении к лидерству принуждает лидера изменять и переконструировать ранее сформировавшиеся модели поведения с целью достижения большей эффективности групповой деятельности.

Теория ситуационного лидерства оказала большое влияние на понимание феномена лидерства и способствовала созданию комплексного решения проблем исследования организационных изменений и обучению феномену лидерства. Данная теория важна для выявления основных характеристик поведения управленческого лидера, которые определяют и «строят» его эффективность. Также модели позволяют понять, в каких ситуациях необходимо к ним обращаться в своем построении жизненного пути.

Рассмотрим основные положения теории целенаправленности, которая продолжает развитие основных положений ситуационной теории лидерства Фрайдлера, основываясь на основных положениях теории мотивации. В соответствии с ней функции управленческого лидера заключаются в оказании помощи своей команде и подчиненных в плане достижения их целей и содействовать их профессиональному развитию и созданию социально-психологической удовлетворенности работой. Теория целенаправленности делает акцент на том, что управленческий лидер оказывает определенное влияние на ожидания подчиненных через четкое и

конкретное определение своих целей и создание планомерной системы поощрения.

Основателем данной теории лидерства оказался Роберт Хаус [4], который предложил модель, объясняющая основной механизм влияния на восприятие ожиданий. Степень влияния на формирование ожиданий зависит от той степени, в которой происходит соответствие стиля управленческого лидерства основным типичным характеристикам поведения и личным особенностям членов коллектива.

В отличие от Фрайдлера, данная теория лидерства говорит о том, что управленческий лидер обладает одним доминирующим стилем лидерства. Хаус считал, что лидер может обладать различными поведенческими стилями и в соответствии с выделенными выше критериями, которые включают в себя ориентацию на задание и ориентацию на отношения, Хаус выделил четыре стиля лидерства:

1. Директивный – в процессе него происходит обеспечение подчиненных инструкциями, руководством, правилами и стандартами в отношении того, что и как следует выполнять. Управленческий лидер четко дает понять подчиненным, что ожидает от них в профессиональном плане и какого рода поощрение или наказание они могут получить в результате выполнения или отсутствия выполнения задания.

2. Поддерживающий - в процессе него проявляется дружелюбное отношение к подчиненным. Данный стиль лидерства направлен на обеспечение и улучшение их деятельности, удовлетворение потребностей и создание благоприятных условий для работы.

3. Участвующий – направлен на создание и поддержание процесса взаимного консультирования и обмена идеями между управленческим лидером и членами коллектива, вовлечение подчиненных в процесс принятия решений.

4. Ориентированный на достижения - когда усилия управленческого лидера концентрируются на улучшении деятельности всего коллектива. Он придает особое значение организационным преимуществам, уверенности членов коллектива в их способностях достичь цели.

Данным стилям лидерства в соответствии с основными положениями данной теории соответствуют три характеристики подчиненных, когда члены команды делятся на такие подгруппы, которые явно их выражают:

- удовлетворенность;
- одобрение действий лидера;
- собственные надежды, связанные с лидером.

Подчиненные ожидают от управленческого лидера усилий, которые направлены на обеспечение и повышение производительности по достижению результатов в отношении всех членов группы. Также каждое действие должно в любом случае сопровождаться

похвалой за успешно выполненную работу. Данный стиль лидерства оказывает большое мотивирующее влияние на деятельность подчиненных, повышая репутацию лидера, создавая ситуацию, при которой происходит удовлетворение их потребностей в результате эффективно выполненной профессиональной деятельности.

Поведение управленческого лидера воспринимается позитивно, когда он обеспечивает удовлетворение их потребностей. То есть сама модель поведения лидера, или его стиль управления становится демотиватором или мотиватором по отношению к выполняемой деятельности и получаемым им результатам. Можно описать некоторые ситуации, которые позволяют положительно мотивировать подчиненных:

- устранение препятствий на пути достижения целей;
- обеспечение руководства членами группы и насыщение их потребностей;
- поощрение усилий по выполнению задач.

Взаимное развитие отношения и прояснение целей по отношению к выполнению профессиональной деятельности, позволяет управленческому лидеру выявлять способы, которыми он может мотивировать их максимально удобным для себя способом:

- пробуждение или усиление потребности подчиненных в достижении результатов по тем направлениям, которые находятся в их компетенции и в рамках их ответственности;
- разработка системы индивидуального поощрения усилий по достижению общих целей и ознакомление коллектива с ней;
- с помощью разъяснения, обучения и инструктирования упрощение задачи эффективного выполнения задания для подчиненных;
- оказание содействия подчиненным в осознании ими сущности задания и их роли в его выполнении;
- сведение к минимуму любых препятствий, которые мешают подчиненным выполнять задания.

Теория целенаправленности включает в себя рассмотрение двух типов ситуационных факторов, которые определяют эффективность лидерства [3]:

1. Личностные характеристики подчиненных.
2. Характеристики среды.

Если подчиненные понимают, что проявленные ими модели поведения влияют соответствующим образом на работу, то есть присутствует внутренний контроль над ситуацией (внутренний локус контроля), то самым оптимальным для них стилем лидерства оказывается участвующий стиль. Если подчиненные уверены в том, что качество и сроки выполнения задания не зависят от них, а только связаны с влиянием внешней среды (внешний локус контроля), то самым эффективным стилем лидерства окажется директивный стиль. Если подчиненные демонстрируют высокую потребность в выработке и проявлении сплоченности, командности, то

самым оптимальным стилем в данной ситуации окажется поддерживающий стиль.

Характеристики внешней среды, как считается в теории целенаправленности, могут оказывать достаточное влияние на выбор стиля лидерства в управленческом процессе и на мотивацию подчиненных. Если задание четко структурировано, а задачи четко прописаны и конкретны, то поддерживающий и участвующий стили управленческого лидерства скорее всего будут соответствовать ожиданиям со стороны подчиненных. Если задание не ясно прописано, то подчиненные ожидают со стороны лидера проявлений директивного стиля управления как максимально эффективного в данной ситуации.

Хаус и его последователи обратили внимание на то, какое значение оказывает сложность выполнения задания на выработку и реализацию максимально эффективного стиля лидерства. Рост по карьерной лестнице и потребность в постоянной самореализации и личностном росте достаточно широко определены как наличные и существующие потребности многих людей при построении своей профессиональной карьеры. Однако вес этих категорий достаточно различен, поскольку любые профессиональные стратегии должны оказываться четко и по существу вписанными в жизненные стратегии, которые оказываются более широкими по своему смысловому содержанию. Таким образом, были выявлены следующие закономерности:

- подчиненные, которые имеют потребности подобного рода, как правило, с удовольствием выполняют сложные задания и ожидают участвующего стиля лидерства или ориентированного на достижения. При выполнении ими простого задания, им требуется поддерживающий стиль лидерства.
- подчиненные со слабо выраженной потребностью в личностном росте, при выполнении сложного задания, нуждаются в директивном стиле лидерства, а при выполнении простого - в директивном или поддерживающем.

Несмотря на все преимущества данной теории, следует заметить, что результаты ее эмпирических исследований достаточно противоречивы.

Рассмотрим теорию ситуационного лидерства Херсея-Бленчарда. П. Херсей и К. Бленчард [2] развивали вышеуказанные теории и предложили модель эффективного лидерства, которая построена таким образом, что выявляется степень, в какой поведенческий стиль лидера соответствует готовности подчиненных выполнять задание. Эффективность управленческого лидерства выстраивается путем выстроенной гибкой стратегии и направления деятельности лидера при выборе модели поведения и его адаптивности к данной конкретной ситуации. В соответствии с общепризнанными критериями (ориентацией на задание или ориентацией отношения) ими были выделены четыре стиля лидерства.

Согласно этому, каждый стиль лидерства может быть эффективным или неэффективным только в данной конкретной социальной ситуации:

- Директивный (telling) - направляющий, руководящий, управляющий, указующий, устанавливающий нормы и правила. Он эффективен только в условиях низкой степени готовности подчиненных, или в условиях дефицита времени, кризиса.

- Продающий (selling) - стиль объясняющий, разъясняющий и детализирующий, убеждающий. Он эффективен в условиях средней степени готовности подчиненных.

- Участвующий стиль (participating) - стиль ободряющий, обнадеживающий, сотрудничающий, обязующийся. Он эффективен в условиях средней или приближающейся к высокой степени готовности подчиненных.

- Делегирующий стиль (delegating) - стиль наблюдающий, отслеживающий, выполняющий. Он эффективен в условиях высокой степени готовности подчиненных.

Данные исследователи считают, управленческие лидеры используют все стили управления с различной частотой и эффективностью в зависимости от ситуации. Каждый лидер осуществляет выбор в пользу того или иного доминирующего стиля, а остальные стили выступают на вторых ролях, являются недостаточно употребляемыми, второстепенными. Степень гибкости оказывается важной характеристикой лидера, которая и определяет его способность систематизировать и в нужное время применить тот или иной стиль поведения, скомбинировать различные стили поведения (know-how).

Степень адаптивности отражает способность и желание, психологическую готовность управленческого лидера изменяться и выбирать наиболее эффективную модель поведения в наличной социальной ситуации (know when). Степень приспособляемости как фактор изменяема. При ярко выраженном умении адаптироваться управленческий лидер достаточно четко определяет степень способности и желания со стороны подчиненных точно выполнять его распоряжения и степень его влияния адекватная ситуации и особенностям людей. При средней степени приспособляемости управленческий лидер предпочитает доминирующий стиль поведения, сочетая его со слабой гибкостью в отношении употребления дополнительных стилей. При низкой степени приспособляемости управленческий лидер вне зависимости от имеющейся ситуации используют одну и ту же модель поведения, которая приводила к заданным результатам ранее. Причем, неудовлетворительные результаты, которые он получает в данный момент оправдываются внешними обстоятельствами, а не личной социально-психологической не успешностью, недостаточностью управленческих навыков, умений и знаний.

Важным ситуационным фактором эффективности лидерства они обозначают степень готовности членов коллектива подчиняться влиянию

лидера и выполнять поставленные цели и задачи. Готовностью они называют:

1. Способность подчиненных выполнить задание, т.е. уровень компетентности в определенной сфере и личностные возможности;

2. Отношение к заданию и лидеру, т.е. наличие желания и согласия подчиниться, мотивации и уверенности.

Ими были выделены следующие типы подчиненных:

1. Подчиненный обладает способностями, необходимыми для выполнения задания; у него есть желание сделать порученное и уверенность в себе, лидере и задании.

2. Подчиненный обладает способностями, необходимыми для выполнения задания; но у него отсутствует желание исполнить порученное или уверенность (либо или/и в себе, либо или/и в лидере, либо или/и в задании).

3. Подчиненный не обладает способностями, необходимыми для выполнения задания; но у него есть желание сделать порученное и/или уверенность в себе, лидере и задании.

4. Подчиненный не обладает способностями, необходимыми для выполнения задания; у него также отсутствует желание сделать порученное или уверенность (либо или/и в себе, либо или/и в лидере, либо или/и в задании).

Если подчиненный относится к первому типу, то он компетентен и его действия достаточно мотивированы и наиболее эффективным стилем лидерства окажется по отношению к нему делегирующий, который направлен в большей мере на самоконтроль и автономию. Если подчиненный относится ко второму типу, то он компетентен, но его поступки недостаточно мотивированы, а также он может не обладать достаточной степенью уверенности в себе. В данном случае рекомендуется управленческому лидеру провести детальный анализ исходной информации и использовать участвующий стиль или продающий. Если подчиненный относится к третьему типу, то он не обладает необходимыми способностями, но в то же время достаточно уверен в себе и имеет желание работать, поэтому самым оптимальным применяемым по отношению к нему стилем окажется директивный или участвующий. Если подчиненный относится к четвертому типу, то самым грамотным будет применение директивного стиля лидерства. Данная модель достаточно много подвергалась исследованиям, тестированиям и полученные результаты свидетельствуют о том, что она оказывается наиболее практичной и эффективной.

Таким образом, мы рассмотрели основные положения заявленных ранее теорий, касающихся управленческого лидерства и выяснили, что наиболее эффективным стилем в ситуации повышенного контроля

оказывается директивный, а демократический оптимален при большей самостоятельности подчиненных и лучшей их самоорганизации.

Использованные источники:

1. Fridler F.E. The effects of leadership training and experience: A contingency model interpretation. 1972. Administrative Science Quarterly. 12.
2. Hersey P. & Blanchart, K.H. 1988. Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources. 5th ed. Englewood Cliffs. NJ. Prince-Hall.
3. House R.J. & Mitchell T.R. Path-Goal Theory of Leadership. Journal of Contemporary Business 1974. 8. P. 83.
4. House R.J. A Path-Goal Theory of Leader Effectiveness. Administrative Science Quarterly. 1971. 9. P. 321-338.

Ручкина Т.В., к.с.н.

доцент

кафедра профессионального развития кадров

ССЭИ, филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова

Россия, г. Саратов

**ОПИСАНИЕ АЛГОРИТМА ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РАМКАХ
СПЕЦИФИКИ ОБУЧЕНИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
(НА ПРИМЕРЕ БАНКА)**

Аннотация: дается алгоритм решения вопросов в отношении подбора бизнес-тренеров для работы в финансовых компаниях (по примеру, в любых других), специфика подбора и основные способы поиска; отбор, согласно наличной квалификации и требований; подбор и отбор для создания тренингового центра, учебного центра или корпоративного университета.

Ключевые слова: бизнес-тренер, банк, регион, СМИ, подбор, отбор, тренинговый центр, корпоративный университет, учебный центр, кандидат, команда, методы поиска, биография кандидата, квалификация, аттестация, ассессмент, рекрутинг, план карьерного развития.

- стажировка у имеющих и работающих бизнес-тренеров
- понимание специфики работы в данной компании
- знакомство с основными регламентирующими документами
- знакомство с системой работы банка, специфики основных отделов и их взаимосвязей
- выявление региональных аспектов
- интервью с первыми лицами компании для выявления и уточнения запросов, их детализации
- разработка портрета «идеального кандидата» и его профессиональных компетенций
- планирование работы по каждому региону
- разработка специфики работы и структуры тренингового центра

- разработка системы ассесмента под банк, унификация принципов и подходов по каждому региону, создание целостности
- работа по подбору (проведение необходимых мероприятий с применением различных методов подбора)
 - работа со СМИ, реклама
 - подбор
 - отбор
 - координация работ по увольнению/приему кандидата на работу
 - Сообщение остальным кандидатам об отказе
 - выход кандидата на работу, сопроводительные мероприятия, адаптация в компании, работа через наставничество
 - создание банка данных
 - обучение и развитие через тренинговый центр
 - создание команды по подбору и обучению в тренинговом центре по регионам и в центральном офисе (подчинение центральному офису) – принцип – солнышка.
 - создание корпоративного университета и обучение по всем сферам работы в данной конкретной финансовой группе - согласно ее ценностям, стратегии и развитию, запросам.

2 пути подбора персонала в зависимости от целей:

- поиск и набор персонала с уже готовыми компетенциями и минимальная подготовка (в рамках необходимого и достаточного) для включения в работу – возможна текучесть кадров и «переманивание» на другие места работы при получении необходимого опыта, на больший уровень зарплаты или компенсационный пакет, льготы. (более краткосрочные – «закрыть дыры», «закрыть позиции»).
- поиск, набор, подготовка, обучение и развитие персонала «с нуля» или с различными уровнями компетенций – для постоянной работы в банке, «заточка» специалистов под индивидуальные нужды банка, формирование мировоззрения и ценностей, корпоративную культуру банка. (формирование долгосрочного и плодотворного сотрудничества)

Методы поиска:

- работа о СМИ – объявления в газеты, журналы, рекламные материалы
- объявления в кинотеатрах, на радио, в наземном транспорте, поездах, специализированных журналах общегосударственного значения.
- работа с телевидением
- работа с центрами занятости
- работа с вузами
- поиск по базам данных
- поиск через рекомендации
- поиск через Интернет

- сотрудничество с кадровыми агентствами
- среди выпускников бизнес-школ, институтов повышения квалификации
- путем использования различных профессиональных объединений

Создание тренингового центра – подготовка бизнес-тренеров по 2 направлениям:

- без специальной подготовки (набор из вузов, непрофильных учреждений) – базовая подготовка бизнес - тренеров – выработка навыков и понимания специфики работы тренером, формирование базовых компетенций тренера

- на базе имеющейся специальной подготовки - тренинг для тренеров, формирование специализации каждого тренера, взаимозаменяемости, индивидуальности и «заточка» работы каждого тренера под потребности и стратегию развития банка

=== создание корпоративного университета, готовящего персонал полностью под заказ банка (от нуля до полной специализации и высокого уровня профессионализма)

Заказ:

- компания – банк (полная информация – форма собственности, история, корпоративная культура, размеры, портфель, профиль, объемные показатели, место на рынке)

- должность – бизнес-тренер (история должности, причины и специфика поиска кандидатов, должностные обязанности, задачи, решаемые работником, объем работ и оплата, ответственность и права, условия и место работы, кто руководитель и какой он, есть ли подчиненные и какие они)

- перспективы (кому подчиняется, какую роль эта должность играет в компании, какие перспективы роста 1-3-5 лет, освоение новых технологий, повышение квалификации, почему в данном отделе хорошо работать, почему стоит перейти в данную компанию (если человек работает), какие плюсы и минусы)

- личность – тестирование, собеседование, др. качественные методы
- профессиональные компетенции
- критерии оценки работника
- план рекрутинга/методы

Определение под заказ:

- Какова должна быть биография идеального кандидата?
- Каким должно быть его образование?
- Какой опыт работы от него требуется?
- Какой опыт был бы предпочтительней (при наличии выбора среди нескольких кандидатов)?

- Каковы должны быть человеческие качества и ценности нанимаемого сотрудника)?
- Какие возможности дальнейшего продвижения кандидата в компании?
- Какое техническое или иное обучение он может получить в компании?
- Информация о корпоративной культуре компании – какой стиль менеджмента в компании
- Каков стиль менеджмента в отделе?
- Каковы задачи отдела?
- Какого типа люди преуспевают в компании?)

Задачи:

- Внедрение дистанционного обучения (сокращение затрат и эффективное использование времени)
- Проведение обучающих конференций
- Разработка видеокурсов, дистанционных обучающих курсов
- Создание и разработка обучающих кейсов
- Аттестация через определенный период времени. Разработка системы аттестации для бизнес-тренеров
- Разработка системы отчетности бизнес-тренера и фокусных офисов по проведенной работе, фиксация обратной связи
- Создание портрета «идеального» бизнес-тренера (под корпоративную культуру, цели и стратегию банка)
- Описание вакансии
- Определение основных профессиональных компетенций в рамках банка
- Определение круга обязанностей
- Описание компенсационного пакета
- Разделение на регионы (или согласно разделению на региональные офисы) – поиск и подбор персонала в режиме приоритета (фокус-офисы)
- Планирование на следующий год охвата новых офисов в регионах и на вновь создаваемые
- Формулирование целей и задач конкретного региона и особенностей работы каждого офиса,
- Выяснение запросов и задач руководителей и персонала
- Проведение отбора на уровне резюме
- Проведение первичных собеседований
- Ассессмент

- Прием на работу кандидата/создание резерва, их подготовка, для обучения и развития из имеющихся кандидатов - проведение аттестации и контрольного тестирования – запуск в работу
 - Создание базы данных кандидатов
 - Помощь в составлении резюме
 - Психологическое тестирование кандидатов (желательно перевести его в дистанционный и компьютерный режим) – оптимизация затрат времени и сил
 - Занесение информации о кандидате в базу данных по регионам
 - Создание централизованной базы бизнес-тренеров
 - Профориентация
 - Разработка плана карьерного развития (с уже принятыми кандидатами)
 - Разработка плана обучения и развития (с кандидатами, нуждающимися в профессиональной доработке)
 - Собеседование с первыми лицами компании и офисов по запросам к персоналу (бизнес-тренерам),
 - описание специфики по регионам
 - Разработка мероприятий по поиску персонала
 - Формулирование более конкретизированного заказа под регион
 - Выбор региона (по параметрам и приоритетам)
 - Выяснение специфики региона и специфики тренера
 - Описание позиции, формулирование требований, профессиональных компетенций
 - Подбор (различными методами)
 - Формирование базы резюме
 - Предварительный список кандидатов
 - Первичное собеседование
 - Ассессмент
 - Окончательный список кандидатов:
 - определение на работу
 - определение на обучение и развитие для последующего трудоустройства в рамках банка (подтягивание компетенций до нужного уровня)
 - Стажировка для принятых кандидатов
 - Обучение для желающих работать.
 - Экспертные заключения
 - Формирование базы данных кандидатов (актуальная, в процессе и в пассиве)
 - Разработка системы наставничества в компании

- Разработка системы ассесмент-центра согласно специфике и запросам финансовой группы лайф:
- унификация ее для каждого банка, входящую в данную финансовую группу
- разработка рекомендаций по проведению
- создание банка данных
- создание кадрового резерва
- Тестирование
- Разработка системы наставничества – прикрепление каждого тренера к ответственному лицу, формулирование плана развития и работы по нему
- Рекламные акции через СМИ – работа с периодикой и изданиями по управлению персоналом, развитию бизнеса – как привлечение персонала и рекламная акция.

Ручкина Т.В., к.с.н.

доцент

кафедра профессионального развития кадров

ССЭИ, филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова

Россия, г. Саратов

СРАВНИТЕЛЬНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И HR-МЕНЕДЖМЕНТА ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: рассматривается философия HR-менеджмента; главный акцент делается на стратегическое планирование и деятельность руководства в отношении человеческих ресурсов; дается сравнение подходов управления персоналом и HR-менеджмента; описывается специфика эволюции представлений в управлении персоналом до управления человеческими ресурсами; даются основные задачи и цели, к которым должны стремиться специалисты HR-отдела; основные практики решения HR задач.

Ключевые слова: HR-менеджмент, управление персоналом, позиция выиграл/выиграл, характер трудовых отношений, человеческие ресурсы, комплексность подхода, специалист, профессионал, работники, производительность, развитие социальных отношений, эффективность работы организации, работа кадровой службы, кадровый аналитик.

Рассмотрим философию HR-менеджмента. Она лишь незначительно изменилось с начала появления. HR-менеджмент представляется наиболее реальным и конструктивным методом, основанным на идеях Э. Мамрода, МакКарти, Эллиса. Изначально формулировка определялась, как: «управление персоналом наиболее точно можно определить как последовательность мероприятий, позволяющих работнику и организации, нанимающей его, прийти к соглашению по поводу характера и задач отношений найма и затем выполнить это соглашение». Следующим

определением являлось: «Управление персоналом – это последовательные действия, которые, во-первых, позволяют работнику и организации, использующей его умения и навыки, прийти к соглашению о задачах и характере их трудовых отношений и, во-вторых, обеспечивают выполнение этого соглашения». Данное понимание специфики управления персоналом было перенесено в философию и понятие термина «HR-менеджмент». Данный подход оценивается с позиции выиграл/выиграл, как со стороны руководства, так и со стороны работников как взимому управляющаяся система интересов, приносящая успех в бизнесе обоим сторонам.

Термин «управление человеческими ресурсами» достаточно нелегко определить. Как правило, этот термин используется в двух значениях. Первое значение применяется, когда описывается область «управления кадрами», «управление персоналом». С другой стороны, термин управление кадров значительно отличается от вышеописанного подхода. В противном случае HR-менеджмент означает особый подход к управлению людьми, предполагая четкую направленности деятельности организации в направлении людей, означает концепцию, которая более эффективная в рамках организации, которая только ограняет систему управления и организации человеческих взаимодействий в контексте профессиональных контактов.

Первое определение предполагает несколько затрагиваемых аспектов. Во-первых, следует сказать об основных целях, которые должны стремиться специалисты HR-отдела. Основными задачами являются:

- Кадровое обеспечение – HR-менеджеры призваны обеспечивать организацию кадрами с наличием высокого уровня профессионализма, использовать таким образом, все наличные и необходимые человеческие ресурсы для достижения стратегических и тактических целей организации. Это означает грамотно поставленную работу по разработке структуры организации. Определению типов контактов при приеме на работу с учетом различных профессиональных страт и должностей сотрудников, отбор и обучение персонала для выполнения поставленных задач со стороны руководства организации. Необходимость эффективной конкуренции на рынке труда требует разработку условий найма, достаточно привлекательных для анализируемого и набираемого персонала, увольнение работников, которые не соответствуют требуемому уровню и их «ликвидация» из рабочего процесса.

- Руководство качеством исполнения – когда необходимый персонал обеспечивается необходимой мотивацией со стороны HR-менеджера. В связи с этим используются различного рода мероприятия, например, обучение и повышение квалификации персонала, особые системы вознаграждения, в том числе и оплаты труда, тесно взаимосвязанные между получаемой наградой и качеством исполнения работы. HR-менеджеры призваны оказывать эффективное содействие в повышении и укреплении

дисциплины на рабочих местах, особенно, если поведение отдельных работников выходит за требуемые профессиональные рамки. HR-менеджеры формируют и помогают достигать высоких стандартов выполнения работы, путем оказания конструктивной помощи работникам, которые не в состоянии оказываются выполнять профессиональные обязанности корректно вследствие личных, семейных проблем или вопросов по состоянию здоровья. HR-отделение принимает всяческие меры по вовлечению работников в понимание и осуществление главных задач и целей организации, путем повышения из заинтересованности и инициативности.

- Управление изменениями – является одной из основных задач. В данном разделе профессиональных функций предполагается, что изменения в организации не происходят хаотично, вследствие влияния со стороны внешней среды, а фиксируются, анализируются и проверяются, подвергаются тщательной проверке относительно силы и специфике воздействия в данном случае. Оцениваются результаты будущих получаемых воздействий, прогнозируется вектор изменений и выставляются корректирующие воздействия, которые помогают лучше достигать целей организации. Ловится «ветер в паруса». Однако, наиболее грамотным подходом, в данном случае, в рамках организации оказываются изменения, которые продуцируются самими HR-менеджерами и руководителями подразделений, ведущих отделов, директорами и собственниками. Изменения имеют множество форм: например, структурные – требующие реорганизации деятельности или появления новых людей на прежних должностных позициях. В некоторых случаях необходимо осуществлять организационные изменения корпоративной культуры, целей и задач организации и изменения организационной философии, что требует немало затрат со стороны HR-менеджеров по мощности применяемых усилий. В любом из вышеописанных случаев, служба HR играет главную и центральную роль в рамках осуществляемых изменений. Более того, она должна формировать границы данных изменений и планомерно осуществлять запланированную стратегию в организации. Ключевыми факторами в данном процессе, оказываются отбор, тщательная подготовка или переподготовка людей с навыками руководителями или потенциалом в данной сфере, что позволяет грамотно и эффективно проводить запланированные изменения. Как правило, данный процесс организуется в команде, поскольку «старая» команда заменяется на «новую» в процессе осуществления организационных изменений. Могут и чаще всего, приглашаются сотрудники сторонних организаций, которые способствуют признание сотрудниками данной организации важности и специфики проводимых изменений, готовится «почва» для их внедрения. Разработка системы вознаграждения направляется на извлечение вклада тех работников, которые способствуют и активно участвуют в данном процессе. Главным

лозунгом данной целевой функции работы HR-службы оказывается: «люди поддерживают то, что сами и помогали создавать».

- **Администрирование** – данная группа задач не так тесно связана с получением и проявлением конкурентных преимуществ организации на рынке, в том числе и в отношении HR-службы. Административные задачи помогают решать дополнительные задачи в процессе управления и работой организации. В данный процесс входит получение точных и полных сведений о сотрудниках, учет их профессиональных достижений, условий найма, обучения и профессионального развития по карьерной лестнице, посещаемости. Юридический аспект данного рода деятельности осуществляется так, как задано законодательством, особенно этот аспект важен в учете и назначении выплат, предоставлении всем сотрудника ежемесячных детализированных платежных ведомостей. Налоговые и страховые отчисления, платежи в фонд социального страхования, оплата больничных листов, отпусков по беременности и родам, дополнительные законодательные требования в отношении контроля за охраной здоровья и безопасности на рабочем месте, заключение договоров с вновь нанятыми работниками, продолжительности рабочего дня и минимальной ставки оплаты труда. Правильное ведение учета оказывается наиболее важным и центральным звеном соблюдения законодательства в области управления персоналом.

В связи с вышеизложенным следует заметить, что описанные четыре направления HR-деятельности в процессе осуществления работы организации на разных этапах ее развития и становления приобретают большую или меньшую важность и значимость.

Существует несколько практик выполнений задач HR-менеджмента. Назовем некоторые:

- **Специалисты по трудовым отношениям** – отвечают, как правило, за коллективные отношения между работниками и высшим управленческим звеном организации. Данный вид наиболее распространен в крупных организациях. Традиция заключения коллективных договоров предполагает концентрацию службы управления персоналом на достижении максимально удовлетворительных для обеих сторон результатов переговоров. Часто от данных специалистов требуются рекомендации по изменениям в законодательстве, консультации и руководство корпоративными мероприятиями по формированию мотивации в профессиональном плане и повышении заинтересованности сотрудников в результатах труда.

- **Специалист в области обучения и развития** – как правило, данные работники HR-службы занимаются повышением квалификации руководящего состава и линейного руководства, что предполагает сдвиг акцента на определение места в иерархии карьерной лестницы, наличия профессиональных знаний, навыков и умений, потенциала их развития с целью кадровых перемещений, их планирования и ротации кадров. В

процессе работы может предлагаться как стандартный набор курсов, так и их микширование, часто распространено привлечение сторонних организаций к данному рода процессу.

- Специалист в области набора и отбора персонала – обеспечивают деятельности по привлечению новых сотрудников в организацию, определение их имеющегося уровня профессионализм и компетенций, занимаются дополнительно охраной здоровья, обеспечением безопасности, социальной защиты, выплатой компенсаций, пособие и HR-планированием.

- Универсальные специалисты/универсалы – работа осуществляется, как правило, в маленьких или среднего уровня организациях, в одиночку или маленькими командами – в их специфику работы включен весь спектр HR- деятельности и его выполнения. В более крупных организациях универсалы контролируют все кадровые дела в одном конкретном подразделении или разрабатывают кадровую политику на более высоком уровне, несут ответственность на всех уровнях иерархии организации за все аспекты HR-работы. Для выполнения менее значимых задач нанимаются консультанты из сторонних организаций, реализующие стоящие административные задачи более низкого порядка.

- Практики – работают на высоких должностях, имеют профессиональные сертификаты и профессиональную квалификацию по управлению персоналом и профессиональному развитию.

Вторым подходом к управлению персоналом оказывается подход, называемый обычно Human Resources Management - как определенный способ выполнения ранее описанных аспектов деятельности HR-служб. Метод HR-менеджмента качественно отличается от «метода управления персоналом». Главным отличием можно назвать следующее: управление персоналом в основном сосредоточено на рабочей силе, в центре внимания HR-менеджмента оказываются ресурсы. Специалисты по персоналу концентрируются, главным образом, на работниках, наборе, подготовке, управлении кадрами, обеспечивая оплату труда, продвигая и разъясняя требования со стороны руководства, рассматриваются проблемы сотрудников и помогают при их решении. Работники организации оказываются отправной точкой и они же оказываются ресурсом, но менее гибким и планируемым, прогнозируемым, чем деньги или материалы. Управление персоналом, как правило, концентрируется на интересах руководящего состава организации. Специалисты службы управления персоналом находятся между «молотом и наковальней» со стороны работников и со стороны руководства, вынужденные грамотно модифицировать и подавать точки зрения на те или иные факты или события обоим «противодействующим» сторонам, находящимся, как правило, на разных сторонах «баррикад». В данном случае они выполняют роль посредников и парламентаров.

HR-менеджмент, в противном случае, выполняет главным образом функции стратегического планирования и деятельности руководства в отношении людских/человеческих ресурсов, не обязательно включающих штатных работников. Главный акцент делается на планирование, мониторинг и контроль, а не на посредничество. Вопросы, касающиеся человеческих ресурсов и связанных с ними задач, решаются совместно с другими руководителями подразделений и отделов, а не с работниками или их представителями. HR-менеджмент полностью идентифицируется и выражает позицию руководства, относительно удален от рабочей силы. Дэвид Гест [1] подчеркивает различия, которые проявляются в данного рода моделях, иллюстрирующих определенные стереотипы управления персоналом и HR-менеджмента.

Сравнение подходов управления персоналом и HR-менеджмента

	Управление персоналом	HR-менеджмент
Сроки и планирование	• Краткосрочность • Планирование в результате реагирования на явления • Целевое реагирование • Ограниченное реагирование	• Долгосрочность • Активное планирование • Стратегические цели • Комплексность подхода
Психологический контракт	Подчинение	Заинтересованность
Системы контроля	Внешний контроль	Самоконтроль
Трудовые отношения	• Плюрализм • Коллективизм • Низкая ответственность	• Унитаристские отношения • Индивидуализм • Высокий уровень ответственности
Предпочитаемые структуры/системы	• Бюрократия • Механистические структуры, осуществляемые воздействия внутри них • Централизованное воздействие • Наличие определенных ролей	• Взаимозависимость • Распределение полномочий • Гибкость ролей
Роли	• Специалист • профессионал	Интегрированные в линейное руководство в большей мере
Критерии оценки	Минимизация затрат	Максимальная утилизация и учет человеческих активов

Легге [2] приходит к выводу, что разница между данными подходами достаточно незначительна, однако фиксируются и различия. HR-менеджмент концентрируется на то, что сделано для менеджеров, а не для

других сотрудников организации со стороны менеджеров; линейным руководителям в HR-менеджменте принадлежит более активная роль; в нем предполагается ответственность высшего руководства за формирование и управление культурой организации.

Рассмотрим специфику эволюции представлений в управлении персоналом до управления человеческими ресурсами.

1. Социальный реформатор – истоки управления персоналом лежат в 19 веке, оказываются тесно связанными с именами лорда Шефтсбери и Роберта Оуэна. Их критика частного предпринимательства способствовала появлению управляющих кадрами и очерчивание границ их профессиональной деятельности.

2. Служитель благотворительности – в конце 19-начале 20 века, некоторые крупные работодатели с наличием паттерналистического взглядом стали назначать социальных чиновников для осуществления руководства над проявлением новых инициатив, способствующих облегчению жизни новых работников. Примерами данных программ может служить их реализация в сфере безработицы, оплаты больничных, жилищных ссуд. Фиксировался прагматический подход, однако мотивы, побуждающие к реализации данных программ, были явно благотворительными. Прагматичность подхода подразумевалось в том, что подобного рода отношение укрепляет ответственность со стороны работников, потенциальные работники рассматриваются данное отношение как некий стимул в приобретении рабочего места на данном предприятии. Как результат, можно зафиксировать определенный уровень повышения производительности, преданности работников, больший выбор претендентов на каждую вакансию. Ответственность за благосостояние работников также реализуется в пенсионных программах, создании учреждений для ухода за детьми и медицинским обслуживанием.

3. Человечный бюрократ – переход от полной сосредоточенности на благосостоянии и социальной защите к другим организационным задачам. Управляющие кадрами стали заниматься кадровым обеспечением, обучением и расстановкой кадров в организации. Специалисты по персоналу стали аналитически подходить к процессам управления и администрирования, планируя организационные структуры, их изменения и практики использования человеческих активов с максимальным эффектом. Школа человеческих отношений сыграла немаловажную роль в данном процессе, снимая возможность возникновения организационных конфликтов, помогая обрести «человечность» методам управления в организации. По мнению Мэйо, развитие социальных отношений на рабочем месте, поддержание морального духа работников становится приоритетной задачей специалистов кадрового управления, оказывая влияние на эффективность работы организации.

4. Договаривающийся о согласии – набор навыков специалиста по управлению персоналом постоянно увеличивается, в данный спектр включается навык проведения переговорного процесса. Выросло число профсоюзов, консультативных и производственных комитетов, программ предложений, которые помогали приспособиться к новым социокультурным условиям в 1960-х годах. Законодательство предписывало работодателям вести переговоры с союзами, которые выражают интересы сотрудников организации. В данный момент времени правительство назначает чиновников по кадрам, учреждает первые курсы их подготовки в университетах.

5. Человек организации – фокус внимания специалистов по управлению персоналом концентрируется и смещается от работы с рядовыми работниками организации к работе с руководством, интегрированию и целостности руководящей и управленческой деятельности. Данный этап связан с расширением возможностей карьерного роста внутри организации. Работа кадровых служб в данный момент времени обязательным образом включает данный аспект, при этом, во многих организациях значительное количество времени и ресурсов направляется на набор, развитие и удержание элитных специалистов, карьерный рост и профессиональные навыки которых, тесным и прямым образом связаны с развитием бизнеса.

6. Кадровый аналитик – перед появлением в 1980-х годах HR-менеджмента, специалисты по кадрам пытались активно применять методы анализа и планирования кадровых ресурсов, которая начала получать свое широкое распространение в связи с развитием информационных технологий и включающая прогнозирование будущих потребностей организации в профессионалах определенного профиля. Мэсидж описывает 3 основных процесса на данном этапе:

- Краткосрочный и долгосрочный прогноз потребностей организации в трудовых ресурсах (спрос)
- Определение кадрового состава организации на будущее с учетом наличных тенденций, ожидаемых направлений развития (предложение)
- Действия по достижению соответствия между спросом и предложением.

Как вывод, можно сказать, что философия HR-менеджмента, подразумевает выполнение последовательных действий, которые позволяют работнику со своей стороны и организации, которая применяет его навыки, знания и умения, прийти к обоюдовыгодному соглашению о задачах, характере их трудовых отношений, обеспечить выполнение данного рода соглашения.

Использованные источники:

1. Guest, D.E. (1987) «Human recourse management and industrial relations», Journal of Management Studies, Vol. 24, No. 5
2. Legge, K. (1989) «Human recourse management: a critical analysis», in J. Storey (ed.), New Perspectives on human Recourse Management. London: Routledge; Legge, K. (1995) «Human recourse management: Rhetorics and Realities. London: MacMillan.

*Сакаева В.Ф., кандидат экономических наук
старший преподаватель
кафедра государственного и муниципального управления
Галеева Г. М.
студент 4 курса
факультет информационных технологий и управления
ФГБОУ ВПО Башкирский ГАУ
Российская Федерация, г. Уфа*

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Разработка организационной культуры является важной предпосылкой для эффективного функционирования организации. Касательно российского бизнеса понятие «организационная культура» стало широко употребляться сравнительно недавно. В современной литературе существует довольно много определений организационной культуры. Каждый из авторов стремится дать свое определение этому понятию. В таблице приведены подходы к понятию организационной культуры различных авторов.

Таблица Подходы к понятию организационной культуры

Э.С. Маркарян	Культура организации представляет собой сложную композицию важных предположений (часто не поддающихся формулированию), бездоказательно принимаемых и разделяемых членами группы.
Э. Шайн	Организационная культура — это комплекс базовых предположений, изобретенный, обнаруженный или разработанный группой для того, чтобы научиться справляться с проблемами внешней адаптации и внутренней интеграции. Необходимо, чтобы этот комплекс функционировал достаточно долго, подтвердил свою состоятельность, и потому он должен передаваться новым членам организации как правильный образ мышления и чувств в отношении упомянутых проблем.
В.А. Погребняк	Организационная культура – это особая сфера организационной реальности, которая состоит из комплексов специализированных и определенным образом упорядоченных материальных и виртуальных ресурсов и результатов труда работников, включающих в себя систему сложившихся межличностных отношений, объединяет совокупности взаимосвязанных организационных явлений и процессов, в недрах которых благодаря целенаправленным действиям персонала, осуществляемым сразу в трех обособленных

	культурных пространствах (производственном, экономическом и социальном) происходит преобразование вышеназванных ресурсов и частичных результатов в конечные продукты деятельности системы в целом.

Как видно, существует множество подходов к определению организационной культуры. Рассмотрев несколько точек зрения, попытаемся обобщить: организационная культура – это развернутая система общепринятых ценностей организации, т. е. это все те ценности, с помощью которых организация добивается успеха на рынке. Для каждой организации могут существовать свои ценности. У одних организаций они направлены на потребителя. Но в основном культура организации направлена на благоприятные и доброжелательные отношения в коллективе. Это, например, празднование дня рождения компании (традиция), совместные походы куда-либо, торжественное вручение различных дипломов, сертификатов о пройденных курсах или повышении квалификации работников. На каждом предприятии – свои ценности, и придерживаются они их по-разному, со временем что-то меняя или добавляя. Это всё ведет к сплочению коллектива, доброжелательной и дружной атмосфере на работе. Тем самым повышается и эффективность деятельности, и производительность труда. Все это ведет к успеху организации и к ее дальнейшему развитию.

Итак, правильный выбор организационной культуры влияет на эффективное функционирование организации. Можно сделать вывод, что организационная культура как фактор ведет к положительным результатам деятельности организации и позволяет ей быть успешной по сравнению с другими организациями, т. е. конкурентоспособной на определенном сегменте рынка.

Для совершенствования организационной культуры организации можно предложить такие пути:

1. Определить традиционный подход поощрения самых лучших работников по профессии с вручением диплома, также можно выделить «человека года» компании. Здесь самое главное – это моральное публичное поощрение. Особенно приятным для работника будет проведение такого мероприятия с приглашением его семьи, близких и знакомых.

2. Проведение корпоративного отдыха: совместное празднование тематических мероприятий.

3. Проведение спортивных мероприятий, совместных походов, выездов, что позволит сотрудникам почувствовать себя одной командой.

4. С целью создания ощущения заботы о каждом сотруднике руководству можно порекомендовать организовать бизнес-ланчи на предприятии.

Использованные источники:

1. Маркарян, Э.С. Теория культуры и современная наука [Текст]: учебник / Э.С. Маркарян. – М.: Мысль – М, 1983. - 117 с.
2. Погребняк, В.А. Культура организации как объект регулярного управления [Текст] / В.А. Погребняк // Вопросы управления предприятием. – 2005. - № 1(13). – С. 59.
3. Шайн, Э. Организационная культура и лидерство [Текст]: учебник / Э. Шайн, 2002. – 336 с.

*Селюков М.В., к.э.н.
доцент
Доманова Е.Ю.
магистрант
НИУ «БелГУ»
Россия, г. Белгород*

ПРАКТИКА РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТАМИ В ФГУП «ПОЧТА РОССИИ»

Современный этап развития рыночного механизма, высокий уровень конкуренции во всех сферах хозяйствования и, в первую очередь, в сфере услуг заставляют отечественные организации пересматривать подходы, способы и методы осуществления своей деятельности, требуют использования передовых технологий, внедрять прогрессивный инструментарий управления, развивать проектно-ориентированный подход к ведению бизнеса. Особенно актуальны данные мероприятия в отношении деятельности государственных предприятий, так как ряд из них, до сих пор адаптируются к рыночным отношениям и «неохотно» перестраиваются согласно новым реалиям.

Развитие государственного сектора экономики в Российской Федерации, а именно формирование эффективного механизма управления государственными унитарными предприятиями, является одной из важнейших задач как реформирования экономики в долгосрочной перспективе, так и решения насущных задач стабилизации, структурной перестройки, выхода на устойчивые темпы роста, восстановления управляемости народным хозяйством. Таким образом, внедрение и использование проектного управления в российских государственных предприятиях позволит повысить их конкурентоспособность как на внутреннем, так и на внешнем рынках, что соответственно положительно отразится на развитии отечественной экономики в целом.

Рассматривая Федеральное государственное унитарное предприятие «Почта России» (ФГУП «Почта России») как объект внедрения, использования и развития проектного управления, следует отметить, что почта является одним из старейших видов связи. В России она существует

более тысячи лет, и за это время прошла большой и интересный путь развития, превратившись в важнейшую составляющую нашей жизни.

Почта России – один из ключевых элементов национальной инфраструктуры. Предприятие имеет большое влияние на развитие других отраслей, предоставляя услуги по доставке товаров, поддерживая обмен корпоративной документацией, оказывая услуги прямой рекламы. Почта России также несет высокую социальную нагрузку, обеспечивая информационный обмен между регионами страны и являясь одним из крупнейших работодателей [1]. Однако, следует признать тот факт, что развитие в нашей стране информационных и телекоммуникационных технологий постепенно сделало менее востребованными бумажные письма, сократилось количество посылок, другими словами, услуги почты перестают играть ту роль в жизни человека, какую играли еще 20-30 лет назад. Соответственно такая ситуация отрицательно отразилась и на качестве услуг и на финансовой эффективности данного государственного предприятия, что лишний раз подтверждает важность преобразований в данной сфере.

В целом, следует отметить, что, по мнению ряда специалистов, ФГУП «Почта России» до сих пор остается классическим примером госпредприятия с набором типичных проблем для него – низкой эффективностью и плохим качеством услуг, что требует незамедлительных действий по оптимизации, прежде всего, управленческих подходов и технологий, используемых в этой сфере бизнеса, эффективного использования принципов и методов проектного менеджмента в рамках федеральной службы почтовой связи в целом, и, в первую очередь, ее региональных представительств.

Необходимо отметить, что определенный опыт использования проектного менеджмента в деятельности ФГУП «Почта России» имеется. Ряд проектов «глобального» характера (создание новой инфраструктуры, обновление автопарка, строительство автоматизированных сортировочных центров и развитие финансовых услуг) предполагалось осуществить еще в рамках Концепции развития рынка услуг почтовой связи на период до 2010 года [2]. Однако в целом она была выполнена частично, и соответственно на эффективность деятельности ФГУП «Почта России» сильно не повлияла. Исследуемое государственное предприятие как и ранее существовало, только лишь, за счет государственного субсидирования. Чистая рентабельность исследуемого государственного предприятия, согласно оценке отечественных и зарубежных независимых консалтинговых компаний, на конец 2010 года составила 0,6%, тогда как у немецкой почтовой компании Deutsche Post этот показатель равен 2,4%.

Качество услуг почтовой связи оставалось на низком уровне, система менеджмента качества, как средство обеспечения единого стандарта, была внедрена только на 50% филиалов. Единственным положительным моментом

реализации данной концепции стало формирование «фундамента» в части развития добросовестной конкуренции на рынке услуг почтовой связи.

В 2011 году была утверждена Программа инновационного развития ФГУП «Почта России» [3], в которой были перечислены приоритетные проекты по развитию исследуемого государственного предприятия и повышению его эффективности. Основной акцент был сделан на следующих основных направлениях развития ФГУП «Почта России»:

- повышение энергоэффективности и экологичности деятельности, в результате;

- развитие инноваций в услугах и технологиях;
- внедрение инноваций в бизнес-процессах.

В настоящее время реализуется Стратегия развития ФГУП «Почта России» [4]. Условно, это следующий этап в практике развития управления проектами в исследуемом государственном предприятии. Однако, если реформирование будет идти такими же темпами, а первоначальные результаты об этом свидетельствуют, то по мнению ряда специалистов, данную сферу государственных интересов уже ничего не спасет [5].

В соответствии с данной стратегией развития должны быть осуществлены следующие проектные мероприятия:

- внедрение единого комплекса транспортно-логистических информационных систем на основе ГЛОНАСС/GPS;
- создание единой информационно-технологической платформы обработки почтовых отправок;
- единая автоматизированная система отделения почтовой связи (фронтальные и бэк-офисные операции по всем видам деятельности);
- строительство и ввод в эксплуатацию Автоматизированных сортировочных центров;
- внедрение радиочастотных идентификаторов на сети почтовой связи с использованием RFID-меток;
- биллинговая система учета доходов (корпоративных клиентов и физических лиц);
- внедрение мобильных устройств для оказания услуг вне почтовых отделений;
- внедрение единой автоматизированной информационной системы по подписке, экспедированию и доставке периодических печатных изданий.

Подводя итог вышесказанному, следует отметить, что практика развития управления проектами в ФГУП «Почта России» обнажила ряд «узких мест» в деятельности государственного предприятия, устранения которых требуется в ближайшей перспективе. В-первую очередь, это нехватка управленческих ресурсов для реализации масштабных проектных мероприятий; медленное приведение системы мотивации и оценки менеджмента и специалистов к требуемому уровню; длительные сроки реализации важнейших проектов развития предприятия; низкая скорость

внедрения новой ИТ-системы и ее не соответствие ожидания в рамках уже реализуемых проектов; недостаток финансирования проектов в планируемые сроки.

Использованные источники:

1. О компании ФГУП «Почта России». URL : <http://www.russianpost.ru/rp/company/ru/home>.
2. Концепция развития рынка услуг почтовой связи на период до 2010 года : распоряжение Правительства РФ от 31 октября 2003 г. №1577-р. URL : <http://www.russianpost.ru/rp>.
3. Программа инновационного развития ФГУП «Почта России» : утвержденной Министерством связи и массовых коммуникаций РФ от 1 июля 2011 года. URL : <http://fc.russianpost.ru>.
4. Стратегия развития ФГУП «Почта России» в 2012-2016гг. : постановление Правительства РФ от 20 июня 2011 №499. URL : URL : <http://www.russianpost.ru/rp>.
5. «Почта России» - привокзальный ларек или проект будущего? URL : <http://www.forbes.ru/investitsii/83739-pochta-rossii-privokzalnyi-larek-pli-proekt-budushchego>

Серебряник И.А., к.т.н.

доцент

кафедра Мировая экономика

Миронова И.В.

студент

Иркутский государственный технический университет

Россия, г. Иркутск

КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Любой успешный бизнес, как известно, можно описать простой формулой: Бизнес = Деньги + Средства Производства + Кадры. Если деньги и средства производства зависят от правильности действий руководства компании, то кадры субъективно влияют на деятельность компании. Кадровая безопасность одна из важнейших составляющих экономической безопасности по предотвращению негативных воздействий рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом.

Можно выделить ряд угроз в области кадровой безопасности. Угрозы, связанные с личностью сотрудника: угроза жизни и здоровью владельцев предприятий и ключевых сотрудников; деструктивные конфликты с участием ключевых сотрудников; дискредитация системы управления; внезапное увольнение ключевого сотрудника; причинение вреда репутации компании; разглашение информации по неосторожности; хищение. Угрозы, обусловленные особенностями коллектива: сопротивление нормам, ценностям и требованиям компании; имитация профессионального поведения; забастовка; массовые увольнения; саботаж; неподчинение.

Около 80% ущерба материальным активам компаний наносится их собственным персоналом. Только 20% попыток взлома сетей и получения несанкционированного доступа к компьютерной информации приходит извне. Остальные 80% случаев спровоцированы с участием персонала компаний. Мошенничество сотрудников стало основной причиной вынужденного закрытия около 100 американских банков за последние 20 лет. 95% ущерба, понесенного в банковской сфере США, образуется при непосредственном участии персонала банков и только 5% — за счет действий клиентов и иных лиц. И это при их хваленной передовой системе safety&security и средствах, выделяемых на защиту активов [1].

Служба персонала является, несомненно, более важным субъектов в кадровой безопасности, чем служба безопасности. Вся деятельность служб персонала может быть разложена на этапы (поиск, отбор, прием, адаптация и т.д. вплоть до увольнения и далее). Любое действие менеджера по персоналу на любом этапе влечет за собой либо усиление, либо ослабление безопасности компании. Специалисты кадровых служб имеют возможность почти на 60% снизить убытки компании, связанные с персоналом и трудовыми отношениями в целом. Для этого необходимо проводить постоянную работу по предотвращению угроз, вызывающих эти убытки.

Кадровая безопасность компании зависит от трех основных факторов. Найм. Это целый комплекс мер безопасности при приеме на работу и прогнозирования благонадежности. Лояльность. Опять же, в одном слове — комплекс мер по установлению позитивных отношений работников к вам, работодателям. Контроль. Он представляет собой комплекс мер из установленных для персонала, в том числе для администрации, регламентов, ограничений, режимов, технологических процессов, оценочных, контрольных и других операций, процедур безопасности.

При этом надо отметить, что работает принцип «компенсации недостаточности внимания» к отдельным факторам. Не сделали прием на работу частью системы безопасности, не заботитесь об укреплении лояльности персонала — серьезные ресурсы потратите на контроль, выявление и расследование убытков.

Одна из самых распространенных опасностей, связанных с персоналом — это воровство на работе. Управленцы высшего звена редко грабят своего работодателя. Это объясняется нежеланием терять стабильный и высокий доход. Топ-менеджер имеет доступ к конфиденциальной информации и как никто другой знает все особенности ведения дел. Как правило, бывший топ-менеджер не брезгует копированием информационных баз и уводом лучших клиентов, особенно тех, с которыми приходилось работать ему лично.

Директора, их секретари, главбухи и прочие представители корпоративной верхушки воруют редко, но, как говорится, метко. А вот рабочие производственных цехов и особенно торговый персонал растаскивают имущество компании по мелочам, но делают это

систематически. По данным статистики штат торгового предприятия из-за хищений в течение года может обновиться на 30%. Убытки магазина от противозаконных действий персонала иногда вдвое превышают ущерб, наносимый покупателями. Одна из главных причин потерь в розничной торговле — хищения, осуществляемые работниками магазина. В зависимости от размера магазина и вида реализуемого товара такие потери составляют обычно от 30 до 50% общей недостачи товара.

Использованные источники:

1. Чумарин И.Г. Что такое кадровая безопасность компании? //Эл.журнал Работа с персоналом. URL: http://www.hr-journal.ru/articles/ov/ov_152.html (дата обращения 22.05.2014 г.)

*Сорокина Л.А., к.э.н.
доцент*

*Сибирский университет потребительской кооперации
Россия, г. Новосибирск*

**ЛИЗИНГ ПЕРСОНАЛА КАК СОВРЕМЕННЫЙ ИНСТРУМЕНТ
УПРАВЛЕНИЯ ЗАНЯТОСТЬЮ**

Сегодня для многих отечественных компаний приоритетным становится создание новых технологий, продуктов и услуг и усовершенствование существующих. Современным инструментом управления занятостью персонала является его лизинг. Знание особенностей лизинга и его видов позволит использовать данный инструмент наиболее эффективно в интересах компании.

Ключевые слова: лизинг, текучесть кадров, аренда труда.

Последние несколько десятков лет в мире наблюдается возникновение множества организаций и технологий, предоставляющих нетрадиционные услуги, которые позволяют эффективнее осуществлять производственную деятельность, снижать риски, оптимизировать бизнес-процессы.

Задача любого руководителя организации – сделать бизнес эффективным, приносящим максимальную прибыль при оптимальном уровне издержек. Существует много способов решения этой задачи. Часть руководителей стараются экономить на ресурсах, стараясь найти наилучшее качество по наименьшей цене, другие подписывают договоры, сокращая тем самым риски невыполнения оговоренных условий и появления незапланированных расходов и пр. Но экономии лишь на ресурсах недостаточно, так как основная доля расходов приходится на оплату труда работников организации, независимо от того, каким видом деятельности она занимается. Таким образом, самым быстрым способом сократить общие затраты – это либо снизить размер окладов работников, либо сократить штат персонала. В первом случае работники начнут искать себе место с более высокой заработной платой, во втором – увеличившаяся нагрузка на остальных работников вызовет недовольство и дальнейшие увольнения.

Данная ситуация заставляет руководство организаций изыскивать различные нетрадиционные методы сокращения количества работников в штате, а следовательно, и затрат на заработную плату. Одним из наиболее эффективных способов является лизинг персонала.

Услуги по лизингу персонала на Западе широко применяются уже достаточно давно. Кадровый лизинг – это основная статья дохода зарубежных организаций, специализирующихся на рекрутинге. При этом такой вид услуг на Западе охватывает практически все категории персонала, за исключением высшего звена управления. В России эти услуги стали востребованы после кризиса 1998 года. Понятие лизинга персонала носит условный характер, однако его введение в обиход связано с необходимостью обозначить подобное явление, возникшее в сфере управления человеческими ресурсами, а также для применения средств и методов анализа, разработанных относительно лизинга физического капитала.

Лизинг персонала (staff leasing) – механизм отношений найма, в рамках которого кадровое агентство от своего имени заключает трудовой договор с работником. В соответствии с условиями данного договора сотрудник направляется на работу в какую-либо компанию как в служебную командировку. Срок предоставления персонала может варьироваться от нескольких месяцев до нескольких лет.

Приобретая данную услугу, компания получает возможность резко снизить любые риски, которые связаны с нудными трудовыми спорами. Это так же позволяет увеличить и испытательный срок для сотрудника без всякой ответственности со стороны компании. Актуальность лизинга возрастает, если компания подыскивает сотрудника для выполнения определенных задач.

Лизинг персонала может принимать различные формы. Условно его можно подразделить на основные направления:

- долгосрочная аренда персонала (Staff leasing);
- подбор временного персонала (Temporary staffing);
- выведение персонала за штат (Outstaffing);
- передача непрофильных активов или процессов управления внешним подрядчикам (Outsourcing) [1, с. 237].

Таблица 1

Классификация видов лизинга персонала

Наименование	Характеристика
staff leasing (лизинг персонала, долгосрочный лизинг)	правоотношения, которые возникают, когда рекрутинговое агентство заключает трудовой договор с работником от своего имени, а потом направляет его на работу в какую-либо компанию на относительно длительный срок - от трех месяцев до нескольких лет. В основном это практикуется в тех случаях, когда услуги квалифицированного специалиста требуются с определенной регулярностью
temporary staffing (подбор)	используется при краткосрочных проектах или работах, имеющих срок от одного дня до 2-3 месяцев. Здесь, как правило, речь идет о найме

временного персонала, краткосрочный лизинг)	административного и обслуживающего персонала на время проведения выставок, конференций, маркетинговых исследований, промоушн-акций, на время болезни или отпуска штатных сотрудников
outstaffing (выведение персонала за штат)	в этом случае рекрутинговое агентство не подбирает сотрудников, а оформляет в свой штат уже существующий персонал компании-клиента. При этом сотрудники продолжают работать на прежнем месте и выполнять свои функции
outsourcing (внешний источник)	в данной ситуации компания передает какую-либо из своих функций внешней компании (подразделению другой компании). То есть клиент как бы покупает у фирмы услугу, а не труд конкретных работников. Как правило, на аутсорсинг переводят работы, необходимые для поддержания жизнеобеспечения компании, но не являющиеся профильными для нее: обслуживание компьютерных сетей, логистику, маркетинговые исследования или уборку помещений

Важным стимулом для лизинга персонала является и то, что при лизинге персонала штат компании остаётся неизменным.

Практика применения лизинга персонала показывает, что самую большую долю (42%) в аренде труда занимают не вспомогательные работники, а менеджеры высокой квалификации. Как правило, их поиск, подбор и мотивирование требуют значительных затрат времени, а достаточно высокая оплата труда делает практически невозможным привлечение их к участию в проектах на постоянной основе [2].

Процентное соотношение должностей сотрудников, выводимых за штат: 46% – административный персонал, 24% – финансовые услуги, 14% – ИТ специалисты, 6% – рабочие специальности [3, с. 43].

Лизинг персонала позволяет обеспечить постоянную занятость работников, чей труд востребован различными компаниями лишь для участия в разовых проектах. При отсутствии посредника труд этих квалифицированных специалистов используется неполно из-за потерь времени на поиск, кастинг, оформление трудового контракта и т.д.

За это время многие крупные компании успели на практике убедиться в выгодах подобного подхода к обеспечению своего предприятия квалифицированным персоналом. Выгоды подобного подхода очевидны, но мы остановимся на некоторых из них подробнее:

- сокращение постоянного штата компании, который можно заменить временными работниками, взятыми по лизинговым схемам;
- отсутствие дополнительных трат на бухгалтерское и кадровое сопровождение каждого работника, все эти затраты ложатся на компанию, обеспечившей персоналом по лизингу;
- полное решение проблемы с нехваткой работников в компании, в том числе решаются и сезонные колебания потребностей в рабочих;
- отсутствие затрат на обучение персонала и поддержание их уровня квалификации, все это остается компании-лизингодателю;

- ряд других выгодных моментов, связанных с кадрами [4; 5].

Для того, чтобы оценить, насколько эффективен лизинг персонала в организации, необходимо воспользоваться расчетом снижения экономических показателей, вызванных текучестью кадров.

По мнению Р. Беннетта, стоимость текучести кадров складывается из следующих компонентов:

- более низкий уровень производства в период обучения новичков;
- упущенный объем производства во время замены работника;
- оплата сверхурочной работы других работников, вынужденных выполнять работу в период замены работника;
- возможное использование на более простой работе более квалифицированных работников в ожидании замены;
- стоимость брака и отходов в период освоения новичком работы;
- стоимость привлечения, отбора и медицинского освидетельствования;
- затраты на обучение;
- административные расходы, связанные с удалением из платежной ведомости уволившегося и включением в нее новичка [6, с. 68].

Текучесть кадров наносит компании немалый ущерб. Сегодня, по оценкам отечественных и зарубежных специалистов, затраты на замену рабочего составляют 7-12% его годовой заработной платы, специалиста – 18-30%, управленца – 70-100% [7].

Таким образом, при высоком значении уровня текучести организация может понести существенные расходы, которые не всегда очевидны на первый взгляд.

Каждой организации необходимо подсчитывать свой идеальный уровень естественной текучести – норму текучести персонала.

Целями регулирования текучести персонала посредством лизинга являются:

- социальная – содействие поддержанию конкурентоспособности работника и персонала в целом;
- экономическая – сокращение ущерба, наносимого несоответствием между конкурентоспособностью работника и корпоративной конкурентоспособностью персонала.

За лизингом персонала в России хорошее будущее, поскольку он позволит многим компаниям взвешенно подойти к решению вопроса об оптимальном использовании персонала в деятельности организации.

Использованные источники:

1. Керина Э.Н., Аверина Г.А., Бырдин П.В. Лизинг персонала как один из способов оптимизации бизнеса // Труды Братского государственного университета. Серия: Естественные и инженерные науки. – 2012. – Т. 2. – С. 237-240.

2. Дейнека А.В., Беспалько В.А. Управление человеческими ресурсами: Учебник для бакалавров. – М.: Дашков и Ко, 2013. – 389 с.
3. Пашутин С. Оптимизация административных расходов коммерческой структуры / С. Пашутин // Управление персоналом. – 2006. – № 9. – С. 43-48.
4. Стрыгина М. Кто кому работодатель? // Кадровик. – 2011. – № 1. – С. 43-46.
5. Стрыгина М. Оптимизация трудовых ресурсов // Лизинг. – 2011. – № 7. – С. 46-49.
6. Белозерова С.В., Белозеров И.И. Лизинг персонала: история и перспективы развития // Kant. – 2011. – № 3. – С. 68-70.
7. Григорьева И. Текучесть кадров [Электронный ресурс]. - URL:<http://hr-portal.ru/print/13997> (дата обращения 13.05.2014 г.).

Статкевич М.С.
студент

Печеркина А.А., канд. псих. Наук
доцент

кафедра акмеологии и психологии управления УрГПУ ИКРИМ
ФГБОУ ВПО «Уральский государственный педагогический
университет»

Институт кадрового развития и менеджмента
Россия, г. Екатеринбург

СПЕЦИФИКА МЕНЕДЖМЕНТА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Модернизация системы отечественного образования предъявляет сегодня определенные требования к образовательным учреждениям, среди которых основным будет являться улучшение качества образования и воспитания за счет поиска путей и механизмов постоянного обновления и, как следствие, повышения эффективности деятельности. Экономические изменения в стране отразились и изменили процесс управления учебными заведениями. Элементом школьного руководства становится эффективное управление образовательным учреждением, оценивание труда и продуктов педагогической деятельности в рыночных условиях, в условиях различных форм альтернативного, коммерческого образования. Помимо этого, в современной ситуации перехода отечественной системы образования на новые федеральные образовательные стандарты (ФГОС) все образовательные учреждения автоматически включаются в инновационную деятельность.

Таким образом, необходимость развития образовательных учреждений в современных условиях определяет потребность в инновационной деятельности. Существует множество подходов в определении понятия «инновационная деятельность». По мнению Т.И. Шамовой, П.И. Третьякова

«...инновационная деятельность – это специфическая форма передового опыта, внедрение которого ведет к радикальным новшествам способствующим развитию образовательного учреждения...». Инновационные процессы, происходящие в образовательном учреждении, предназначены для развития школы как педагогической системы и особой социальной организации, для достижения качественно новых, более высоких результатов образования, повышения конкурентоспособности образовательного учреждения. [4] В этой связи в деятельность руководителя образовательного учреждения входят многие элементы современного менеджмента. Без профессионального управления внедрением новшеств, как правило, инновационные изменения редко бывают эффективными. Данное направление в менеджменте получило название инновационный менеджмент. Рассмотрим его особенности.

Инновационный менеджмент – это менеджмент, преимущественно направленный на повышение эффективности функционирования и развития предприятия, на стремление стать лидером в определенной сфере, видах деятельности на рынках конкретных товаров и услуг.

Инновационный менеджмент включает в себя следующие основные функции и в целом предполагает:

1. Планирование:
 - рассмотрение инновационных программ;
 - разработку планов и программ инновационной деятельности;
 - знание источников сопротивления и своевременная их нейтрализация;
 - логическое обоснование необходимости проводимых изменений.
2. Мотивирование:
 - создание временных творческих групп для решения инновационных проблем – от идеи до внедрения или распространения на коммерческой основе;
 - снятие тревоги и страха у сотрудников за счет открытости проводимых изменений;
 - повышение самооценки у сотрудников.
3. Организация:
 - использование «агентов перемен», которое заключается в приглашении специалиста со стороны, отвечающего за организационные изменения;
 - обеспечение инвестициями инновационных программ, создание условий для внедрения инновации;
 - обеспечение программ квалифицированным персоналом, переподготовка кадров;
 - строгое соблюдение последовательности стадий изменения:

- размораживание. Предполагает отказ от устаревших концепций или приемов и освоение новых. На этой стадии желателен либеральный стиль управления;

- изменение. Изучаются новые идеи и практика, руководители оказывают работникам помощь в освоении новых способов мышления и действий. Желательно использование демократического стиля руководства;

- замораживание. Предполагает интеграцию новых образцов действий в реальную практику. Внедрение новых способов работы в повседневную деятельность. Желателен авторитарный стиль руководства.

4. Контроль:

- наблюдение за ходом разработки инновации ее внедрением;
- координацию инновационной деятельности производственных подразделений в этой области;
- выявление недостатков и проблем в деятельности отдельных сотрудников, работающих по старой технологии.[1]

Отметим то, что инновационная деятельность в большей степени, чем другие направления деятельности образовательного учреждения сопряжена с риском, так как полная гарантия ее благополучного результата практически отсутствует, что обусловлено динамикой объекта управления и его внешнего окружения, а также ролью человеческого фактора в процессе воздействия. Рассмотрим данное понятие и направления деятельности руководителя при управлении рисками.

Сущность понятия “риск” можно раскрыть только во взаимосвязи с такими понятиями, как “неопределенность”, “условия неопределенности”, “условия риска”. Поэтому при управлении рисками в условиях реализации инновационной деятельности необходимо знать все виды возможных рисков, уметь оценивать с достаточно большой долей вероятности возникновение того или иного риска, грамотно организовать работу педагогического коллектива по управлению рисками. В нашем случае необходимо учитывать внешние и внутренние риски.

К внешним рискам отнесем:

- изменения в законодательной базе на уровне правительства РФ, правительства области; на муниципальном уровне;
- невостребованность образовательных услуг, которые оказывает школа в социуме;
- ограниченное финансирование инновационных проектов;
- классно-урочная система и т.д.

К внутренним рискам относятся:

- недостаточный уровень методологической культуры педагогов для освоения нововведений;
- недостаточный уровень социальной зрелости обучающихся;
- слабая информированность родительской общественности об инновационной деятельности образовательного учреждения.

Содержание деятельности директора школы по управлению рисками в образовательном учреждении, придерживаясь классификации функций управления Т.И. Шамовой и П.И. Третьяковым, можно представить как шесть взаимосвязанных этапов деятельности:

- информационно-аналитический: руководит маркетинговой службой по формированию банка данных о новых исследованиях в менеджменте, маркетинге, педагогике по вопросу управления рисками, собирает научно-методический материал о состоянии работы школы по данному вопросу;
- мотивационно-целевой: совместно с маркетинговой службой определяет ближайшие и перспективные цели по развитию форм, методов, условий управления;
- планово-прогностический: руководит прогнозом условий жизнедеятельности (функционирования и развития) школы в образном будущем; создает условия для анализа и прогнозирования социальных потребностей, социального заказа на образование, влияний внешней среды, а так же возможностей школы влиять на свою внутреннюю среду;
- организационно-исполнительский: руководит организацией исполнения работы по идентификации рисков, возникающих в ходе реализации деятельности (функционирования и развития) школы, их качественной и количественной оценке, планированию реагирования на риски
- контрольно-диагностический – руководит осуществлением мониторинга и контроля рисками,
- регулятивно-коррекционный – обеспечивает регулирование и коррекцию по всем направлениям деятельности на заданном программой уровне, устраняет негативные отклонения, как в самом процессе, так и в работе его участников.[2]

Другой аспект, который необходимо рассмотреть в рамках данной темы – это управленческий анализ.

Управленческий анализ – это процесс комплексного анализа внутренних ресурсов и возможностей учреждения, направленный на оценку состояния образовательных услуг, их сильных и слабых сторон и выявление стратегических проблем. Цель управленческого анализа – рассмотреть сильные и слабые стороны образовательного учреждения, оценить их важность и установить, какие из этих переменных могут стать основой конкурентных преимуществ. Особенность управленческого анализа состоит в том, что он нацелен на перспективу, на соответствие внешним требованиям и стратегическим задачам. Необходимость проведения управленческого анализа обусловлена несколькими факторами:

- он необходим при разработке стратегии развития образовательного учреждения и для реализации эффективного менеджмента в образовательном учреждении;

- он необходим для оценки привлекательности образовательных услуг со стороны социума;

- он позволяет выявить резервы и возможности школы и определить направления адаптации внутренних возможностей школы к изменениям во внешней среде.

Для комплексного анализа, в целях обобщения большого объема работы по диагностике позиции образовательного учреждения, а также получения содержательной и наглядной картины состояния и тенденций развития образовательного учреждения и образовательного рынка, возможно использование метода SWOT-анализа. В рамках SWOT-анализа необходимо осуществлять активное изучение внешних конкурентных преимуществ образовательного учреждения с помощью следующих методов:

1. Анализ потенциальных потребителей с целью сегментации по признакам, определяющим степень заинтересованности в образовательных услугах, отношения к ценам, ассортименту образовательных услуг, выявления целевых сегментов, их типологии, ранжирования по приоритетности освоения учебным заведением:

- мониторинг спроса на образовательные услуги: анкетирование с целью выявления и анализа потребности в образовании, мотивации и эластичности предъявляемого спроса;
- опрос посетителей образовательного учреждения (например, посетителей Информационного центра);
- опрос посетителей выставок, посвященных теме образования;
- опрос посетителей Дней открытых дверей, проводящихся в образовательном учреждении;
- анализ социальных перемен с целью отслеживания емкости и динамики макрорынка образовательных услуг.

2. Изучение конкурентной среды с целью лучшего позиционирования образовательного учреждения в системе аналогичных учреждений (на базе сегментации учебных заведений и определения нужного диапазона):

- мониторинг конкурентов с составлением карты конкурентных позиций;
- мониторинг конкурентов в части учебно-методического обеспечения образовательного процесса;
- анализ рейтингов образовательных учреждений.

3. Анализ зарубежного и отечественного опыта на рынке образовательных услуг.

4. Анализ правовой базы (систематический и комплексный).[3]

Так, управленческий анализ даёт возможность изучения окружающего социума, выявления уровня конкурентоспособности образовательного учреждения и определения стратегической линии развития школы.

Таким образом, мы можем определить инновационную деятельность образовательного учреждения как попытку изменить систему образования,

осуществить сознательно и намеренно улучшение нынешней системы. Инновационные процессы, происходящие сегодня в образовании, безусловно, ведут к позитивным изменениям. Благодаря инновациям появляются авторские концепции, новые модели школ; разрабатываются программы развития ОУ, регионов; активно обновляется содержание образования на основе идей гуманизации и гуманитаризации; происходит перестройка форм, методов, процесса обучения и воспитания; создаются системы мониторинга, диагностического сопровождения образовательного процесса, осуществляется переход ОУ из режима функционирования в режим развития и саморазвития. Оптимальным же способом упорядочения инновационной деятельности будет являться управление развивающейся школой в рамках инновационного менеджмента.

Использованные источники:

1. Морозов Ю.П., Гаврилов А.И., Городнов А.Г. Инновационный менеджмент. М.: ЮНИТИ, 2003.
2. Проблемы системной модернизации экономики России: социально-политический, финансово-экономический и экологический аспекты. Сборник научных статей. СПб.: Институт бизнеса и права, 2013
3. Тумалев А.В. Образовательный менеджмент. Проблемы системной модернизации экономики России: социально-политический, финансово-экономический и экологический аспекты. Сборник научных статей. СПб.: Институт бизнеса и права, 2013
4. <http://festival.1september.ru/authors/220-183-706>

*Стребкова Л.Н., к.э.н.
доцент*

кафедра экономики сервиса

Новосибирский государственный технический университет

Россия, г. Новосибирск

ОЦЕНКА РИСКОВ В РАМКАХ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ ТУРИСТСКИМ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Аннотация: В статье обосновывается актуальность разработки системы показателей оценки рисков предприятия, используемой для диагностики кризиса. Осуществлен анализ маркетинговых факторов рисков туристского предприятия.

Ключевые слова: антикризисное управление, оценка рисков, маркетинговые факторы.

На уровне менеджмента организации антикризисное управление – это разработка стратегий, позволяющих достигать конкурентных преимуществ на рынке с учетом рисков. Специфика антикризисного управления связана с необходимостью принятия сложных управленческих решений в условиях ограниченных финансовых средств, большой степени неопределенности и риска. Таким образом, управление риском в антикризисном менеджменте

приобретает исключительное и решающее значение, при этом главной задачей выступает наблюдение за параметрами риска во время разработки и реализации антикризисной стратегии предприятия, быстрое реагирование в случаях отклонения параметров риска от приемлемого уровня и принятие мер по снижению отрицательных последствий деятельности.

Диагностика кризиса предприятия напрямую связана с оценкой его рисков. Системный анализ сигналов о возможных изменениях состояния и конкурентного статуса фирмы предполагает рассмотрение в совокупности целого ряда параметров, которые, являясь показателями риска, служат индикаторами кризисных явлений, нарастания угроз достижения целей фирмы или расширения ее возможностей.

Поэтому необходимо разработать такую систему показателей оценки рисков, эффект применения которой должен проявиться на этапах раннего диагностирования кризиса, когда ставится цель предупредить его возникновение и не допустить дальнейшего ухудшения показателей деятельности.

Предлагаемая система показателей оценки рисков должна включать в себя следующее:

- сами показатели рисков, их характеристики;
- методы оценки рисков, их приемлемый уровень, установленный для определенного вида кризиса на предприятии;
- а также рекомендуемые для минимизации рисков меры антикризисного управления.

Туристский бизнес является одним из наиболее сложных видов предпринимательской деятельности, для него характерен высокий риск, связанный с такими его особенностями, как большая глубина и сложность взаимосвязей между составными элементами туристской индустрии, сильное влияние на нее со стороны заинтересованной клиентуры и т. д.

Таким образом, формируемая система показателей оценки рисков должна обязательно учитывать специфические особенности туристской деятельности, тем более что вероятностный характер процессов, происходящих в туристской индустрии, ориентирует менеджмент предприятия на превентивное антикризисное управление, неотъемлемой частью которого является своевременная оценка и управление рисками.

Проблемам антикризисного управления предприятием посвящены работы многих авторов, в них достаточно подробно рассмотрены виды кризисов на предприятии, особенности осуществления антикризисных мер в зависимости от стадии и факторов кризиса. Управление рисками в туризме также нашло отражение в публикациях, однако в них больше внимания уделено страхуемым рискам как турфирм, так и туристов, и крайне сжато описаны предпринимательские риски в сфере туризма. Хотя управление рисками и приводится как одна из функций антикризисного управления, тем не менее, большинство авторов рассматривают ее обособленно от

проявления тех или иных факторов риска, вне зависимости от этапов кризиса и формы антикризисного управления.

Что касается антикризисного управления туристским предприятием, то в этой области практически отсутствуют какие-либо значимые разработки. В связи с этим результаты оценки предпринимательских рисков в туризме могут быть интересны для управления туристским предприятием и повышения его устойчивости в очень динамичной социально-экономической среде.

Предпринимательские туристские риски охватывают все стороны деятельности туристских предприятий и проявляются в ходе основных производственно-технологических процессов предприятий туристско-рекреационного комплекса, в финансово-инвестиционной и управленческой деятельности, при взаимодействиях с туристами и экономическими контрагентами.

В рамках данного направления исследований следует решить ряд задач:

1. Выявить факторы рисков туристского предприятия на основе первичной и вторичной информации.
2. Определить показатели риска и их значения, являющиеся индикаторами определенного вида кризиса на предприятии.
3. Установить взаимосвязь и взаимозависимость индикаторов риска.
4. Сформировать систему показателей оценки рисков, характеризующую общее состояние туристского предприятия.
5. Определить меры антикризисного управления как по интегральной оценке уровня риска, так и по каждому показателю.

В целях решения первой задачи было проведено маркетинговое исследование рисков ряда турфирм, работающих на рынке Новосибирской области, которое позволило выявить факторы, ограничивающие деятельность туристского предприятия, и оценить степень их влияния на организацию. Среди ключевых факторов риска руководители турфирм назвали:

- 1) платежеспособность потребителей,
- 2) изменение обменного курса валют,
- 3) нарушение обязательств контрагентами,
- 4) неустойчивость спроса,
- 5) ошибки персонала.

Как видно, основные риски турфирм лежат в области коммерческого, валютного, операционного рисков. Если на изменение курса валют невозможно повлиять и весьма сложно спрогнозировать, то на работу персонала можно воздействовать, например, четко регламентировать деятельность работников и применяя различные методы стимулирования и мотивации. Платежеспособность потребителей также лежит вне области

воздействия турфирм, однако предприятие в состоянии снизить влияние этого фактора на свою деятельность, диверсифицировав свои услуги, предлагая турпродукты разной ценовой категории. Высокий уровень правового обеспечения и основательный подход к выбору партнеров по бизнесу также могут минимизировать влияние некоторых аспектов коммерческого риска. Самый сложный и имеющий существенное влияние на деятельность турфирмы фактор риска – это неустойчивость спроса. Он в значительной степени определяет результаты работы предприятия и, в то же время, может быть управляем за счет активных маркетинговых мероприятий туристской компании.

Совокупное влияние маркетинговых факторов на общий уровень риска туристского предприятия является значительным и составляет по результатам исследования 27,5%; однако следует заметить, что маркетинговые факторы риска являются катализаторами других видов риска, особенно в сфере туристских услуг, и нуждаются в более подробном рассмотрении.

По источнику возникновения маркетинговые факторы рисков можно разделить на:

- 1) непосредственно сбытовые риски, которые возникают на этапе сбыта продукции или услуг, произведенных предприятием;
- 2) риски взаимодействия с контрагентами и партнерами в процессе организации продаж;
- 3) риски непредвиденной конкуренции, возникновение которой возможно в силу свободы предпринимательской деятельности.

Очевидно, что успешная работа туристского предприятия невозможна без эффективной системы формирования спроса, организации внешней и внутренней логистики, сервиса и продажи услуг. Создание в туристской компании системы антикризисного управления сопряжено с необходимостью разработки и реализации целого комплекса мероприятий, относящихся к маркетингу, в рамках которого работа всех подразделений организации направлена на оптимизацию интересов потребителя и производителя. С помощью системы антикризисного управления маркетингом решаются задачи конкурентоспособности, оптимальной загрузки производственных подразделений целевыми потребителями услуг и получения максимальной прибыльности бизнеса при оптимальных затратах ресурсов.

Определение нужд и потребностей целевых рынков в сфере оказания услуг и обеспечение желаемой удовлетворенности потенциальных клиентов более эффективными, чем у конкурентов, способами – все это требует постоянного мониторинга и оценки факторов маркетинговой среды предприятия.

Таким образом, в соответствии с треугольной моделью маркетинга услуг Ф. Котлера были определены маркетинговые факторы риска, типичные для туристских предприятий (табл. 1).

Таблица 1 – Маркетинговые факторы рисков туристских компаний

Внешний маркетинг	Изменение предпочтений потребителей Снижение платежеспособности населения Наличие в одном сегменте рынка туристской индустрии значительного числа конкурентов, неверно выбранная специализация Возможности появления новых конкурентов в данном сегменте рынка Выход на рынок конкурентов с более низкими издержками Отсутствие стратегии маркетинга туристского предприятия Недостаточно активное продвижение турпродукта Низкий уровень известности предприятия Ограниченный бюджет маркетинга Ограниченный ассортимент направлений и видов туризма
Внутренний маркетинг	Отсутствие корпоративной культуры Отсутствие начального обучения и возможности повышения квалификации Неразвитая маркетинговая информационная система Отсутствие практики проведения маркетинговых исследований Недоведение маркетинговой информации до служащих Неадекватность системы поощрения Отсутствие стандартов обслуживания Недостатки в системе управления качеством предоставления услуг
Интерактивный маркетинг	Неквалифицированная работа персонала Отсутствие индивидуального подхода в обслуживании Отсутствие программ лояльности Отсутствие базы данных постоянных клиентов Недостаточная разработанность сайта Неудачное расположение и оформление офиса

Большинство факторов, относящихся к внешнему маркетингу, лежат вне области воздействия туристского предприятия, при этом в значительной степени определяя результаты его работы. Факторы рисков в области внутреннего и интерактивного маркетинга, безусловно, управляемы, однако для снижения степени их влияния на деятельность организации также требуется соответствующая маркетинговая информация.

По каждому из факторов должны быть определены показатели, отслеживаемые в конкретном виде маркетинга, определены верхние и нижние границы, за которыми находится зона риска. Разработанная система показателей рисков может стать основой создания на предприятии адекватной системы поддержки принятия антикризисных решений, которая позволит уменьшить влияние риска на конечные результаты деятельности предприятия, сформировать устойчивые конкурентные преимущества и как следствие – повысить лояльность потребителей.

В итоге надлежит разработка такой системы анализа и оценки рисков с учетом маркетинговых факторов, которая бы учитывала особенности рынка,

предпочтения потребителей, характеристики туристских направлений и другие параметры, а полученные результаты способствовали решению задач антикризисного управления.

*Стрековцова Т. А.
студент 3-го курса*

*Юргинский технологический институт
Томского политехнического университета
Россия, г. Юрга*

АНАЛИЗ МЕТОДОВ КВАЛИМЕТРИИ

Аннотация. В статье рассмотрены основные методы квалиметрии, используемые для оценки качества продукции; приведены их преимущества и недостатки.

Ключевые слова: качество, квалиметрия, показатель качества, методы оценки качества.

Проблема качества продукции, работ и услуг всегда была и остаётся актуальной. Качество продукции, соответствующее достижениям научно-технического прогресса и требованиям потребителей, определяет её конкурентоспособность. Для того, чтобы эффективно управлять качеством, необходимо уметь его количественно определять. Наука о количественных методах оценивания качества называется квалиметрией.

Квалиметрия объединяет количественные методы оценки качества, используемые для обоснования решений по управлению качеством и по смежным вопросам управленческой деятельности.

Цель статьи – проанализировать основные методы квалиметрии, используемые для оценки качества продукции.

Оценка уровня качества включает в себя следующие этапы:

1. Определение перечня необходимых показателей, совокупность которых в достаточно полной мере характеризует качество исследуемого объекта.
2. Выбор или разработка методов для определения значений показателей качества.
3. Измерение свойств продукта, т.е. определение их численных значений.
4. Сопоставление полученных данных с подобными характеристиками объекта, принятого за образец или эталон качества.

К основным показателям качества продукции относятся показатели назначения, надежности, технологичности, стандартизации, эргономичности, эстетичности и др.

Для определения показателей качества применяются различные методы, которые основываются на использовании определенных правил, принципов и средств испытаний. Существует различное число методов

квалиметрии. В зависимости от способа и источника получения информации основные методы квалиметрии подразделяются на следующие виды [1]:

1. Измерительный (инструментальный) – основан на использовании различных средств измерений (измерительных приборов, реактивов и др.).
2. Регистрационный – основан на наблюдении, фиксации и подсчёте числа определённых явлений, событий.
3. Статистический – основан на определении значений показателя качества изделия путём использования методов теории вероятности и математической статистики.
4. Органолептический – основан на применении информации, получаемой с помощью органов чувств человека.
5. Социологический – основан на сборе, обобщении и анализе мнений фактических или возможных потребителей.
6. Экспертный – основан на учёте мнений экспертов.
7. Комбинированный – включает несколько методов определения показателей.

Для оценивания уровня качества необходимо правильно выбрать метод оценки. При решении вопроса о том, какой из существующих методов лучше использовать в данной ситуации оценивания качества, учитывают их преимущества и недостатки.

Рассмотренные методы оценки качества можно разделить на две группы: объективные (неэкспертные, аналитические) и эвристические методы. Эвристические методы обычно противопоставляют формальным методам, которые опираются на точные математические модели.

К объективным методам относится измерительный, регистрационный и статистический методы. Эвристические методы включают в себя органолептический, экспертный и социологический методы.

Проведём сравнительный анализ данных методов.

Таблица 1. Преимущества и недостатки объективных и эвристических методов оценивания качества

	Преимущества	Недостатки
Объективные методы	Относительная малая погрешность, большая надёжность итоговых результатов, точность	Технологическая сложность, длительность измерений и проведения наблюдений, большие затраты времени на разработку методики оценивания качества (МОК)
Эвристические методы	Относительная технологическая простота применения, малые затраты времени на разработку и использование МОК	Относительно большая погрешность и малая надёжность итоговых результатов, большая трудоёмкость, связанная с необходимостью

		привлечения в качестве экспертов многих квалифицированных специалистов

Таким образом, каждый из рассмотренных методов имеет как преимущества, так и недостатки. Выбор наиболее рационального метода представляет сложную задачу и зависит от целей, задач и условий оценки. Выбранный метод оценки должен обеспечить оценку показателей качества с необходимой полнотой и точностью на всех стадиях жизненного цикла товара.

При определении метода оценивания соблюдается общий принцип: значения показателей желательно определять аналитическими методами. Если же по ситуации оценивания этого делать невозможно или делать очень трудно (мало времени или нет необходимых данных), то используется экспертный метод [2].

Стоит отметить, что применение только одного метода не всегда позволяет объективно учесть все значимые свойства оцениваемой продукции. Для эффективной оценки качества продукции в деятельности предприятия необходимо применять комплекс нескольких методов. В большинстве случаев применяется комбинированный метод, состоящий из нескольких рассмотренных методов: последовательно, параллельно или последовательно-параллельно.

Методика оценки качества должна отвечать таким требованиям, как достоверность и объективность заключений, точность, экономическая целесообразность.

В настоящее время количественная оценка качества всё больше и больше внедряется в различные сферы человеческой деятельности. В связи с большой сферой применения квалиметрию считают дисциплиной, в рамках которой изучается проблема оценки качества любых объектов, предметов и процессов. Но при этом основным направлением использования методов квалиметрии является измерение и обеспечение качества различной продукции.

Использованные источники:

1. Азгальдов Г. Г., Костин А. В., Садовов В. В. Квалиметрия для всех: Учебное пособие – М.: Информ-знание, 2012. – 165 С.
2. Азгальдов Г. Г. Нужно ли и можно ли измерять качество? [электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: <http://www.kpilib.ru/article.php?page=161>

Сульдина О.В., к.э.н.
доцент
кафедра менеджмента и экономики образования
ФГБОУ ВПО «Мордовский
государственный педагогический институт им. М.Е. Евсевьева»
Россия, г. Саранск

РОЛЬ СИНЕРГИЧЕСКОГО ЭФФЕКТА В ОПРЕДЕЛЕНИИ СБАЛАНСИРОВАННОГО БИЗНЕС-ПОРТФЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Прежде, чем говорить о возможности создания синергического эффекта при сбалансированном бизнес-портфеле, необходимо сначала определить компетенции предприятия, то есть его отличительные возможности в рыночном пространстве. Это особое свойство информационные ресурсы, содержащие опыт, знания и навыки организации и управления ресурсами и способностями в процессе создания потребительной стоимости. Ключевой является компетенция высшего порядка, участвующая в создании наибольшей доли потребительной стоимости.

Кеннет Эндрюс одним из первых заговорил об отличительных компетенциях: «Отличительные компетенции организации - это больше, чем то, что она может делать; это то, что она может делать особенно хорошо» [1]. Он говорит о том, что фирмам следует «определять навыки, которые лежат в основе любого достигнутого успеха», и «находить или создавать умение, которое является по-настоящему отличительным». Имеются в виду только те виды деятельности, в которых компания обладает достаточно развитыми навыками и умениями, положительно отличающих ее от конкурентов. Выявление сильных сторон организации, не связанных непосредственно с основной сферой ее деятельности, но позволяющих ей выйти на новые перспективные рынки, предполагает анализ текущих товарных линий и определение их рыночных функций. Ключ к успеху компании – в поиске своего собственного, неповторимого облика, уникального места на рынке.

К. Эндрюс выделяет еще один способ ограничения списка потенциально возможных альтернатив развития – сопоставление перспектив и компетенций организации. Для этого необходимо по возможности точно определить характер того и другого и спрогнозировать их развитие в будущем. Именно такое сочетание факторов, по мнению автора, определяет экономическую задачу компании и ее позицию по отношению к внешней среде, именно такая комбинация позволяет минимизировать слабости организации и максимизировать ее сильные стороны.

Помимо анализа соответствия возможностей рынка и способностей компании принять решения об освоении какого-то определенного товара, предприятия зависят также от представлений ее менеджмента о природе бизнеса и наиболее адекватных методах управления, которые формируются

под воздействием различных факторов, включая и личные предпочтения, и ценности управленческого персонала.

Доказывая, что концепция компетенций может предложить больше, чем ресурсно-ориентированная точка зрения, Т. Дюран разрабатывает обновленную модель, в которой термин «компетенция» описывает способность организации собирать, увязывать и интегрировать ресурсы в товары и услуги.

Р. Мак-Грат эмпирически проверяет идею и том, что идиосинкразическое конкурентное преимущество, представленное потенциальным доходом от аренды, является результатом появляющейся фирменной компетенции и инновационности фирмы в проведении различий между собой и конкурентами в терминах эффективности, характерных ценностей или отношений с покупателями.

Х. Вольберда и Ч. Баден-Фуллер говорят о том, что все организации сталкиваются с противоречием между обновлением и стабильностью, и определяют четыре механизма, за счет которых фирмы, состоящие из большого числа подразделений, накапливают и растрачивают новые навыки и способности для того, чтобы сделать отличительные компетенции фирмы соответствующими источниками конкурентного преимущества на уровне отрасли. Эти механизмы – выбор, иерархия, время и сети [2].

Синергизм является одним из возможных ключевых компонентов при определении сбалансированного бизнес-портфеля организации.

И. Ансофф определил экономический базис синергизма (возможность того, что результат совместных усилий нескольких бизнес-единиц превысит итоговый показатель их самостоятельной деятельности). Он возникает благодаря двум фундаментальным эффектам. Первый из них – преимущество эффекта масштаба (рост объема производства означает сокращение издержек в расчете на единицу продукции).

Более сложным для понимания является второй эффект – распределения бремени накладных расходов на большие объемы производимой продукции.

Менеджеры могут использовать получение в одной из бизнес-единиц опыт и знания в новой сфере деятельности. В том случае, если вслед за этим последуют более качественные управленческие решения, имеет место синергизм.

В своей концепции синергизма И. Ансоффом делается акцент на роли его экономической базы, потенциале не только материальных, но и нематериальных активов и их тесной связи со способностями предприятия [3].

В своей книге Х. Итами утверждает, что стратегия фирмы должна найти соответствия в пяти сферах: в трех внешних – потребители, конкуренты и технологии и двух внутренних – ресурсы и организация. Целью стратега является достижение максимальной выгоды от

использования ресурсов и создание адекватных ресурсов. То есть Х. Итами рассматривает синергизм как процесс повышения эффективности использования ресурсов. Он определяет два вида ресурсов: физические (материальные) активы и невидимые (нематериальные).

По мнению Х. Итами, подобные невидимые активы в силу своей уникальности – наилучший долгосрочный источник конкурентных преимуществ предприятия. Фирма должна стремиться к повышению результатов использования всех имеющихся ресурсов. Способами достижения этой цели является усовершенствование коэффициента использования физических ресурсов.

Повышая эффективность использования физических ресурсов, организация сокращает издержки, что Х. Итами определяет как «комплементарный эффект». При всей своей важности последний вряд ли способен обеспечить устойчивые конкурентные преимущества, так как он может быть относительно легко воспроизведен соперничающими организациями. Х. Итами приходит к выводу, что комплементарный эффект не является истинным источником синергизма.

Синергический эффект достигается только тогда, когда компания использует свои уникальные ресурсы – невидимые активы. По мнению Итами, синергизм во многом напоминает такой экономический феномен, как эффект безбилетника, так как невидимые активы одной части организации, могут быть одновременно использоваться где угодно в отсутствие каких-либо потерь. Многие компании, как утверждает ученый, игнорируют свои невидимые активы, вследствие чего они утрачивают возможность достижения синергического эффекта [4].

Весьма важным для понимания смысла синергизма являются портфельные эффекты. Итами выделяет здесь в первую очередь комбинаторные преимущества. Это результат эффективно и производительно используемых и аккумулируемых ресурсов, составляющих портфель стратегических элементов компании. Рассматривает два вида портфельных эффектов: комплементарный (дополняющий) и синергический.

Предыдущие исследования определяли синергизм скорее как портфельный эффект в целом, но Итами использует это понятие в более узком смысле, придерживаясь его изначального значения. Для этого пришлось привлечь еще одно понятие, а обсуждение на уровне портфельных эффектов двух видов позволяет более глубоко проникнуть в их содержание. Синергический эффект находится на более высоком стратегическом уровне, чем комплементарный. С синергизмом создается нечто новое, эффект чего более значителен и обширен, чем просто полное использование ресурсного потенциала.

Комплементарный (дополняющий) эффект почти всегда ориентирован на полное использование имеющихся мощностей. Целью всегда является

совмещение элементов таким образом, чтобы наиболее полно использовать имеющиеся ресурсы.

Суть комплементарного эффекта состоит в том, чтобы способствовать сосуществованию двух несвязанных элементов стратегии, обычно за счет использования одного и того же материального или финансового актива.

Наиболее легкий для изучения и, возможно, самый распространенный комплементарный эффект состоит в использовании единственного материального актива для обслуживания более чем одного рынка. Имеются в виду ситуации, когда оптимальная мощность ресурсов превосходит размеры рынка, ресурсы используются с различной интенсивностью во времени или имеют место флуктуации потребностей в мощности ресурсов.

Цель синергизма – использование эффекта «безбилетника», когда ресурсы, аккумулируемые в одной части компании, используются одновременно и без каких-либо дополнительных расходов другими ее частями.

Иногда параллельное существование двух сфер деятельности позволяет компании извлекать выгоды из сильных сторон каждой из них. Итоговый результат значительно превышает простую сумму двух рынков.

Большинство физических ресурсов не способны обеспечить потенциал возникновения эффекта безбилетника или одновременного использования. Если две независимые части завода используются для производства двух различных товаров, синергизма не существует. Финансовые ресурсы не могут использоваться одновременно в двух сегментах. Если денежные средства вкладываются в разработку одного товара, «куски пирога» для остальных продуктов уменьшаются.

С невидимыми активами все иначе. В отличие от материальных активов и финансовых ресурсов невидимый актив, такой как технология, может быть использован в более чем одной области деятельности одновременно без ущерба для своей полезности.

Комплементарный эффект возникает при использовании материальных активов, синергический – невидимых. Сутью невидимых активов является обеспечивающая эффект безбилетника информация. Лишь основанные на последней активы могут быть использованы многократно и одновременно. Основанный на информационных активах синергизм обычно позволяет компании создавать конкурентные преимущества. Компания, способная извлечь синергизм из невидимого актива, такого как названия товара или контроль над каналом распределения, будет иметь конкурентное преимущество над соперниками, не обладающими подобными активами.

Синергизм невидимых активов позволяет компании завоевать и расширить конкурентные позиции с меньшими, чем обычно, издержками. Комплементарный эффект также имеет потенциал для создания конкурентного преимущества, но намного более ограниченный. Что касается невидимых активов, то конкурентные преимущества синергизма могут быть

значительными и постоянными. Обладание данными активами предоставляют фирме существенное преимущество над новыми конкурентами, которым понадобится весьма значительное время для создания подобных ресурсов. Реализуя присущий невидимым активам синергический эффект, компания получает возможность применения сильного долгосрочного оружия.

Если менеджмент фирмы игнорирует синергические преимущества, потенциал достижения ресурсного соответствия резко снижается. Следовательно, стратег должен постоянно контролировать состояние невидимых активов компании. В том случае, если компания, переоценившая синергические преимущества, обнаружит, что их воздействие оказалось намного более слабым, чем предполагалось, ее стратегия может потерпеть фиаско.

Комплементарные эффекты – гарантия прибыли. В то же время они отнюдь не являются уникальными – воспользоваться ими способны большинство конкурентов. Сложнее добиться синергического эффекта, но он долгосрочен и практически не поддается копированию.

В теоретическом плане подход Х. Итами к стратегии и синергизму весьма напоминает ресурсную концепцию деятельности фирмы. Сторонники этой приобретающей все большее влияние концепции утверждают, что компанию следует рассматривать не как дискретный бизнес, а как набор материальных и нематериальных активов, или ресурсов. Так, Дж. Барни разделяет ресурсы компании на физический, человеческий и организационный капиталы. Выделяемые им категории включают способности и навыки компании, ее организационную практику и ценности, равно как и ее физические активы. Хотя каждая компания обладает неким набором ресурсов, наиболее важными из них являются те, которые обеспечивают наличие конкурентных преимуществ.

Концепция синергизма в ее сокращенном и полном определении оказала заметное влияние на управленческое мышление. В обзоре обширной литературы по диверсификации Ф. Тротвайн, профессор Бохумского университета в Германии, обнаружил, что менеджеры очень часто объясняют необходимость слияний в терминах синергизма, а большинство практических рекомендаций относительно приобретений компании в управленческой литературе исходит из положения о том, что они являются оправданными только в случае реализации синергического потенциала. Другие исследователи и ученые также весьма скептически отзываются о синергическом эффекте.

Проблема, с которой сталкиваются менеджеры – решение о приобретении и развитии необходимых навыков и умений. Понимание центральным менеджментом взаимосвязей навыков, конкурентных преимуществ и различий в роли центра в управлении навыками отдельной бизнес-единицы и в общих для них стержневыми умениями.

Навыки компании имеют большое значение для получения ею конкурентных преимуществ. С тем чтобы преуспеть в борьбе с конкурентами, каждая бизнес-единица должна разработать стратегию завоевания преимуществ на рынке. В отсутствие каких-либо преимуществ в удовлетворении потребностей рынка бизнес-единица не имеет оснований ожидать более высоких, чем у ее соперников, результатов деятельности.

Если стратегия будет ориентирована на достижение высокого качества, то СБЕ, вероятно, обладает преимуществами по навыкам производства или тотальному управлению качеством. Если в фокусе стратегии находится сервис, бизнес должен иметь определенное преимущество в навыках обслуживания.

Исходя из данного подхода к пониманию навыков компании, получается возможность изобразить «дерево навыков» для бизнес-единицы, которое связывает «ключевые бизнес-навыки» с потребностями рынка (см. рис.1). Под ключевыми навыками бизнеса понимаются те виды деятельности, особенно хорошее исполнение которых определяет успех стратегии предприятия.



Рис. 1. Дерево навыков

Некоторые из компонентов являются «неодушевленными», другие зависят от мастерства отдельных работников или команд.

Некоторые из компонентов являются более важными в силу их большого значения общих результатов исполнения бизнес-навыка. Под ключевыми понимаются компоненты, имеющие критически важное значение для построения превосходящих другие навыков.

Большинством исполняемых на определенном уровне компонентов бизнес-навыков обладают большинство конкурентов компании.

Таким образом, до сих пор нет однозначного мнения по поводу наличия или отсутствия синергического эффекта при определении и сбалансированного бизнес-портфеля организации.

Использованные источники:

1. Кэмпбелл Э. Синергический эффект: 2+2=5» / Э. Кэмпбелл. -С-Пб.: ПИТЕР, 2014.
2. Акмаева Р. И. Стратегическое планирование и стратегический менеджмент / Р. И. Акмаева. -Астрахань: АГУ, 2013.
3. Ансофф И. Стратегическое управление. -М.: Экономика, 1989.
4. Прахальд С., Хемел Г. Стратегическая гибкость / С. Прахальд, Г. Хемел. -С-Пб.:ПИТЕР, 2010.
5. Ефремов В. С., Ханыков И. А. Развитие компании на основе ключевых компетенций / В. С. Ефремов, И. А. Ханыков // Менеджмент в России и за рубежом. -2003. № 5.

Сухушина Е.Е.

студент

НИИ ТПУ

Россия, г. Томск

ПЛАНИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ КАРЬЕРЫ КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕРСОНАЛА

Аннотация: Статья посвящена планированию карьеры, рассматриваются основные её направления и даются рекомендации.

Ключевые слова: карьера, управление персоналом, профессиональный рост.

Планирование карьеры – это одно из стратегических направлений работы по управлению персоналом организации, заключающееся в продвижении специалистов в целях развития самой организации. Эта работа выражается в составлении индивидуальных программ профессионального и должностного роста сотрудников, а ее результатом должна быть мобилизация внутренних ресурсов, повышение качества и эффективности труда, занятие ключевых должностей наиболее перспективными работниками. При планировании карьеры должны учитываться, с одной стороны, способности, потребности и цели самого сотрудника, а с другой – планы развития всей организации, ее перспективные цели и текущие задачи.

В наши дни под карьерой понимают успешное продвижение в какой-либо сфере деятельности. Чаще всего понятие «карьера» используют в сфере бизнеса или политики для характеристики отдельных лидеров с точки зрения высших должностей в соответствующей иерархии, а также связанных с этим полномочий в принятии решений.

Итак, карьера – это индивидуально осознанная позиция и поведение, связанные с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека, с должностным и профессиональным ростом.

При этом под должностным ростом подразумевается продвижение вверх по служебной лестнице, а под профессиональным – повышение квалификации, непрерывное совершенствование мастерства. При правильном построении карьеры первое (должностной рост) является закономерным итогом второго (профессионального роста).[1]

Профессиональная карьера характеризуется тем, что конкретный сотрудник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию. Эти стадии конкретный работник может пройти последовательно в разных организациях.

Внутриорганизационная же карьера охватывает последовательную смену стадий развития работника в рамках одной организации. Она подразделяется на следующие направления:

- Вертикальное – подъем на более высокую ступень структурной иерархии.
- Горизонтальное – перемещение в другую функциональную область деятельности.
- Центростремительное – движение к ядру, руководству организации. [2]

Главной задачей планирования и реализации карьеры является обеспечение взаимодействия профессиональной и внутриорганизационной карьер. Можно выделить ряд действий, выполнение которых поможет в обеспечении этого взаимодействия, а именно:

- достижение взаимосвязи целей организации и отдельного сотрудника;
- обеспечение направленности планирования карьеры для конкретного сотрудника с целью учета его специфических потребностей и ситуаций;
- обеспечение открытости процесса управления карьерой;
- устранение «карьерных тупиков», в которых практически нет возможностей для развития сотрудника;
- формирование наглядных и воспринимаемых критериев служебного роста, используемых в конкретных карьерных решениях;
- изучение карьерного потенциала сотрудников;
- обеспечение обоснованной оценки карьерного потенциала работников с целью сокращения нереалистичных ожиданий;
- определение путей служебного роста, использование которых удовлетворит количественную и качественную потребность в персонале в нужный момент времени и в нужном месте. [3]

Работа по планированию карьеры выражается в составлении индивидуальных программ профессионального и должностного роста

сотрудников, а ее результатом должна быть мобилизация внутренних ресурсов, повышение качества и эффективности труда, занятие ключевых должностей наиболее перспективными работниками. При планировании карьеры должны учитываться, с одной стороны, способности, потребности и цели самого сотрудника, а с другой – планы развития всей организации, ее перспективные цели и текущие задачи.

Объектом работы по планированию карьеры является сотрудник организации, субъектами же могут выступать менеджер по персоналу (следует учитывать, что в большинстве учреждений культуры данная должность отсутствует, а сотрудники кадровой службы слишком загружены рутинной работой), линейный менеджер (непосредственный руководитель сотрудника) и собственно сам сотрудник (в данном случае он выступает и объектом, и субъектом планирования). Основные мероприятия по планированию карьеры, характерные для разных субъектов данной деятельности, представлены в таблице 1. [4]

Субъект планирования	Мероприятия по планированию
Сотрудник организации	1. Первичная профориентация (выбор профессии). 2. Получение образования в выбранной сфере. 3. Выбор места работы. 4. Занятие должности в соответствии с полученной специализацией. 5. Адаптация на рабочем месте. 6. Дальнейшее ориентирование в организации. 7. Оценка перспектив роста. 8. Проектирование продвижения (составление программы профессионального и должностного роста). 9. Реализация программы роста
Менеджер по персоналу	1. Оценка резюме кандидата на вакансию. 2. Оценка результатов собеседования при приеме на работу. 3. Определение на рабочее место. 4. Оценка труда и потенциала сотрудника (по результатам аттестации, тестирования, анкетирования). 5. Сбор и анализ документных данных (личного дела сотрудника, автобиографий, характеристик от непосредственного руководителя, рекомендаций с предыдущих мест работы и т. д.). 6. Принятие решения о включении в кадровый резерв. 7. Разработка индивидуальной программы повышения квалификации и переподготовки специалиста. 8. Контроль за выполнением программы подготовки. 9. Разработка программы адаптации на новом рабочем месте (при условии успешного прохождения программы подготовки и утверждения в новой должности)
Линейный менеджер	1. Помощь сотруднику в период адаптации. 2. Наблюдение за поведением и действиями сотрудника во время выполнения служебных обязанностей и неформального общения с

	коллегами. 3. Оценка результатов труда (в составе аттестационной комиссии, при составлении характеристики на сотрудника). 4. Выявление потенциала сотрудника, его способностей, профессиональных и личных качеств, мотивов трудовой деятельности, карьерных ожиданий (используемые методы – наблюдение, деловая беседа, неформальное общение). 5. Разработка программ стимулирования сотрудника (монетарные и немонетарные системы мотивации). 6. Предложения по профессиональному развитию и должностному росту сотрудника (рекомендации на повышение, выдвижение в кадровый резерв)

Подводя итог, стоит отметить, что на пути построения любой карьеры встречаются и взлеты, и падения, и периоды временного затишья (например, при неожиданной реструктуризации, выходе в декретный отпуск и др.). Но в целом это непрерывный циклический процесс (после достижения намеченного результата появляется новая цель и т. д. по восходящей). Дальновидный руководитель будет всячески способствовать карьерному росту своих сотрудников, поскольку развитие человеческих ресурсов в конечном итоге развивает и саму организацию, способствует реализации ее миссии в обществе. Однако не стоит забывать, что одну из решающих ролей в планировании карьеры играет сам сотрудник.

Использованные источники:

1. Управление персоналом организации / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: Инфра-М, 2003
2. Ветчанова О.В. Грамотный подбор и расстановка кадров как залог эффективной работы организации // Справочник руководителя учреждения культуры. – 2011. – № 7. – С. 36–49.
3. По материалам сайта <http://bankir.ru/publikacii/s/kak-planirovat-kareru-8557373/>
4. По материалам сайта <http://hr-ru.com/2010/09/planirovanie-karery-personala/>

**Сыроватская О.Ю., к.э.н.
доцент**

**кафедра «Прикладная экономика»
Санкт-Петербургский государственный электротехнический
университет «ЛЭТИ» им. В.И. Ульянова (Ленина) (СПбГЭТУ)
Россия, г. Санкт-Петербург**

НАЗНАЧЕНИЕ КОРПОРАТИВНЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация: в данной статье даются понятия «информационная система» и «информационная система корпоративного управления», рассматривается назначение данных систем в деятельности предприятия.

Ключевые слова: информационная система, корпоративная информационная система управления, программные средства, прикладное программное обеспечение.

Информатизация всех сфер деятельности человека принципиально изменяет роль информационных систем и технологий в социальном и экономическом развитии страны.

В управлении, как ни в какой другой сфере деятельности, определяющими являются проблемы, связанные со сбором, хранением, поиском, переработкой, распространением и использованием информации, в том числе, в системах корпоративного управления. Такое управление позволяет искать и находить пути выхода из критических ситуаций, концентрировать усилия на решении наиболее сложных проблем, использовать накопленный опыт преодоления кризисов, приспосабливаться к возникающим ситуациям. Поэтому разработка и использование информационных систем значительно повышает эффективность всех процессов корпоративного управления.

Как известно, под *системой* понимают любой объект, который одновременно рассматривается и как единое целое, и как совокупность разнородных элементов, объединенных в интересах достижения поставленных целей. Системы значительно отличаются между собой как по составу, так и по главным целям.

Добавление к понятию «система» слова «информационная» отражает цель ее создания и функционирования. Информационные системы обеспечивают сбор, хранение, обработку, поиск, выдачу информации, необходимой в процессе принятия управленческих решений. Они помогают анализировать проблемы и создавать новые интеллектуальные продукты, товары и услуги.

Под информационной системой (ИС) – понимают взаимосвязанную совокупность средств, методов и процессов, используемых для хранения, обработки и выдачи информации в интересах достижения поставленной цели [1].

В настоящее время сложилось мнение об информационной системе как о системе, реализованной с помощью компьютерной техники, более того, иногда возникает отождествление информационной системы с компьютером. Необходимо понимать разницу между компьютерами и информационными системами. Компьютеры, оснащенные специализированными программными средствами, являются технической базой и инструментом для информационных систем.

Информационная система корпоративного управления (ИСКУ) - это совокупность средств, методов и процессов, предназначенных для обработки, анализа и распределения в установленное время достоверной информации, необходимой для подготовки и принятия антикризисных управленческих решений. Она обеспечивает поиск, сбор, хранение,

обработку, и передачу информации по результатам исследований, анализу рынка, определению стратегии развития бизнеса и т.д. В общем виде информационная система корпоративного управления трансформирует данные, полученные из внутренних и внешних источников, в информацию, необходимую для руководителей и специалистов всех служб.

К средствам ИСКУ относятся средства организационной, коммуникационной и вычислительной техники. Методы, используемые при разработке ИСКУ, представлены моделями (экономико-математическими - ЭММ), алгоритмами и программами.

Технология работы в компьютерной информационной системе доступна для специалиста некомпьютерной области и может быть успешно использована для контроля процессов профессиональной деятельности и управления ими.

Современная информатика обеспечивает потребителей прикладных информационных продуктов инструментами для более удобного и эффективного выполнения своих обязанностей. Пользователями средств прикладной информатики являются группы людей, непосредственно работающих с используемыми на предприятии программными продуктами или получающих какую-то информацию, подготовленную с помощью этих программных продуктов.

Таких групп три [2]:

- *исполнители*, ежедневный труд которых становится более легким и эффективным с применением средств прикладной информатики или вообще не может выполняться без них;

- *руководители*, которые используют прикладное программное обеспечение самостоятельно, так и в виде результатов (отчетов, документов и пр.), подготовленных другими работниками предприятия;

- *собственники бизнеса*, которые далеко не всегда совпадают с управленцами, т.е. назначенными собственниками или вышестоящими административными структурами (например, руководством холдинга) исполнительными директорами или управляющими.

Существующие программные средства позволяют собственнику осуществлять контроль деятельности своего предприятия с той степенью периодичности и глубины, как он пожелает, а не только на ежегодном собрании акционеров.

Современная информатика предоставляет категории пользователей – «исполнители» возможность выполнять функции, необходимые для нормальной работы предприятия, к которым относятся [2]:

- сбор, обработка, хранение и представление данных о деятельности организации в виде, удобном для анализа и использования при принятии управленческих решений;

- автоматизация выполнения бизнес-операций (технологических операций), составляющих основную деятельность предприятия;

– автоматизация процессов, обеспечивающих выполнение основной деятельности предприятия.

Соответственно и прикладное программное обеспечение, несмотря на все его многообразие, можно разделить на три аналогичные группы, внутри которых существуют различные классы, типы, виды и т.д. Для получения сводной картины финансово-хозяйственной деятельности предприятия, без которой невозможно принимать рациональные управленческие решения, используются *финансово-экономические* и *управленческие* программные продукты. Эти продукты используются для реализации, в частности, следующих задач:

– автоматизации бухгалтерского учета и предоставления установленной действующим законодательством отчетности во внешние органы (1С:Бухгалтерия, Галактика, Инфо-Бухгалтер, БЭСТ -5, Налогоплательщик ЮЛ, БухСофт и др.);

– автоматизации управленческого учета, целью которого являются сбор данных и их представление в виде, удобном для руководителей предприятия, которые используют их для принятия управленческих решений (1С:Предприятие, 1С:Консолидация, ПК Интеграл и др.);

– организации процесса планирования и получения отчетности по выполнению планов предприятия, в частности, для постановки на предприятии системы бюджетирования (1С:Консолидация, ПК Интеграл и др.).

Для автоматизации выполнения бизнес-операций (технологических операций), составляющих основную деятельность предприятия, применяется специализированное прикладное программное обеспечение. Например, в рекламных агентствах используются специализированные программные продукты для дизайна и верстки полиграфической продукции и написания рекламных текстов (Corel Draw, Приемы журналистики и Public Relations); на предприятиях, разрабатывающих сложную наукоемкую продукцию, применяются системы автоматизированного проектирования (CAD/CAM); в брокерских фирмах операции с ценными бумагами также выполняются с помощью специализированного программного обеспечения, позволяющего анализировать и прогнозировать тренды котировок (ДиБ Бэк-офис, ДиБ Депозитарий, 1С-Парус:Учет ценных бумаг и др.).

Отдельной частью прикладной информатики является специализированное программное обеспечение, предназначенное для торгово-маркетинговой деятельности (БЭСТ-Маркетинг, Маркетинг аналитик, Парус-Аналитика, Галактика, Кон-Си, Да-Система, Маркетинг-Микс и др.). Любое предприятие независимо от вида деятельности занимается продвижением на рынок и продажей своих товаров и услуг, поэтому каждое предприятие имеет прайс-листы или каталоги товаров, рекламные и справочные материалы.

В связи с бурным развитием Интернета практически каждое предприятие стремится иметь свое представительство в Сети – от простейшей информационной странички до корпоративного информационного портала или интернет-магазина, в котором можно заказывать и оплачивать товары в режиме on-line.

Для автоматизации деятельности предприятия, которая не является основной, но, тем не менее, необходима, например, для лучшего управления предприятием и соблюдения единых стандартов деятельности, используется различное прикладное программное обеспечение делопроизводства и документооборота.

1. *Программные продукты для подготовки документов* – текстовые процессоры, программы подготовки презентаций, электронные таблицы и т.д. Наиболее распространенным прикладным программным продуктом, включающим эти программы, является пакет MS Office. Хотя существуют его аналоги, их использование ограничивается достаточно узким кругом фирм.

2. *Программы для автоматизации документооборота.* Используются, как правило, на крупных предприятиях с разветвленной организационной структурой или для управления сложными проектами, в которых принимает участие большое число соисполнителей. В некоторых случаях такие программы могут относиться к группе управленческого прикладного программного обеспечения (Канцелярия, Kofax, Directum, «ИНТАЛЕВ: Корпоративные документы и процессы», «ЕВФРАТ-Документооборот», Escom.doc, Optima-WorkFlow, «Гран-Док», «Летограф и др.).

3. *Средства автоматизации обработки больших объемов текстов* для получения удобных в работе сжатых и информационно насыщенных документов (например, тематических отчетов или аннотаций). Такое программное обеспечение позволяет работать с большими массивами данных, делая из них выборки, которые в дальнейшем используются для подготовки отчетов, справок, аннотаций и т.д. К таким программным продуктам относятся различные справочные и поисковые системы (например, системы поиска информации в Интернете) или системы, позволяющие осуществлять поиск по ключевым словам или фразам в больших объемах текстов (TextAnalyst 2.0, Galaktika-ZOOM, NetXtract, WordStat, Технологии поиска и анализа текстовой информации и др.).

4. *Базы данных.* На предприятиях в компьютерном виде накапливается и сохраняется информация о товарах, клиентах, поставщиках, проектах, выполняемых данным предприятием; о деталях, блоках, узлах, компонентах, используемых в проектах; о поставщиках и складах, где размещаются детали; о служащих и отделах, которые являются исполнителями проектов. В таких базах данных могут быть записаны любые информационные массивы, с определенной степенью детализации описывающие объекты

учета. По запросу данные могут быть выбраны из базы данных в заданных сочетаниях (Access, Учет клиентов, Data Crow, Exiland Assistant 3.0 и др.).

5. *Программные продукты для общения с внешним миром:* электронная почта и коммуникационные системы, программы для разработки и управления сайтами в Интернете.

Особое место занимают системы подготовки принятия решений. К ним, в частности, относятся экспертные системы - интерактивные системы, в которые заложена информация как о типовых решениях в типовых ситуациях, так и об алгоритмах формирования решений в нетиповых (нестандартных) ситуациях. При этом экспертная система задает вопросы пользователю, проводит оценку ситуации и получает решение, представляемое пользователю. Экспертная система моделирует мыслительный процесс человека-эксперта, который является специалистом по решению определенного типа проблем. С помощью экспертных систем решаются задачи, относящиеся к классу неформализованных, слабоструктурированных задач. Последовательное решение таких задач или не существует в силу неполноты, неопределенности, неточности, расплывчатости рассматриваемых ситуаций и знаний о них, или же такие решения неприемлемы на практике в силу сложности разрешающих алгоритмов.

В то же время существует объективная необходимость получения сводной картины деятельности предприятия в целом. Такую картину, как правило, получают с помощью корпоративных информационных систем.

Разработка и применение корпоративных информационных систем (КИС) в современном мире – необходимое условие для эффективной деятельности предприятия в условиях высокой конкуренции. Так же любые проекты требуют грамотного подхода к использованию информационных систем, в том числе и корпоративных. В корпоративном управлении решающее значение имеют стратегии развития, точная комплексная и адекватная оценка состояния предприятия и влияния внешних факторов, при этом роль информационных технологий значительно возрастает, а развитие современных информационных систем открывает широкие возможности для совершенствования процессов корпоративного управления.

Использованные источники:

1. Меняев М. Ф. Информационные системы и технологии управления организацией: учебное пособие. - М.: Изд-во МГТУ им.Н.Э. Баумана, 2010.
2. Карминский А. М., Черников Б. В. Информационные системы в экономике: учеб. пособие. – М.: Финансы и статистика, 2006.
3. Руководство к пользованию системой Инталев: Корпоративные финансы - [Электронный ресурс]. – Режим доступа - www.intalev.ru.
4. Инструкция к пользованию системой «МаркетингМикс» - [Электронный ресурс]. – Режим доступа - <http://www.cfin.ru/products/mmix/>.

Сысоева С.В.
старший преподаватель
кафедра экономики и маркетинга
Летучева Е.В.
студент 5-го курса гр. ФГМ-09
ГОУ ВПО МГТУ им. Г. И. Носова
РФ, г. Магнитогорск

МЕСТО ОЦЕНКИ ВОЗДЕЙСТВИЯ МАКРОСРЕДЫ НА СФЕРУ УСЛУГ (НА ПРИМЕРЕ КАФЕ ООО «ОСТРОВOK» В Г. МАГНИТОГОРСКЕ)

В начале 20 века начинается интенсивное развитие ресторанного бизнеса. В послереволюционное время многие рестораны и кафе подвергались закрытию и следующим этапом явились 50-е годы, а в 80-е годы в связи с дефицитом продуктов возникает временное затишье. В 90-е годы рынок общественного питания начинает непреклонно расти и развиваться и принимать различные направления. Так и по сей день сети кафе, ресторанов и баров растут, развиваются, модернизируются для удовлетворения широкого спектра потребностей клиентов.

Город Магнитогорск не является исключением в развитии рынка общественного питания. Ежегодно появляются новые, модернизированные и современные заведения, кафе, бары, рестораны, поэтому необходимо постоянно отслеживать тенденции развития рынка кафе, ресторанов баров, постоянно изучать конкурентов, разрабатывать конкурентные преимущества, изучать потребителей, их потребности и предпочтения, следить за экономическим состоянием города и финансовыми возможностями потребителей, а также быстро реагировать на все изменения на данном рынке. Однако, все изменения любых рынков берут свое начало из степени влияния макросреды и ее факторов. Следовательно, уметь правильно и своевременно оценивать характер воздействия макросреды на организацию является первостепенной задачей управленцев. Воздействие факторов макросреды на организацию имеют односторонний характер. Организация лишь может приспособить свою деятельность к их изменениям. Изучение внешней среды организации необходимо не только для выбора прибыльного бизнеса, но также для разработки стратегических и оперативных планов на уже освоенном рынке.

Рассмотрим поочередно воздействие каждого из факторов макросреды на деятельность кафе ООО «Островок» в г.Магнитогорске.

Политическая и правовая среда. Политика в современном мире находится во взаимодействии и поддержании малого и среднего бизнеса. Политическая атмосфера, направление и содержание правительственных программ, выбранный курс развития страны, степень государственного регулирования экономической, правовой и других сфер жизни населения, все это формирует политическую и правовую среду маркетинга. Установка

страны на поддержание и создание среднего класса – фундамент стабильного развития страны. Сюда можно отнести и упрощение составления бухгалтерской отчетности для малого бизнеса, и льготное налогообложение. К правовой среде относятся нормативная и законодательная база, регулирующая деятельность кафе и ресторанов: гражданский кодекс, налоговый кодекс, трудовой кодекс, закон о защите прав потребителей и иные законодательные акты.

Природно-климатический фактор и экологическая среда представляют собой совокупность природных факторов. Природа в Уральском регионе непредсказуема, так в августе 2013 году наблюдались проливные дожди, а уже в мае 2014 года температура на улице бьет все плюсовые рекорды в данном промежутке времени. Стоит учитывать такую изменчивую погоду и быстро реагировать на потребности клиентов. Так, в холодную погоду предлагать клиентам согревающие напитки, а во время жарких дней стоит расширить ассортимент прохладительных напитков. Также влияние экологического фактора отражается на сырье для изготовления блюд. Урожай становится меньше, а местами его вообще нет. Государству приходится распределять урожай по всем регионам Российской Федерации, из-за чего повышаются цены на продукты. Влияние неурожая на сферы общественного питания в этом случае является непосредственным, закупы для приготовления блюд становятся дороже, соответственно и цены на меню тоже вырастают. Клиенты и потребители, для которых цена является основным аспектом выбора места для питания вне дома, а также цена имеет на них непосредственное влияние, могут предпочесть другое место. Резких скачков в стоимости (цене) на продукты не наблюдается, государство и местные домохозяйства всеми силами стараются не дать урожаю исчезнуть полностью и повысится в цене. Экологический аспект кафе, ресторанов регулируется государством, в котором указаны стандарты чистоты и порядка. Так вытяжки с кухни, специальных цехов, курительной комнаты были выведены на крышу дома, в связи с чем жители дома в котором расположено кафе «Островок», не ощущают дискомфорта. Для тишины в квартирах над кафе в связи с постоянными проведениями банкетов и мероприятий помещение кафе было шумоизолировано.

Научно-технический прогресс набирает обороты и приводит к неоднозначному влиянию на коммерческую организацию научно-технического фактора. Ежедневно в новостях, а также научных программах можно услышать об изобретениях в сфере питания. Так, происходит модификация продуктов (ГМО), быстрое выращивание зерновых и овощных культур, не смотря на климатические условия, увеличиваются сроки хранения, увеличивается скорость приготовления блюд, так как большинство продукции является полуфабрикатной. В современном мире все инновации в продуктах питания, широко используют рестораны быстрого приготовления, такие как KFC, Burger King, McDonalds и прочие.

Привычки, приоритеты общества также идут в ногу с научно-техническим прогрессом, с чем и связано распространение сетей ресторанов быстрого питания. Потребителю стало важным скорость приготовления блюд и их подача. Историческое появление кафе, где встречались обсудить новости, поговорить по интересам (о литературе, искусстве) утратило свое значение. Помимо всего вышесказанного рестораны быстрого питания создают высокую конкуренцию для небольших кафе и кафетериев. В соответствии с тенденциями быстрого питания, а в частности в обеденный перерыв, кафе «Островок» ввело время с 12 до 15 бизнес обеда, где за 30 минут клиент сможет пообедать салатом, первым блюдом и горячим на выбор.

Демографический фактор. Численность населения в возрасте 17-30 лет города Магнитогорска сокращается. Это связано с оттоком людей в близлежащие областные города, а также в столицы Российской Федерации. Также город Магнитогорск не пользуется спросом среди мигрантов, так как является тупиковым и не проездным. Кафе «Островок» расположено по проспекту Metallургов в Ленинском районе, история города начиналась с этого района. Ленинский район был центром, молодые семьи, а также молодежь предпочитали жить в Ленинском районе, однако последние несколько лет город расширяется в противоположную сторону. Ленинский район в большей степени заселен жителями старшего возраста, так как молодое население приобретает квартиры в Новых районах города вдали от шума и дороги.

Экономический фактор неоднозначно воздействует на кафе «Островок», равно как и на большинство из них в городе Магнитогорске. С одной стороны, следует констатировать, что средний уровень заработной платы по городу выше среднего уровня заработной платы по Челябинской области (29 тыс. руб. против 17 тыс. руб.). Это выгодно отличает возможности развития различных организаций сферы обслуживания в Магнитогорске. С другой стороны, именно этот относительно высокий уровень жизни с течением времени и развитием общественной культуры все ощутимей вытесняет кафе «средней руки» с рынка общественного питания.

Культурная среда. В каждом обществе свои социальные институты и другие силы, которые имеют влияние на основные ценности, убеждения, предпочтения и нормы поведения общества. Личность человека и его мировоззрение формируется под воздействием ценностей переданных от близкого круга людей (родители, ближайшие родственники), а также под воздействие неформальных групп, в которых находится человек. Также существует деление потребностей на первичные и вторичные. Потребность в еде является первичной. Не удовлетворив основную биологическую потребность, человек не сможет работать над удовлетворением других, высших потребностей. Однако, посещение кафе, баров, ресторанов по определению не является первичной потребностью, однако в современном

мире, где много времени отнимает работа и быт, а также сфера общественного питания широко и активно развивается и модернизируется, посещение кафе, ресторанов и баров, а также заказ блюд на дом или в офис становится ежедневной нормой и, можно сказать, становится первичной потребностью. Это благоволит расширению ассортимента услуг в кафе «Островок». С 1 апреля 2014 года была введена доставка готовых блюд по городу Магнитогорску, о которой было сообщено постоянным клиентам кафе «Островок», а также указано в листовках, которые были распространены в бизнес центры Ленинского района города Магнитогорска.

Таким образом, следует отметить, что влияние факторов макросреды на коммерческую организацию из сферы услуг, как правило, двояко и неоднозначно.

Использованные источники:

1. Голубков Е.П. Маркетинговые исследования: теория, методология и практика. М.: Финпресс, 1998. – 244 с.
2. Лавлок К. Маркетинг услуг: персонал, технология, стратегия, 4-е изд.: Пер. с англ. М.: Изд. Дом «Вильямс», 2005. – 1008 с.

Тимофеева К.Б.

студент 3го курса

Томский Политехнический Университет

Россия, г. Томск

ЛИДЕРСТВО В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

В современном мире мы очень часто встречаемся с понятием «лидерство» и стоит разобраться, что оно значит на самом деле.

Лидерство, лидер, управление, результат, мир
Тема лидерства является актуальной для многих сфер в жизни человека. Существует много различных определений, но, на мой взгляд, наиболее точная характеристика лидерства - это процесс влияния на людей с позиции занимаемой должности. Лидерство - это набор волевых качеств человека, который можете не появляться в обыденной жизни, но непременно проявится при возникновении стрессовой ситуации. Если понятие лидерства уходит своими корнями ведение индивидов за собой, значит, есть ведущий, то есть лидер, и обязательно существую ведомые-те, кто следует за лидером. Изначально понятие лидерства заключалось в успешных продажах товара и победах в соревнованиях. С течением времени понятие и сущность лидерства изменилась и вышла на новый уровень понимания. В современном мире существует несколько признаков "нового лидерства":

1. Лидерство не существует в отрыве от людей. Лидерство подразумевает не только управление системами, объемами продаж, оборудованием и показателями. Нам следует изменить ориентир и сосредоточиться на иных вопросах. Смог ли я реализовать себя? Смог ли я

сделать людей счастливее и сильнее? Повысилось ли благодаря мне качество их жизни? Нам также необходим новый критерий для измерения успеха в достижении поставленных целей. Оснований вроде прибыли или валового внутреннего продукта уже недостаточно.

2. Быть лидером — значит управлять собой. Поставьте перед собой цель, достигните ее — и вы сразу же станете лидером для других. Живите собственной жизнью. Не равняйтесь на других. Живите по собственному плану.

3. Лидерство неразрывно связано с внутренней мотивацией. У многих из нас лидер ассоциируется с суровым армейским офицером, кричащим громовым голосом: «Вам придется привыкнуть, иначе вылетите вон!» Многие владельцы компаний обращаются со своими сотрудниками точно так же. Это вполне понятно, поскольку структура компаний формировалась на основе военной модели. Она до сих пор действует в некоторых странах и областях промышленности.

Мы можем предположить, что данная форма лидерства быстро устареет и уйдет в небытие. Командно-контрольный подход мы заменяем подходом, который учит и обогащает. Рано или поздно люди начинают сопротивляться и противостоять внешнему контролю. Когда это происходит, удовлетворение от работы утрачивается и производительность падает.

4. Лидер стремится к совершенству, признавая недостатки. Ни вы, ни я не совершенны. Мы хотим достичь своих целей и реализовать свои мечты. Но так случается не всегда. Мы терпим фиаско. В такие моменты быть лидером означает принять тот факт, что все мы — люди. В ходе изучения ста компаний, занимающих лидирующее положение на рынке и управляемых своими основателями, выяснилось, что предприниматели как минимум семь раз потерпели неудачу, прежде чем им улыбнулся успех. В поражении нет ничего предосудительного — если вы вновь поднимаетесь на ноги.

5. Лидер обладает уверенностью. Для сознательного стремления к переменам нужно верить в то, что все в жизни может измениться к лучшему. Однако сегодня мы живем в очень нестабильное время — и так будет продолжаться еще долго. Нам всем не хватает уверенности. Многие боятся становиться во главе, открыто выражать свои взгляды и идеи, выделяться из толпы. Поэтому работайте над укреплением уверенности

6. Лидерство - это создание результатов. Люди много говорят о том, что они хотели бы сделать. Политики говорят о снижении дефицита, о создании новых рабочих мест, о том, как сделать общество сильнее и безопаснее. Бизнесмены говорят о повышении прибылей или боевого духа сотрудников. Многие твердят о выигрыше в лотерею... Видение будущего имеет исключительно важное значение. Но его недостаточно. Истинный лидер умеет превратить видение в практические результаты: погашение долгов, создание новых рабочих мест и улучшение жизни сотрудников,

основание нового бизнеса, путешествие, которое так долго откладывалось, занятие тем, что вы всегда хотели делать. Но не делайте этого любой ценой. Достигайте своих целей так, чтобы от этого могли выиграть не только вы, но и другие. Занимайтесь этим с уважением и увлечением. С любовью. Удовлетворение приходит, когда реализуются и ваши потребности, и ваши ценности. Иначе в вашей душе все равно будет пустота.

7. Лидер борется со страхом и укрепляет надежду. Во времена перемен никто из нас не уверен в своем будущем. А с неуверенностью приходит страх - страх лишиться работы, экономической стабильности, корпоративных и социальных льгот, статуса, дружбы и прочих аспектов жизни, которые мы так ценим. Этот страх ослабляет мотивацию, уменьшает доверие и повышает сопротивление. Если вам нужно помочь людям адаптироваться к переменам и преодолеть трудности, отыщите способ укрепить их надежду. Вдохновите их и покажите, что они важны для вас. Повысьте качество результатов и помогите людям обрести уверенность в себе. То, как вы внедряете перемены, не менее важно, чем получаемые результаты.³⁶

Проблемы лидерства являются ключевыми для достижения организационной эффективности. Лидерство как тип отношений управления отлично от собственного управления и строится больше на отношении типа «лидер-последователь», чем «начальник-подчиненный». Не любой менеджер использует лидерство в своем поведении. Продуктивный менеджер не обязательно является эффективным лидером, и наоборот. Успех в управлении не компенсирует плохого лидерства.

Подходы к изучению лидерства различаются комбинацией трех основных переменных, привлекающих внимание исследователей и по сей день: лидерские качества, лидерское поведение и ситуация, в которой действует лидер. Важную роль при этом играют характеристики и поведение последователей. Каждый из подходов предлагает свое решение проблемы эффективного лидерства.

Новые подходы концентрируют свое внимание на способности лидера создать новое видение, решить проблему и, используя свою харизму, передать ее значение последователям таким образом, чтобы это вдохновило и вызвало у них энтузиазм к осуществлению действий по достижению целей.

Использованные источники:

- 1.Эрик Хеллман, Новые признаки лидерства //Элитариум — Центр дистанционного образования, Copyright 2006
2. Тимофеева Ксения Борисовна, г.Томск, ул. Иркутский тракт 114/1 кв.1,kcer@sibmail.com

³⁶ [Эрик Хэллман .Новые признаки лидерства//Элитариум-Центр дистанционного образования,2006]

*Толкунова Е.Г., канд. филол. наук
доцент
кафедра ЭСТУП
Алтайский государственный университет
Россия, г. Барнаул*

ТЕХНОЛОГИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ДИАГНОСТИКИ В СИСТЕМЕ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

В условиях рыночной экономики эффективность деятельности персонала является главным фактором, определяющим экономическое положение организаций.

В связи с этим достаточно актуальным предметом современных исследований является проблема оценки и диагностики кадрового состава. Сегодня как теоретики, так и практики признают, что оценка является «сквозным» видом кадровой работы, позволяющим решить многообразные задачи в сфере управления персоналом.

Однако в практической деятельности наиболее частотными направлениями в текущей оценке являются общая оценка деятельности сотрудников и оценка достигнутых результатов, при том, что важность исследования психофизиологических характеристик субъектов зачастую остается «за кадром». Подобный «оргдарвинизм» приводит к таким проблемам в организации как конфликтность, повышенная текучесть кадров, снижение производительности и качества труда и т.д.

Между тем исторически оценочные процедуры базируются на психометрических исследованиях, поскольку им принадлежит основная роль в отслеживании и прогнозировании соответствия человека требованиям профессии, должности, условиям труда, специфике рабочей группы и др. Проведение психодиагностических исследований позволяет повысить качество людских ресурсов и во многом определяет возможности и эффективность их использования.

Психодиагностика персонала представляет собой изучение особенностей конкретных специалистов и их личности. Акцент в подобного рода исследованиях ставится на изучении таких качеств субъекта, которые имеют значение для его профессиональной успешности, развития и эффективного взаимодействия в процессе труда. Это профессионально важные и деловые качества.

Психодиагностика позволяет выявить типы поведения, способности и мотивацию сотрудников, особенности протекания психических процессов, характерологическую и личностную специфику. Все это помогает раскрыть личностный потенциал работников, проявить их сильные и слабые (с профессиональной точки зрения) свойства и качества.

Данные, полученные при психодиагностическом обследовании, могут быть приняты во внимание при принятии решения о перемещении

сотрудников, назначении на должность, планировании карьеры, разработки программ повышения квалификации, коррекции кадровой политики.

Преимущества для организации от проведения психодиагностики заключаются в следующем:

- объективная оценка индивидуального потенциала работников, не подверженная влиянию субъективных оценок и склонностей;
- прогнозирование совместимости работников и повышение эффективности их взаимодействия на этой основе;
- возможность узнать индивидуальную мотивацию (потребности, ожидания, цели, интересы) сотрудников, степень ее соответствия реальным рабочим условиям;
- возможность определить сильные и слабые стороны участников диагностики и использовать эту информацию для определения и программирования их обучения, развития, карьерного роста;
- образование выборки людей с высоким потенциалом (кандидатов на будущие вакансии, более высокие управленческие должности);
- раннее прогнозирование угасания профессионально важных качеств и психических функций, составление психопрофилактических или реабилитационных программ.

Особенно важной является, на наш взгляд, психодиагностика управленческого состава организации: даже самая незначительная ошибка руководителя может быть чревата для организации трудно исправимыми последствиями.

Наиболее перспективной технологией, применяемой для оценки управленческого персонала, является ассесмент-центр – метод комплексной оценки персонала, основанный на использовании системы взаимодополняющих методик, ориентированный на реальное поведение сотрудников и анализ требований должностных позиций. На наш взгляд, в структуру ассесмент-центра должны входить следующие методы:

- 1) методы фоновой диагностики, т.е. диагностики общих личностных, поведенческих черт (тестирование, объективные психофизиологические методы, аппаратный метод);
- 2) методы, ориентированные на диагностику прошлого поведения и выявления устойчивых ментальных установок и поведенческих паттернов (тестирование, диалогические методы, анализ биографических данных, анализ референций);
- 3) методы, ориентированные на актуальное поведение (ролевые и деловые игры, диалогические методы).

Для решения психодиагностических задач ассесмент-центр является уникальной технологией, поскольку позволяет собрать наиболее надежную и достоверную информацию о субъекте. Набор методик, каждая из которых нацелена на какие-либо аспекты исследуемой личности, позволяет

дополнить, подтвердить или опровергнуть, уточнить полученные результаты.

Важно, что при этом могут быть преодолены недостатки обычного психодиагностического обследования, при котором испытуемый, понимая показательную ценность ответов, иногда может отвечать на вопросы тестов с учетом требований ситуации, т.е. вольно или невольно искажать данные о себе.

Возможность применения всего спектра методов в ассесмент-центре расширяет возможности диагностики и даже без проведения лонгитюдных исследований позволяет отследить качества субъекта в динамике, что позволяет значительно повысить прогностичность результатов.

Тестовая батарея, применяемая в процессе кадровой диагностики, позволяет выявить устойчивые свойства и качества субъектов:

- характерологические и личностные черты;
- мотивационную направленность;
- свойства эмоциональной сферы;
- морально-нравственные качества;
- когнитивный потенциал;
- психофизиологические качества;
- интерперсональные, коммуникативные качества и умения.

Особая роль при проведении ассесмент-центра принадлежит деловым играм, которые представляют собой смоделированные проблемные ситуации, встречающиеся в реальной трудовой деятельности. Несмотря на то, что они построены по принципу абстрагирования от конкретных рабочих проблем, однако сохраняют специфику ролевой представленности субъекта.

Все игры позволяют отследить интерперсональные качества реципиентов, их стратегии взаимодействия, характерный стиль общения с людьми, лидерские качества.

Помимо диагностики деловая игра одновременно может являться и ценным методом обучения, т.к. обеспечивает участникам личную вовлеченность в процесс разрешения проблемной ситуации, возможность обучаться активно.

В процессе проведения деловой игры участник может отрепетировать поведение в возможной реальной ситуации, проверить сложившуюся модель поведения. Участники получают возможность (довольно редкую на рабочем месте) узнать, каким образом они влияют на других людей, что они чувствуют по отношению к ним и какую реакцию вызывают. Обратная связь повышает восприимчивость субъектов, позволяет осознать впечатление, которое они производят на окружающих. В течение игрового процесса они могут выяснить, какие поведенческие модели, слова и подходы могут быть наиболее эффективными.

Все это, а также комментарии ведущего, стимулирует людей анализировать собственное поведение, дает навык оценки позиций и

понимание потребностей других людей. Кроме того, выявляются сферы, над которыми нужно поработать, формируется мотивация к изменению (расширению) моделей поведения, установок, отношения к людям и самому трудовому процессу в целом.

В деловой игре быстро развивается навык вести и контролировать разговор, разрешать конфликты, достигать соглашений, добиваться принятия обязательств.

Таким образом, ассесмент-центр результативен не только для проведения диагностического обследования и сбора информации о субъекте, но и для совершенствования им или даже приобретения информации и умений, повышающих эффективность его деятельности.

Для примера опишем проведение ассесмент-центра на одном из производственных объединений города Барнаула.

Поскольку в диагностике принимал участие весь управленческий состав организации, изначально был составлен перечень компетенций высшего, среднего и низшего звена управления, на основе чего были подобраны соответствующие методы диагностики.

Для диагностики стратегического управленческого персонала использовалась неформальная ролевая игра «Поток», батарея тестов, анализ референций:

- неформальная ролевая игра «Поток» - игра со свободными правилами, которая в полной мере позволяет субъектам продемонстрировать свой управленческий потенциал: способность к принятию решений, лидерские качества, коммуникативную компетентность, мотивацию на достижение успеха. Игра ориентирована на отслеживание концептуальных способностей субъектов: умение производить системный анализ проблем организации, планирование, структурирование деятельности и др.;

- объективные тесты на оценку способностей: КОТ, тест Амтхауэра (для исследования интеллекта, памяти, внимания);

- проективные тесты для определения эмоционально-динамических, индивидуально-личностных свойств, состояния потребностно-мотивационной сферы: цветовой тест М.Люшера, тест «Предпочитаемое животное»;

- личностный опросник для многофакторного исследования личности: СМЛ;

- стандартизированный самоотчет для выявления уровня достижений и притязаний, наличия внутриличностной конфликтности: тест Фанталовой;

- тест «Индивидуальная минута» для исследования уровня саморегуляции, самоконтроля, психофизиологического состояния;

- анализ референций для определения уровня управленческой компетентности и опыта.

Диагностика среднего управленческого звена включала в себя командно-ролевую игру «Катастрофа», самооценку степени удовлетворенности основных потребностей, психофизиологический метод:

- командная ролевая игра «Катастрофа» позволяет участникам продемонстрировать интеллект, способности к принятию решений, умение вести переговоры, диагностировать состояние операциональной сферы (приемы, посредством которых достигаются цели, применяемые технологии, средства, мыслительные операции, способности);

- самооценка степени удовлетворенности основных потребностей применяется для исследования состояния мотивационной сферы, позволяет выявить мотивы, побуждающие человека, понять, какой смысл в его жизни имеет профессиональная деятельность, цели, которые он перед собой ставит, насколько он удовлетворен трудом и проч.;

- тест «Индивидуальная минута» был применен для исследования уровня саморегуляции, самоконтроля, психофизиологического состояния.

Диагностика функционального управленческого персонала велась на основе деловой игры «Критические ситуации», постситуативной дискуссии, шкального опросника, аппаратурной методики, психофизиологического метода:

- деловая игра «Критические ситуации» позволяла отследить стиль коммуникации и взаимодействия, мыслительные способности, когнитивные и управленческие стереотипы, динамические и эмоциональные процессы, лидерский потенциал. Игра построена на основе соответствия реальности, актуальности для субъектов руководства, при учете уровня сложности, соответствующего опыту, образованности и возможностей понимания участников;

- дискуссия позволила исследовать стереотипные (установочные) реакции всех реципиентов на критические инциденты. Это ситуации достаточно типичного характера: нарушения дисциплины работниками (опоздания), минимизации индивидуального трудового вклада, случаи воровства собственности предприятия, проявления аддиктивного поведения (алкогольной зависимости), специфических качеств характера и эмоций, отрицательно влияющих на процесс рабочего взаимодействия. Дискуссия позволила узнать, насколько умеет выражать и отстаивать участник собственное мнение, убеждать других, слушать, принимать другую точку зрения, опосредовано обогащать свой опыт;

- опросник Блейка-Мутона предназначен для определения предпочитаемого стиля руководства, различных аспектов поведения руководителя;

- аппаратурная методика и объективная психофизиологическая методика (задержка дыхания, отсчет и восприятие времени) направлена на выявление потенциала работоспособности, саморегуляции, эмоционального самоконтроля.

Результаты кадровой диагностики по всем группам руководящего состава были представлены в балльной и содержательной форме.

Расчет баллов по критериям оценки дает информацию о степени выраженности качеств, позволяет относительно просто сравнить информацию по большому количеству обследуемых. Содержательное описание позволяет получить наиболее целостное описание респондента и является наиболее простым для восприятия.

Т.о., одновременное применение балльной и содержательной формы представления результатов является наиболее целесообразным.

Приведем некоторые содержательные данные психодиагностики высшего управленческого звена (в диагностике приняло участие девять человек).

Результаты диагностики личностных свойств свидетельствуют о том, что в руководящем составе преимущественно представлены лица с акцентуацией (явно выраженной - пятеро из девяти; скрытой - четверо) гипертимного или демонстративного типа.

Это значит, что усиленными являются следующие качества индивидов: жизнелюбие, общая активность, самостоятельность, инициативность, тяга к лидерству, высокая социальная вовлеченность. При этом частотной является завышенная самооценка, избыточная убежденность в своей правоте, повышенное тщеславие, черты авантюризма, стремление выделиться, быть всегда на виду.

Восемь участников проявили тенденцию к импульсивности, нетерпеливости, склонности к риску, доминантности. Трое из обследуемых дополнительно дают высокие показатели по шкале индивидуалистичности, что свидетельствует о своеобразии взглядов, поведения, неуправляемости и непрогнозируемости поступков, крайнем заострении эгоцентризма и независимости.

Большинство руководящего состава продемонстрировало стенический тип реагирования, активность, силу, преобладание возбудимых черт. Это свидетельствует о настойчивости в достижении трудных целей, успешности в роли лидера, способности противостоять средовому влиянию, справляться с быстрым темпом работы, высокими нагрузками, частыми ролевыми конфликтами, необходимостью принимать решения. При этом некоторая избыточность показателей стеничной самореализации угрожает дезадаптацией по социально-поведенческому типу.

Адаптационная тенденция складывается в этом случае в основном из двух переменных: тенденции к самореализации и тенденции к повышенному самоконтролю, позволяющей отказаться от достижения сиюминутных потребностей ради сохранения конгруэнтных отношений.

Шестеро из руководителей продемонстрировали низкие показатели по шкале самоконтроля.

Мотивационное обследование показало, что у большинства руководителей тенденция к самореализации выражена недостаточно: познание, интересная работа и свобода в поступках и действиях не являются ценностью для большинства обследуемых.

Кроме того, результаты обследования эмоциональной сферы демонстрируют избыточную эмоциональную напряженность (у шестерых обследуемых выявлена эмоциональная деструкция, эмоциональная нестабильность, повышена тревожность, общее беспокойство, нервозность). Это значит, что ведущие характерологические тенденции в состоянии дистресса при высокой степени социального давления на личность могут способствовать тому, что эмоциональная напряженность трансформируется в биологический вариант дезадаптации (различного плана психосоматические расстройства).

Трое обследуемых продемонстрировали высокую стрессоустойчивость, у троих участников стресс-резистентность удерживается за счет напряжения систем адаптации, у остальных на настоящий момент стрессоустойчивость снижена.

Морально-нравственная сфера обследуемых подвержена колебаниям. Двое из участников диагностики проявили морально-нравственную стабильность, у остальных выявлена ненадежность нравственных установок, в состоянии дезадаптации не исключено проявление аморальности.

Когнитивные показатели средние у пятерых участников. Двое обследуемых проявили высокий уровень интеллекта, один – выше среднего, один – ниже среднего. В структуре интеллекта наблюдается общее снижение математических способностей (семь показателей ниже среднего), способностей к запоминанию и воспроизведению наглядно-образной информации (пять показателей ниже среднего уровня). Недостаточно проявлена гибкость и дивергентность мышления.

Это обозначает, что, не смотря на высокие специальные профессиональные умения, недостаток когнитивных навыков может приводить к снижению способности качественно анализировать сложные экономические ситуации и проблемы, улавливать тенденции и изменения, продуцировать многовариантные нестандартные решения.

Обследуемые проявили высокий уровень навыков межличностного взаимодействия, способности к оказанию влияния. Выявленные тактики влияния в рейтинговом порядке по степени убывания следующие: давление, убеждение, создание коалиции, узаконивание, апелляция к личности. Это тактики, свойственные, в большей степени, директивному стилю руководства.

Такие тактики как позитивное мотивирование, воодушевление, оказание поддержки, установление связей, консультирование и другие, характерные для демократичного и поддерживающего стиля руководства, не были проявлены, что может сказываться, прежде всего, на уровне

удовлетворенности подчиненных и благоприятности социально-психологического климата в коллективе.

На основании результатов психодиагностики экспертной группой были даны следующие рекомендации:

1. Осуществлять лонгитюдную диагностику руководящего состава с целью своевременного выявления деструкций и дезадаптации.

2. Проводить регулярную оценку персонала (методами самооценки, оценки коллег, методом 360 градусов) для выявления степени соответствия работников занимаемой должности, повышения отдачи от субъектов труда, получения ими объективной обратной связи для дальнейшего профессионального развития.

3. Внедрить ряд социально-психологических программ, направленных на поддержание оптимального уровня психосоматического здоровья персонала, профилактики стресса профессионального и эмоционального выгорания.

4. Проводить постоянное обучение управленческого состава, направленное на освоение и интеграцию новых управленческих технологий, например, коучинговых.

5. Обратить внимание на формирование, обучение и развитие кадрового резерва.

6. Совершенствовать процессы планирования и управления карьерным ростом руководителей и специалистов.

Т.о., проведение ассесмент-центра позволило систематизировать и углубить представление о руководящем составе организации, оценить реальный управленческий потенциал и перспективы его развития, вовремя скорректировать кадровую политику организации.

Участники получили обратную связь, полезную для саморазвития, профессионального совершенствования и карьерного роста.

На основе результатов психодиагностики был сформирован новый подход к обучению и повышению квалификации руководителей, запланированы личностные коррекционные программы и коучинг, поставлен вопрос о регулярном осуществлении стрессменеджмента в компании.

*Трушина Т.С.
студент*

*Германова В.С., к.э.н.
научный руководитель, доцент*

Ставропольский государственный аграрный университет
ВЛИЯНИЕ ЭЛЕМЕНТОВ УЧЕТНОЙ ПОЛИТИКИ НА ПОКАЗАТЕЛИ
БУХГАЛТЕРСКОЙ (ФИНАНСОВОЙ) ОТЧЕТНОСТИ

Учетная политика является основополагающим документом, регулирующим учетный процесс на уровне экономического субъекта. Она

призвана решать, с одной стороны, формальные, а с другой – управленческие задачи, позволяет организации реализовать определенные финансовые задачи, поставленные перед ее администрацией и собственниками: минимизация уплачиваемых налогов, привлечение средств инвесторов и многие другие цели.

Выбор учетной политики напрямую должен быть связан с достижением поставленных задач путем представления в конкретных условиях наиболее выгодной информации о финансовом положении и результатах деятельности.

Учётная политика фактически позволяет абсолютно законным способом манипулировать показателями отчётности: величиной прибыли, оценкой активов и так далее. От того, какой метод учёта фактов хозяйственной деятельности выбран, напрямую зависит картина финансового положения организации, отраженная в финансовой отчётности. При использовании различных учетных методов, отраженных в учетной политике, один и тот же факт хозяйственной жизни может быть представлен либо как прибыльная, либо как убыточная операция.

Учетная политика оказывает значительное влияние на финансовый результат организации. Так как прибыль является разницей между доходами и расходами, то поэтому выбор метода их признания может сказаться на увеличении или уменьшении конечного финансового результата [1].

Таким образом, повлиять на финансовое положение организации может такой элемент учетной политики как порядок признания доходов (выручки) от продажи товаров, продукции (работ, услуг). Выручка может признаваться, наряду с основными средствами и другим имуществом, по двум методам: кассовым и методом начисления.

Преимуществом кассового метода можно считать большую финансовую устойчивость, однако, такой метод ведет к недостоверности определения прибыли, поскольку расходы начисляются и учитываются в том периоде, когда они возникают, а выручка признается лишь на момент оплаты, причем чаще за другой отчетный период.

Однако метод начисления хоть и способен предотвратить проблемы, возникающие при использовании первого метода, но при этом возникает другая проблема – задолженность по НДС и по налогу на прибыль, которая не может быть обеспечена реальными деньгами, следовательно, может привести к финансовым затруднениям.

На достоверность предоставляемой отчетности влияет такой элемент учетной политики как периодичность проведения инвентаризации имущества и обязательств. Систематическое проведение инвентаризации обеспечивает достоверность раскрываемой информации, позволяет предотвратить искажение информации [2].

Немало значимым элементом учетной политики в системе показателей бухгалтерской отчетности является порядок начисления амортизационных

отчислений по объектам основных средств. Таких способов бухгалтерское законодательство представляет четыре. Какой из них выбирать, зависит от приоритетности каких-либо выгод для организации. Таким образом, если стратегическим направлением организации является рационализация ее денежных потоков и увеличение инвестиционных возможностей в целях скорейшей замены (обновления) активов, то выбирается метод, обеспечивающий максимально возможное ускорение амортизационных процессов (линейный ускоренный метод с максимально возможным коэффициентом ускорения, равным трем и специальным коэффициентом, равным 0,5). При этом, более ускоренные способы позволяют на начальном этапе «списать» на себестоимость большую часть стоимости активов, тем самым уменьшив налогооблагаемую прибыль. Зато в более поздние сроки использования активов, наоборот, за счет снижения амортизационных отчислений увеличивается налогооблагаемая прибыль. Тем самым за счет ускорения амортизации налогооблагаемая база по прибыли смещается во времени к более поздним периодам.

Если же целью организации является оптимизация налогообложения, то применяется метод, позволяющий максимально снижать налогооблагаемую прибыль исходя из текущего уровня рентабельности. Это связано с тем, что амортизационные отчисления являются элементом себестоимости, увеличение их размера приводит к уменьшению прибыли организации, а, следовательно, и налогооблагаемой базы для исчисления налога на прибыль.

Прямо влияющими на показатели отчетности элементами являются способ начисления амортизации на нематериальные активы, используемый к норме амортизации коэффициент ускорения, определение срока их полезного использования. От них зависит, в какой сумме будет отражена остаточная стоимость нематериального актива в бухгалтерском балансе в разделе «Внеоборотные активы» и в отчете о финансовых результатах на показатель себестоимости, а значит расходов организации.

На прибыль организации также может повлиять выбор способа оценки незавершенного производства. Чем выше стоимость незавершенного производства, тем ниже стоимость готовой продукции и выше прибыль и, следовательно, налог на прибыль, и наоборот. Такая оценка может проводится по нормативной (плановой) производственной себестоимости, по прямым статьям затрат, по стоимости сырья, материалов, полуфабрикатов и по фактической производственной себестоимости.

На показатели отчетности также влияет оценка товарно-материальных ценностей при их выбытии.

Метод ФИФО в условиях инфляции позволяет снизить себестоимость готовой продукции (работ, услуг) и увеличить сумму остатка товарно-материальных ценностей. Отсюда следует отметить, что при такой ситуации себестоимость продукции будет ниже, а, следовательно, прибыль от

реализации выше. Метод списания по средней себестоимости позволяет сохранять стабильность при колебании цен на рынке, снижает налогооблагаемую базу, однако является неточной поскольку, как правило, используются округлённые значения. Таким образом, метод оценки товарно-материально ценностей при выбытии должен быть выбран в соответствии с целью, преследуемой организацией, а именно, получение максимально возможной прибыли или минимизация налогов.

На прибыль организации существенно влияет и образование резервов, которое способствует равномерному отнесению затрат на себестоимость продукции. В связи с этим, организация должна определить создавать ли ей резервы или нет. Обычно организации пренебрегают их созданием, либо применяют те, которые предусмотрены законодательством. При том, что создание резервов является законным снижением расходов по платежам в бюджет.

Таким образом, формируя резерв по сомнительным догам, представляется возможным списание в расходы просроченную дебиторскую задолженность, не дожидаясь срока исковой давности. Суммы такой задолженности включаются в состав внереализационных расходов.

Создавая резерв на оплату отпусков и на выплату вознаграждений по итогам года, организация также может выигрывать в отношении уплаты налогов. Уменьшить налог, не применяя данного резерва, организация может лишь в период отпусков или же в конце года, однако, при использовании резерва, их сумма может учитываться как расходы равномерно на протяжении всего года.

Применяя резерв на ремонт основных средств, расходы по ремонту можно будет списать равномерно до завершения ремонта, когда без соответствующего резерва сумма расходов на ремонт, если таковой осуществляется подрядной организацией, будет принята для целей налогообложения только после окончания работ и подписания соответствующих документов. В этом случае организация будет переплачивать налог в течение периода проведения ремонтных работ, тогда как могла бы уменьшить свои доходы на сумму отчислений в резерв. Наибольшую выгоду можно получить в случае особо сложного и дорогостоящего ремонта, который может затянуться на несколько налоговых периодов.

Разделение затрат на постоянные и переменные является одной из важнейших задач финансовых департаментов организации. Это напрямую влияет на расчет себестоимости, а значит и на финансовый результат деятельности предприятия. Поэтому от выбранной методики разделения затрат на постоянные и переменные зависят управленческие решения, принимаемые руководством. Если в организации не осуществляется такое деление, это ухудшает процесс управления производственным риском, а, следовательно, доходностью.

Российское бухгалтерское законодательство предусматривает множество различных способов отражения в бухгалтерском учете и финансовой отчетности тех или иных фактов хозяйственной деятельности, активов, обязательств, доходов и расходов. Выбор такого способа, в зависимости от целей, преследуемых организацией, остается за ее руководителем и главным бухгалтером.

Использованные источники:

1. Германова, В. С. Учетная политика сельскохозяйственной организации: налоговый аспект / В.С. Германова, С.В. Германов // Аграрная наука, творчество, рост. – 2013. - 39-42 с.
2. Германова, В.С. Учетная политика в целях налогообложения: методический аспект // В.С. Гермнова // Современные технологии управления – 2012. - №24. - 1-9 с.
3. Никонова, И.Ю. Влияние элементов учетной политики на показатели бухгалтерской отчетности / И.Ю. Никонова // Известия ИГЭА – 2013. - №3. - 4 с.
4. Фролова, О.А. Анализ влияния элементов учетной политики на финансово-хозяйственную деятельность предприятия / О.А. Фролова, Н.А Бобкова // Вестник НГИЭИ – 2013. - №5. - 3-6 с.

Тузаева О.Ю.

магистр II года обучения

направление подготовки «Менеджмент-68»

ФГБОУ ВПО «Мордовский государственный университет им. Н.П.

Огарева»

Россия, г. Саранск

ЗНАЧЕНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКИХ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: В статье рассматривается значение эффективной разработки и своевременного принятия стратегических управленческих решений, являющихся важнейшим фактором успешного выживания в условиях динамики рынка и усложняющейся конкурентной борьбы.

Ключевые слова: стратегические управленческие решения, внешняя и внутренняя среда организации, перспектива развития, российские руководители, конкурентная борьба, уровень неопределенности.

Значение разработки и принятия стратегических управленческих решений и их важность значительно возросли в последние десятилетия по целому ряду объективных причин. Во-первых, резко возрос динамизм окружающей среды и уменьшился период, когда стратегические управленческие решения, принятые ранее, остаются правильными на данный момент. Во-вторых, развитие науки и техники привело к появлению большого числа альтернативных вариантов выбора при принятии стратегических решений любого уровня. В-третьих, ежегодно

повышается сложность каждого из вариантов принимаемых стратегических управленческих решений. В-четвертых, увеличилась взаимозависимость различных стратегических управленческих решений и их последствий. В результате всего этого резко возросли трудности выбора наиболее эффективной альтернативы при решении проблем.

Все организации в условиях внешней среды и жесткой конкурентной борьбы должны не только концентрировать внимание на внутреннем состоянии дел в компании, но и вырабатывать стратегические управленческие решения, которые позволяли бы им поспевать за изменениями, происходящими во внешней среде.

Именно поэтому информация о внешней среде, в частности, о динамике рынка, поставщиках, конкурентах, потребителях является основой принятия стратегических управленческих решений. Она позволяет снизить уровень неопределенности и тем самым повысить эффективность разрабатываемых стратегических управленческих решений.

В каждой организации осуществляется разработка стратегических управленческих решений. Процесс принятия стратегических управленческих решений очень непрост. В нем достаточно сложностей и тонкостей, которые хорошо знакомы высококвалифицированным менеджерам. При этом принятие стратегических управленческих решений в организации имеет свои особенности, которые определяются характером и спецификой ее деятельности, ее организационной структурой, действующей системой коммуникаций и внутренней культурой. Стратегические управленческие решения отражают точку зрения руководства, на что должна быть похожа организация и чем она должна заниматься.

Любые действия со стороны руководства всегда должны предшествовать анализу ситуации, оценку и диагностику, определение главной проблемы, решение которой позволит достигнуть главную цель организации. Только после проведения полного анализа сложившейся ситуации руководство организации должно перейти к разработке и принятию стратегических управленческих решений. Именно при принятии стратегических управленческих решений должны использоваться все знания и весь опыт профессиональной работы для эффективного функционирования организации.

Принятие эффективных стратегических управленческих решений в организации является одновременно и наукой и искусством. Стратегические решения всегда нацелены на перспективу, на будущее. Вследствие чего далеко не всегда можно с уверенностью предсказать конечный результат предпринимаемого действия, обеспечивающего достижение цели, стоящей перед организацией.

Результат стратегических управленческих решений напрямую зависит от характера изменений внешней или внутренней среды организации. Могут произойти изменения в конъюнктуре рынка, в законодательстве, которое

регулирует деятельность организации. Возможно, появится совершенно новая технология, повышающая качество и функциональные возможности производимых изделий, появятся новые серьезные конкуренты или произойдут изменения в цене и в спросе на производимую продукцию. Нет гарантии того, что не появятся новые возможности для привлечения капитала, не сузятся международные контакты.

Перед организацией могут возникнуть как новые проблемы, затрудняющие реализацию стратегических управленческих решений, так и новые возможности, облегчающие достижение поставленных целей.

Процесс принятия стратегических управленческих решений связан с предложением руководителя об ожидаемом развитии событий и принятое стратегическое решение нацелено на будущее, которое всегда содержит элемент неопределенности. Предсказать ожидаемое развитие событий, обладать умением предвидеть ход событий могут высококвалифицированные эксперты, имеющие необходимые знания и значительный опыт в области принятия стратегических управленческих решений. Большая часть российских руководителей, придерживаясь принципа «я знаю все сам», не всегда являются высококвалифицированными специалистами в области принимаемых стратегических управленческих решений, что в свою очередь ведет к появлению дополнительных проблем самого различного характера.

Стратегические управленческие решения являются важнейшим фактором успешного выживания в условиях динамики рынка и усложняющейся конкурентной борьбы, но, тем не менее, постоянно можно наблюдать в действиях российских организаций отсутствие системности и последовательности, что приводит их зачастую к поражению в конкурентной борьбе.

В связи с этим, разработка стратегических управленческих решений приобретает все большее практическое значение. Необходимо также отметить, что предприятия понимают важность стратегических управленческих решений, но зачастую отсутствует должная организация данного процесса и недостаточно изучается информация о рынке того или иного продукта.

Использованные источники:

1. Литвак Б.Г. Разработка управленческого решения: Учебник. - 6-е изд., испр. и доп. - М: Дело, 2006. - 440 с.
2. Варфоломеев В.И., Воробьев С.Н. Принятие управленческих решений: Учеб. пособие для вузов. - М.: КУДИЦ-ОБРАЗ, 2001. - 288 с.
3. Фатхутдинов, Р.А. Стратегический менеджмент: Учебник для вузов. - 2-е изд. - М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1998. - 416 с.

Тузаева О.Ю.
магистр II года обучения
направление подготовки «Менеджмент-68»
ФГБОУ ВПО «Мордовский государственный университет им. Н.П.
Огарева»
Россия, г. Саранск

**РАЗРАБОТКА И ПРИНЯТИЕ СТРАТЕГИЧЕСКИХ
УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ НА ОСНОВЕ МАРКЕТИНГОВОЙ
ИНФОРМАЦИИ В ООО СТРОИТЕЛЬНАЯ КОМПАНИЯ «СКО»**

Аннотация: В статье рассматривается значение эффективной разработки и своевременного принятия стратегических управленческих решений на основе маркетинговой информации, являющихся важнейшим фактором успешного выживания в условиях динамики рынка и усложняющейся конкурентной борьбы.

Ключевые слова: стратегические управленческие решения, высшее руководство, отдел маркетинга, маркетинговые исследования.

В ООО Строительная компания «СКО» в принятии стратегических управленческих решений участвуют: высшее руководство (генеральный директор, главный инженер, главный бухгалтер, начальник отдела маркетинга); ключевые подразделения (отдел маркетинга, планово-экономический отдел, отделы, подчиненные непосредственно главному инженеру: отдел главного механика, отдел главного технолога и производственный отдел.

При этом необходимо отметить, что если в прерогативу высшего руководства предприятия входит разработка и принятие, как правило, стратегических и тактических решений, то текущие оперативные решения принимаются управленческими работниками среднего и низшего звена и ведущими специалистами.

Возглавляет разработку и принятие стратегических управленческих решений генеральный директор. Функции принятия стратегических решений разделены между генеральным директором и его заместителями.

Генеральный директор определяет (формулирует) проблему, цели и задачи стратегического решения и возможные сценарии их достижения, распределение работ по подготовке стратегического решения и определяет лиц, ответственных за их выполнение. Контроль над процессом разработки стратегического решения может осуществлять один из заместителей генерального директора или специально назначенное лицо. Генеральный директор определяет суть ограничений и только потом организует совещания, на которых выдвигаются альтернативы.

Формулирование набора альтернативных стратегических и тактических решений и выбор окончательной альтернативы происходит на совещаниях, на которых присутствуют в основном, помимо генерального директора, начальник отдела маркетинга, главный бухгалтер, начальник

планово-экономического отдела, главный инженер и подчиненный непосредственно главному инженеру начальник производственного цеха. Однако по некоторым стратегическим вопросам решения принимает только генеральный директор. Как правило, это решения, связанные с финансовой деятельностью предприятия. Все совещания носят формальный характер.

Отдел маркетинга участвует в разработке управленческих решений как стратегического и тактического, так и оперативного плана не только, когда рассматриваются аспекты маркетинговой деятельности предприятия, но и во многих других случаях. В силу того, что на отдел возложены сбытовые функции, он занимается преимущественно проблемами, связанными со сбытом.

Оценка альтернатив стратегических управленческих решений происходит следующим образом. На основе информации о спросе на продукцию и заказов, поступившей от отдела маркетинга, и информации из планово-экономического отдела выявляются возможности предприятия на производство той или иной продукции. Основой оценки альтернатив служат возможности предприятия.

Таким образом, в процессе разработки и принятия управленческих решений стратегического, тактического и оперативного характера на предприятии наблюдаются следующие недостатки: не применяются методы стратегического анализа (матрицы, методы экспертных оценок); нет четких критериев оценки предлагаемых альтернатив; слабо изучается внешняя среда предприятия, в частности динамика рынка, конкуренты, поставщики и потребители.

В ООО Строительная компания «СКО» необходимо должным образом организовать и систематизировать процесс разработки и принятия стратегических управленческих решений. Для этого целесообразнее будет создать в рамках структурного подразделения – отдела маркетинга – специализированную рабочую группу по исследованию рынка, работающую на постоянной основе. Сосредоточение в едином центре функций по изучению внешней и внутренней среды предприятия должно повысить качество принимаемых стратегических управленческих решений.

Рабочая группа, занимающаяся маркетинговыми исследованиями и подчиняющаяся непосредственно начальнику отдела маркетинга, могла бы быть наилучшим вариантом организации данного процесса (рисунок 1). При этом функция принятия окончательного решения из представленных отделом маркетинга и рабочей группой альтернатив будет по-прежнему находиться в компетенции генерального директора.

Создание рабочей группы по маркетинговым исследованиям позволит разгрузить определенных специалистов отдела маркетинга от функции исследования внешней среды и сконцентрировать все их внимание на работе в других специализированных направлениях (ценообразование, сбыт, продвижение, коммуникации и др.).

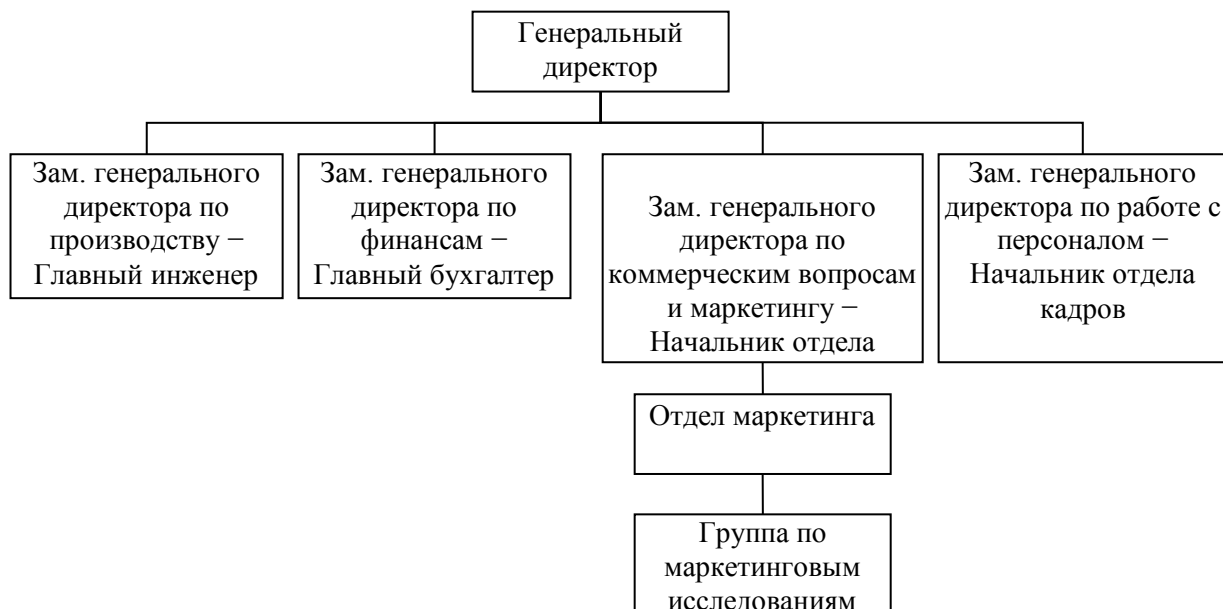


Рис. 1 – Рабочая группа по маркетинговым исследованиям в организационной структуре ООО Строительная компания «СКО»

Вопросы управления должны охватывать все предприятие. В то же время, следует так распределить полномочия и ответственность в системе разработки стратегических управленческих решений между подразделениями предприятия, чтобы не было дублирования работ и, в то же время, не возникали проблемы по каким-либо направлениям. Со структурными подразделениями предприятия, а также с высшим руководством рабочей группе по маркетинговым исследованиям необходимо наладить определенное информационное взаимодействие (рисунок 2).

При организации взаимодействия рабочей группы по маркетинговым исследованиям с другими рабочими группами отдела маркетинга необходимо разграничить их полномочия. Полномочия по исследованию отдельных рынков, а также обязанность по сбору данных из средств массовой информации должны перейти к рабочей группе по маркетинговым исследованиям, тогда как остальные рабочие группы будут специализироваться на других функциональных направлениях в рамках маркетинговой деятельности.

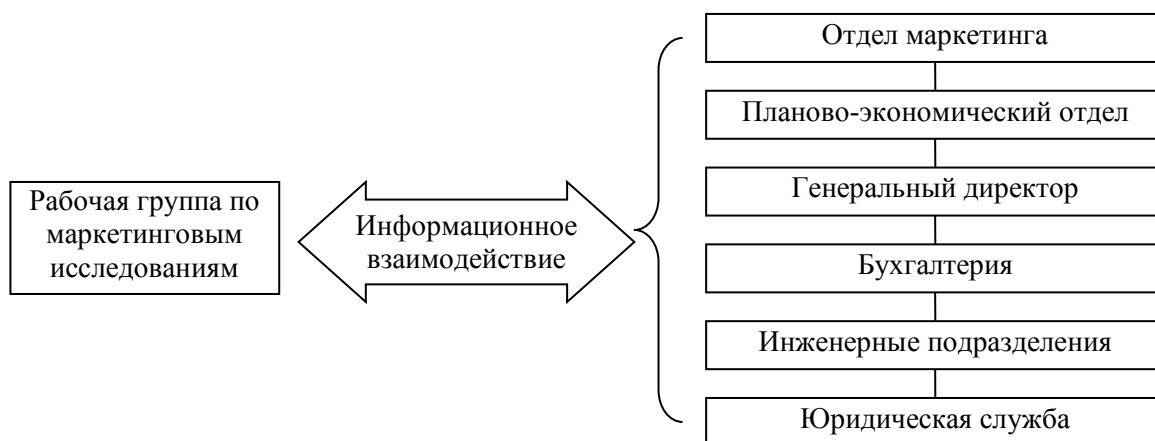


Рис. 2 – Информационное взаимодействие рабочей группы по маркетинговым исследованиям с высшим руководством и другими функциональными подразделениями

Рабочая группа по маркетинговым исследованиям должна свободно обмениваться информацией с планово-экономическим, бухгалтерским, снабженческим, инженерными и другими подразделениями о внешней и внутренней среде. При этом не должно происходить дублирование функций по сбору и анализу информации.

Разработка стратегических управленческих решений должна осуществляться при активной поддержке генерального директора. Он должен не только требовать варианты, альтернативы управленческих решений, но и предоставлять открытый доступ к информационным ресурсам предприятия, а также ставить стратегические, тактические и оперативные цели, задачи и участвовать в процессе принятия управленческих решений.

Для разработки стратегических управленческих решений в ООО Строительная компания «СКО» можно привлекать консультантов, например, Бизнес-Центра Мордовского государственного университета.

Использованные источники:

1. Фатхутдинов Р.А. Стратегический менеджмент: Учебник для вузов. - 2-е изд. - М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1998. - 416 с.

Усанин М.С.

студент 3-го курса

Юргинский технологический институт (филиал)

Национальный исследовательский Томский политехнический университет

ДВАДЦАТЬ ПЕРВЫЙ ВЕК – ВЕК, КОГДА КНУТ И ПРЯНИК БЕССИЛЬНЫ

Современному обществу необходимо радикально пересмотреть подход к бизнесу. В 1945 психолог Карл Дункен придумал эксперимент с решением задачи с применением свечи, затем, повторяли все бехейверисты мира. Вам дают свечку, коробку с канцелярскими кнопками, коробок спичек и говорят,

установите горящую свечу на стене так, что бы воск с нее не капал на стол. Какие ваши действия? Кто-то пытается прикрепить свечку к стене кнопками – не выходит. Иные думают расплавить свечку сбоку и приклеить ее к стене – шикарная идея, но не выйдет. В бесплодных попытках проходит еще минут десять, и тогда большинство находит решение.

Ключ к нему – преодолеть барьер, так называемой, функциональной фиксации. В коробке с кнопками большинство видит лишь кнопку, но из нее можно сделать полку для свечи.

Сэм Глюксберг, психолог, в настоящее время работающий в Принстоне, исследовал с помощью этой задачи влияние стимулов на поведение. Сэм давал испытуемым задачу со свечкой и замерял время на ее решение. При этом, одной группе участников он говорил, что ему необходимо измерить, как быстро, в среднем, люди решают эту задачу. А другой группе он говорил, что решивший задачу быстрее всех получит двадцать долларов. Двадцать долларов, или 600 рублей – хорошие деньги за несколько минут работы. Отличный стимул, не правда ли? И оказалось, что вторая группа тратит на задачу в среднем на три с половиной минуты больше, чем первая. Но ведь это абсурд, не так ли? Ведь мы все верим в свободный рынок, а там работают стимулы. Если хочешь, что бы люди работали лучше – ты их стимулируешь: выплачиваешь премии и проценты. Мы думаем, что именно так работает бизнес. А выясняется, что ничего подобного. Вы даете людям стимул, что бы заставить их думать по быстрее и более творчески, а выходит, что стимул блокирует творческие стратегии. И что важно - эксперимент ставили тысячи раз за последние пять десятков лет и результаты всегда одни и те же. Стимулы типа «Сделай это, тогда получишь то», работают в известных условиях. Но есть много задач, на скорость решения которых они или не влияют вовсе, или влияют негативно. Это одно из самых фундаментальных открытий социологии. Многие, кто изучает науку о поведении людей, баланс между внутренними и внешними стимулами, были ошеломлены. Между тем, что знают ученые и тем, что применяют на практике бизнесмены – пропасть. Внутренних стимулов нет. Весь бизнес, все схемы мотивации персонал построены на внешних стимулах. У нас в руках только кнут и пряник. Для типичных задач прошлого века – это не плохо. Но задачи двадцать первого века – их одними поощрениями и наказаниями не решить. Эта модель приносит вред. Глюксберг провел другой эксперимент. Та же задача, одну группу хронометрируют на среднее время решения, а другую стимулируют. Но условия другие. В этот раз вторая группа с большим отрывом обошла первую. Почему? А потому лишь, что кнопки изначально лежали отдельно от коробки. Кнут и пряник хорошо работают лишь для таких типов задач. Когда есть четкий набор правил и ясная цель. Но когда решается исходная задача о свечке нужно смотреть не вглубь, а вширь. Решение находится с боку и стимул не даст его увидеть. Это очень важно, ведь в современном

мире белые воротнички все реже сталкиваются с линейными задачами, типа второй, где коробка и кнопки находятся отдельно, и все чаще с нелинейными, аналогичными исходной задаче со свечей. Рутинные, левополушарные работы, которые нужно делать, так сказать, по правилам: бух.учет, финансовый анализ. Все это стало легко и дешево отдавать на аутсорсинг или автоматизировать. Решающую роль начинают играть другие способности – творческие, правополушарные. Мы все каждый день решаем свою задачу со свечкой. А бизнес модели, основанные на кнуте и прянике в принципе не способны решать такие проблемы. И тут важно что, это не какое-то мое ощущение, это не философия – это действительный факт.

Федина Е. А.
студент 4курса
экономический факультет
МГУ им. Н. П. Огарёва
Россия, г. Саранск

ИННОВАЦИОННЫЙ ПРОЦЕСС И ОСОБЕННОСТИ ЕГО ОРГАНИЗАЦИИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Аннотация

В статье рассмотрены содержание и этапы инновационного процесса, реализуемого на предприятии. Рассмотрены основные формы организации инновационного процесса, их преимущества и недостатки.

Инновационный процесс является основой инновационной деятельности предприятия, определяет её содержание и представляет собой сложную совокупность параллельно-последовательного осуществления действий (этапов, стадий, мероприятий), связанных с созданием, разработкой и реализацией инноваций. В самом общем виде под ним понимается процесс получения научного результата и его использование для достижения социально-экономического результата.

Инновационный процесс можно представить в виде последовательности следующих этапов (рисунок 1):

1) Исследования – процесс получения нового знания. Данный этап можно разделить на две фазы: фундаментальные исследования (получение нового теоретического знания) и прикладные исследования (выявление областей применения фундаментальных исследований). Одной из важнейших особенностей исследований является неопределённость возможности использования полученных результатов, а также большие рискованные финансовые вложения, необходимые для его реализации. Как правило, особенно в российских условиях, данная стадия отсутствует, и решения о внедрении инноваций принимаются на основании законченного прикладного исследования.



Рисунок 1 – Этапы инновационного процесса на предприятии

2) Разработки – процесс создания модели инновации. Так же как и исследования данный этап состоит из 2 фаз: научно-исследовательские разработки (формирование структурной и принципиальной схемы и основных параметров инновационного продукта) и опытные разработки (описание составных частей и точных параметров, технологии изготовления и параметры производства).

3) Внедрение – создание условий изготовления продукта. Включает в себя следующие этапы: строительство (создание материально-технической базы для реализации инновации), освоение производства (отладка технологии и вывод всех характеристик операционного процесса на уровень рабочей документации), производства.

4) Использование – осуществление маркетинговых мероприятий и продажа товара.

Использование результатов исследований и разработок вызывает технические, организационные и экономические изменения, оказывающие обратное воздействие на деятельность этой сферы, поэтому инновационный процесс характеризуется цикличностью и многократной обратной связью.

В экономической литературе традиционно выделяют три метода реализации инновационного процесса: последовательная, параллельная и интегральная формы организации работ.

При последовательной форме организации работ инновационный процесс реализуется поэтапно в строгой очерёдности различными функциональными подразделениями предприятия. Последовательность работ зависит от технологии научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ. На каждом этапе проведение работ регламентируется конкретным заданием и приёмкой результатов на соответствие ему. После завершения каждого этапа руководство предприятия принимает решение о продолжении дальнейших работ или их прекращении. Данная форма не зависит от степени интеграции научно-технической, производственной и сбытовой деятельности в рамках предприятия.

Последовательная форма организации работ позволяет ограничить финансовый риск за счёт оценки результатов каждого этапа и внесения корректив, а также упростить контроль хода работ, так как они относятся к одному виду деятельности. Однако при этом усложняется внесение изменений в те работы, которые уже завершены, увеличиваются сроки создания нового продукта и затрудняются связи между участвующими подразделениями.

При параллельной форме организации работы в очередном подразделении начинаются до завершения в предыдущем, а оценка каждого этапа и принятие решения о продолжении или прекращении работ проводится после завершения каждого этапа. При данной форме продолжительность инновационного процесса значительно сокращается, однако риск увеличения затрат в случае прекращения работ увеличивается.

Интегральная форма организации работ (метод совместной разработки, метод совместного конструирования, метод параллельного проектирования) предусматривает совмещение во времени работ, связанных с созданием инновации и создание комплексной группы (бригады). Инновационный проект превращается в комплексный проект с единым руководством. Такая организация работ аналогична проектной организационной структуре.

Такая форма организации работ по оценкам экспертов сокращает длительность проведения научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ на 30-50%, сокращает число вносимых изменений в проект при его реализации, способствует росту творческой активности и производительности труда.

Управление инновационной деятельностью должно основываться на особенностях каждого этапа инновационного процесса. В зависимости от специфики деятельности каждого предприятия количество этапов может варьироваться. При этом организован данный процесс может быть в

нескольких формах. Выбор формы организации инновационного процесса так же зависит от условий деятельности каждого конкретного случая.

Федоров А.В.

студент

Попова П.А.

студент

Комлецов А.М.

студент

кафедра «Экономика и управление»

ФГБОУ ВПО «МАТИ-РГТУ имени К.Э. Циолковского»

Россия, г. Москва

ОЦЕНКА АКТИВНОСТИ КОМПАНИЙ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Аннотация: В статье дается оценка активности компаний в области устойчивого развития. Рассматривается рейтинг мировых лидеров по значению индекса DJSI за 2013 год. Делается вывод, что динамичный и ответственный бизнес представляет собой движущую силу устойчивого развития мировой экономики.

Ключевые слова: устойчивое развитие, социальная ответственность бизнеса, корпоративная социальная отчетность

ASSESSMENT OF ACTIVITY OF THE COMPANIES IN THE FIELD OF THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT

«MATI» - RSTU named after K. E. Tsiolkovsky

Abstract: In article the assessment of activity of the companies in the field of a sustainable development is given. The rating of world leaders on value of the DJSI for the 2013 index is considered. The conclusion is drawn that dynamic and responsible business represents a driving force of a sustainable development of world economy.

Keywords: sustainable development, social responsibility of business, corporate social reporting

Развитие экономики и гражданского общества в России, интеграция страны в мировое сообщество, признание международных подходов к менеджменту создают условия, для распространения принципов концепции устойчивого развития.

По замыслу разработчиков, Концепция устойчивого развития (Sustainable Development) строится на триединстве экономической, социальной и экологической составляющих, опровергая традиционную установку на неограниченный экономический рост. Принятая на Конференции ООН по окружающей среде в Рио - де - Жанейро в 1992 году (ЮНСЕД), и подтвержденная на Всемирном саммите по устойчивому развитию в Йоханнесбурге в 2002 году (ВСУР) концепция устойчивого развития получила статус политической рекомендации для всех стран мира.

Важнейшие для всего человечества ценности, заложенные в концепции, объединяют государство, общество и бизнес в единую цепочку по созданию условий для удовлетворения потребностей настоящего поколения без ущерба для возможности будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности [1].

Первоначально принятие концепции устойчивого развития в бизнес-среде носило демонстративный характер и сводилось в основном к высказыванию заявлений и намерений. Но уже в 1990 г. была создана Хартия «Бизнес и устойчивое развитие», заявившая, что «Экономический рост создает все условия, необходимые для сохранения экологического равновесия и достижения социальных целей (целей человеческого развития), которые и обуславливают устойчивость развития» [2]. Всемирный совет предпринимателей по устойчивому развитию (World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) Business Action for Sustainable Development, BASD) в настоящее время объединяет около 200 участников из более, чем 35 стран мира, представляющих более 20 отраслей промышленности и других видов предпринимательской деятельности [3].

Инструментом информирования акционеров, сотрудников, партнеров, клиентов, общества о том, как и какими темпами компания реализует заложенные в своих стратегических планах развития цели в отношении экономической устойчивости, социального благополучия и экологической стабильности является корпоративная социальная отчетность.

Мировой фондовый индекс Доу-Джонса по устойчивому развитию (Dow Jones Sustainability Index - DJSI) использует принцип определения лучших в своей отрасли компаний («best-in-class»). Мировой индекс устойчивости Доу-Джонса (Dow Jones Sustainability Indices, DJSI) появился в 1999 году и стал первым международным индексом, отслеживающим финансовые показатели ведущих мировых компаний, ориентированных на устойчивое развитие. Индексы ежегодно пересматриваются на основе комплексной оценки экономической основы устойчивого развития компании, активности компании, направленной на сохранение окружающей среды, и социальных аспектах деятельности компании, а также долгосрочной акционерной стоимости компании.

В мировой рейтинг за 2013 попали 333 компании из 25 стран [4]. В этом периоде эксперты исключили 47 компаний, в том числе: Johnson & Johnson, HSBC Holdings PLC и Vodafone Group PLC. В то же время, в рейтинг вошли 39 новых компаний, среди которых: Bank of America, UBS AG и United Parcel Service (табл.1). Как видно из данных таблицы ведущие мировые компании успешно реализуют принципы концепции устойчивого развития.

Таблица 1. Лидеры промышленных групп DJSI, 2013

Название компании-лидера	Промышленная группа	Страна
Volkswagen AG	Automobiles & Components	Германия
Australia & New Zealand Banking Group Ltd	Banks	Австралия
Siemens AG	Capital Goods	Германия
Adecco SA	Commercial & Professional Services	Швейцария
Panasonic Corp	Consumer Durables & Apparel	Япония
Tabcorp Holdings Ltd	Consumer Services	Австралия
Citigroup Inc	Diversified Financials	США
BG Group PLC	Energy	Великобритания
Woolworths Ltd	Food & Staples Retailing	Австралия
Nestle SA	Food, Beverage & Tobacco	Швейцария
Abbott Laboratories	Health Care Equipment & Services	США
Henkel AG & Co KGaA	Household & Personal Products	Германия
Allianz SE	Insurance	Германия
Akzo Nobel NV	Materials	Нидерланды
Telenet Group Holding NV	Media	Бельгия
Roche Holding AG	Pharmaceuticals, Biotechnology & Life Sciences	Швейцария
Stockland	Real Estate	Австралия
Lotte Shopping Co Ltd	Retailing	Республика Корея
Taiwan Semiconductor Manufacturing Co Ltd	Semiconductors & Semiconductor Equipment	Тайвань
SAP AG	Software & Services	Германия
Alcatel-Lucent	Technology Hardware & Equipment	Франция
KT Corp	Telecommunication Services	Республика Корея
Air France-KLM	Transportation	Франция
EDP - Energias de Portugal SA	Utilities	Португалия

Деловое сообщество России сегодня совершенствует свою социальную стратегию, разрабатывает и внедряет механизмы согласования интересов в диалоге «государство — общество — бизнес», и выходит на этап формирования консолидированной позиции социально ответственного бизнеса. В России общественной организацией, пропагандирующей принципы концепции устойчивого развития в бизнес среде, является Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП).

Таким образом, и теории, и практики в области менеджмента сходятся во мнении, что управление в социальных и экономических системах, ориентированное исключительно на экстенсивный экономический рост, без должного внимания к социальной и экологической составляющей не обеспечивает устойчивого роста бизнеса. Динамичный и ответственный бизнес представляет собой движущую силу устойчивого развития экономики и формирует управленческие, финансовые и технические ресурсы, необходимые для решения проблем состояния окружающей среды.

Использованные источники:

1. Александрова А.В. Стратегическое партнерство государства общества и бизнеса в контексте устойчивого развития. LAP LAMBERT Academic Publishing GmbH&Co.KG.2012–81с.
2. Александрова А.В. Взаимодействие международных и национальных институтов в вопросах реализации концепции устойчивого развития //Труды Вольного экономического общества России т 137, Москва – 2010 г.С.39-46.
3. Всемирный совет предпринимателей по устойчивому развитию (электронный ресурс). – Режим доступа: /www.wbcsd.org/.
4. Dow Jones Sustainability World Index, (Электронный ресурс).– Режим доступа: <http://www.csr-review.net/index/nazvany-lidery---djonsa-2013.html> (дата обращения 17.04.2014)

Федорова И.И.

студент

Богданова А.Г.

студент

кафедра «Экономика и технология управления»

ФГБОУ ВПО "Северо-Кавказский федеральный университет"

Россия, г. Ставрополь

О ПРОБЛЕМАХ ОПТИМИЗАЦИИ ДЕБИТОРСКОЙ ЗАДОЛЖЕННОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация: В статье рассмотрены проблемы управления дебиторской задолженностью и пути их эффективного решения.

Ключевые слова: дебиторская задолженность; кредитная политика.

В условиях формирования рыночных отношений нашей страны предусматривается динамизм развития взаиморасчетов между контрагентами. Такие операции представляются невозможными для исполнения без своевременной экономической информации, основную часть которой дает четко налаженная система бухгалтерского учета и анализа финансово-хозяйственной деятельности.

Наиболее актуальным вопросом, напрямую связанным с расчётно-плановыми операциями и, как следствие – координирующего работу хозяйственного субъекта в целом, выступает дебиторская задолженность (ДЗ).

Состояние, размер и контроль ДЗ на сегодняшний день одна из наиболее острых проблем для субъектов хозяйствования. Нехватка доступных заемных средств вынуждает предприятия нарушать оговоренные сроки оплаты своим поставщикам, задерживать уплату налогов, привлекать дополнительные кредиты с целью пополнения собственных оборотных средств под немалые проценты банковских структур. В итоге, организациям приходится увеличивать себестоимость своей продукции из-за высоких затрат на обслуживание кредита, что в свою очередь, отрицательно сказывается на финансовой устойчивости компании и повышает риски финансовых потерь. В то же время успешно вести свой бизнес и никогда не давать займы практически невозможно. Таким образом, необходимо грамотно находить наиболее эффективные способы устранения ДЗ.

Перечислим основные типы проблем управления дебиторской задолженностью, с которой сталкиваются предприятия:

- отсутствие оперативной полной и достоверной информации о сроках погашения задолженностей;
- нет четкого регламента работы с ДЗ либо он вовсе отсутствует;
- отсутствие процесса оценки кредитоспособности контрагентов и эффективности коммерческого кредитования;
- отсутствие политики инкассации просроченной ДЗ, с последующим контролем ее исполнения;
- не производится оценка затрат, связанных с обслуживанием ДЗ.

Систему управления дебиторской задолженностью условно можно разделить на два больших блока:

1. Кредитную политику, позволяющую максимизировать использование ДЗ как инструмент увеличения продаж;

2. Комплекс мер, нацеленных на снижение риска возникновения безнадежной ДЗ.

Выбор типа кредитной политики по отношению к контрагентам позволяет определить формы осуществления реализации продукции или услуг в кредит. К формам кредитной политики относятся коммерческий и потребительский кредит. Тип кредитной политики может быть консервативным, умеренным и агрессивным.

Консервативный тип кредитной политики направлен на снижение риска посредством сокращения групп покупателей повышенного риска. Такая политика предполагает минимизацию сроков и размеров предоставляемых кредитов, ужесточение условий по кредиту и процедур инкассации [1,с.83]. Умеренный тип кредитной политики ориентируется на средние условия, в частности на средний уровень кредитного риска при продаже продукции с отсрочкой платежа. Агрессивный (мягкий) тип кредитной политики приоритетной целью ставит получение максимальной прибыли за счет ДЗ. Реализация такой политики направлена на рискованные группы покупателей.

Для принятия решения о более подходящем типе кредитной политики рационально использовать немало известный метод анализа стратегии в менеджменте, а именно матричный метод. Относительно кредитной политики с точки зрения таких показателей как рентабельность, риск и ликвидность, матрица примет следующий вид (таблица 1).

Таблица 1 – Матрица стратегии кредитной политики фирмы

Уровень/показатель	Высокий	Средний	Низкий
Рентабельность	Агрессивная	Умеренная	Консервативная
Ликвидность	Консервативная	Умеренная	Агрессивная
Риск	Агрессивная	Умеренная	Консервативная

В таблице 1 кредитная политика представляет собой совокупность из трех блоков. По данным матрицы видно, что агрессивная политика характеризуется высоким уровнем рентабельности и риска. Консервативная же политика выступает антиподом агрессивной. На пересечении сфер расположен умеренный тип кредитной деятельности фирмы, уровень показателей которого соответствует стандартам данной макро и микро среды.

Совокупность задач, решение которых позволит сократить ДЗ, включают в себя:

- сбор и управление информацией о контрагентах;
- оценку платежеспособности заказчика;
- определение кредитных лимитов;
- контроль за сроками погашения ДЗ и принятие мер по их взысканию;
- мониторинг ДЗ;
- связи со службами маркетинга.

Работа по предотвращению дебиторской задолженности должна начинаться со сбора информации о самом покупателе и о его финансовом положении. Как правило, предоставляемая клиентами бухгалтерская отчетность фирмы не отражает реального положения дел. В таком случае рационально применять методику кредитного рейтинга контрагента [2,с.47].

Одним из главных вопросов при управлении ДЗ выступает ее классификация. Исходя из признака, положенного в ее основу будут

определены и использованы различные методы управления ДЗ. Классификация дебиторской задолженности предусматривает ее распределение по правовому признаку на срочную (срок погашения которой еще не наступил) и просроченную (задолженность с нарушением договорных сроков погашения). В соответствии с П(С)БУ 10 дебиторская задолженность делится на краткосрочную и долгосрочную. Причем стоит отметить, что долгосрочная задолженность, как правило, не связана с операционным циклом.

В основу классификации ДЗ также можно положить ее распределение в зависимости от целевых групп должников. Для этого необходимо использовать маркетинговые методы, основывающиеся на изучении поведения потребителей.

Одним из таких методов выступает ABC– анализ (ABC-Analysis). В основе этого метода лежит закон, открытый итальянским экономистом В. Парето, который говорит, что небольшая доля причин, вкладываемых средств или прилагаемых усилий, отвечает за большую долю результатов, получаемой продукции или заработанного вознаграждения. В настоящее время данный закон более известен как «правило 20 на 80».

Интерпретируем правило Парето относительно ДЗ. Таким образом дебиторы группы А будут выступать как самые важные должники, то есть те 20% на которых приходится большая доля ДЗ. Группа В – дебиторы средней важности, удельный вес ДЗ которых составляет порядка 15%. И группа С – наименее важные дебиторы, на которых приходится всего лишь 5% от всей суммы ДЗ фирмы. Определив каждую группу дебиторов, проведем анализ:

1. Рассчитаем общую сумму задолженности всех клиентов списка;
2. Определим больший удельный вес (80%) от этой суммы;
3. Расставляем приоритеты в каждой группе, начиная с тех, где сконцентрированы наибольшие задолженности.

В конечном итоге, будет выделена немногочисленная группа дебиторов, занимающая основную долю долга. Работа с такой группой должников должна носить индивидуальный характер, усилия которой будут оправдано суммой возвращенного долга.

Метод ABC-Analysis, как правило, применяется к уже существующей ДЗ. Для предупреждения возникновения неконтролируемой задолженности целесообразно использовать управление с установлением кредитных лимитов. Но и здесь могут возникнуть некие трудности, связанные с автоматизацией процесса, знанием и изучением клиента и его платежеспособности. Поэтому более эффективный контроль за состоянием ДЗ может предоставить совокупность вышеизложенных методов.

Меры по возврату ДЗ входят в сектор наиболее действенных мер для повышения эффективности управления финансовыми потоками за счет внутренних резервов организации и могут быстро дать результат. Так как возврат задолженности в сжатые сроки – это реальная возможность

пополнения дефицитных оборотных средств [3,с.17]. Одним из наиболее действенных инструментов, позволяющих нарастить денежные средства, является система скидок и штрафов. Неотъемлемой частью управления ДЗ также является мотивация сотрудников фирмы, вовлеченных в цикл.

Для ускорения перевода ДЗ в иные формы оборотных активов, будь это денежные средства или высоколиквидные ценные бумаги, предприятия применяют рефинансирование ДЗ.

Основными формами рефинансирования являются:

1. Факторинг - финансовая операция, заключающаяся в уступке фирмой-продавцом права получения факторинговой фирмой (банком) ДЗ и немедленной выплате 70-90% от общей суммы задолженности;

2. Учет векселей представляет собой финансовую операцию по их продаже банку по дисконтной цене, которая складывается из номинала векселя, срока погашения и учетной вексельной ставки;

3. Форфейтинг является однократной операцией и используется при осуществлении долгосрочных экспортных поставок;

4. Секьюритизация – более распространенная форма рефинансирования за границей. Представляет собой процесс объединения прибыльных активов в пул с последующей продажей долей в этом пуле в форме ценных бумаг, обеспеченных активами.

Учитывая сказанное выше, можно с полной уверенностью сказать, что эффективное управление ДЗ относится к обязательным условиям успешной деятельности предприятия, так как оно создаёт предпосылки для быстрого развития бизнеса и в значительной мере повышает финансовые возможности фирмы. Ускоряется товарооборот, аккумулируются свободные денежные средства, в установленный срок оплачиваются необходимые счета, а также краткосрочные и долгосрочные обязательства. Такое предприятие будет обладать финансовой устойчивостью и высокой ликвидностью, что со временем позволит фирме быть еще более конкурентоспособным на рынке.

Использованные источники:

- 1.Алексеева О.А. Практикум по финансовому менеджменту: учебное пособие. – 2-е изд., испр. и доп. – Ставрополь: Изд-во СКФУ, 2013. – 255с.
- 2.Астахов В.П. Бухгалтерский (финансовый) учет: учеб. пособие. —6-е изд., перераб. и доп. - Ростов н / Д: ИКЦ «МарТ», 2006. — 46-48 с.
- 3.Телеш Е.Ю. Управление дебиторской задолженностью. - Минск: изд. Гревцова, 2009. - 15-18 с.
4. Wilson P. The Barclays Guideto Financial Management for the Small Business. – Oxford UK and Cambridge USA, 1991. – 255 p.

Фёдорова А.А.
студент
кафедра ЭОП
Левченко А.С., к.э.н.
доцент
кафедра ЭОП
Лычев А.Ю., к.э.н.
доцент
кафедра ЭОП
БГТУ им. В.Г. Шухов
Россия, г. Белгород

ИНСТРУМЕНТЫ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРОДУКЦИИ МОЛОЧНОЙ ПРОДУКЦИИ ПРЕДПРИЯТИЙ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

Деятельность любого предприятия ориентирована на получение определенных результатов. Не парадокс, что одни предприятия уверенно достигают поставленных целей, а другие работают менее успешно. Успешность функционирования предприятия зависит, в конечном счете, от уровня конкурентоспособности продукции, предлагаемой потребителям. В эпоху быстропротекающих изменений и нарастания темпов научно-технического прогресса, вопросы обеспечения конкурентной устойчивости являются в настоящее время первоочередными в спектре проблем обеспечения эффективности предприятия.

С учетом того, что среди регионов Центрально-Черноземного района Белгородская область занимает лидирующую позицию по производству молочной продукции, интересно узнать, на сколько конкурентоспособна продукция Белгородских торговых марок. Для этого необходимо определить уровень конкурентоспособности Белгородской молочной продукции и выявить основные инструменты по повышению уровня конкурентоспособности продукции.

Таблица 1
Данные о наиболее распространенных поставщиках молока в
Белгородской области

Наименование торговой марки	Местонахождение предприятия	Сайта завода	Сертификаты качества продукции	Вид продукции
Белый город	г. Белгород	www.bg-moloko.ru	ГОСТ 52090-2003 ISO 9001 ISO 22000 (НАССР)	

Авида	г. Старый Оскол	www.мк-авида.рф	ГОСТ 52090-2003 ISO 9001 ISO 14001 ISO 22000 (HACCP)	
Томмолоко	п. Томаровка	www.tommoloko31.ru	ГОСТ Р 52090-2003 ISO 9001 ISO 22000 (HACCP)	
Вкусно-теево	г. Воронеж	www.molvest.ru	ГОСТ 52090-2003	
Простоквашино	г. Липецк	www.prostokvashino.by	ГОСТ 52090-2003 ISO 9001 ISO 22000 (HACCP)	

Рыночная конкуренция обозначила множество слабых сторон товаропроизводителей: отставание по качеству продукции, дизайну, применяемым технологиям, высокому уровню затрат на производство. Не являются исключением и предприятия Белгородской области. В процессе анализа политики ценообразования на исследуемую продукцию было приведено сравнение цен различных магазинов города Белгорода, которое представлено в виде таблицы (табл. 2).

Таблица 2

Статистика цен на молочную продукцию (2,5% м.д.ж.) в розничной
продаже в г. Белгороде

Магазин Торговая марка	Гипермаркет «Линия»	Гипермаркет «Карусель»	Универсам «Гурман»	Линия- Карусель		Карусель- Гурман		Линия- Гурман	
				Абсолютное отклонение, руб.	Относительное отклонение, %	Абсолютное отклонение, руб.	Относительное отклонение, %	Абсолютное отклонение, руб.	Относительное отклонение, %
Белый город	46,70 руб.	44,70 руб.	49,45 руб.	2	4,28	4,75	9,60	2,75	5,56
Авида	40,50 руб.	43,99 руб.	43,57 руб.	3,49	7,93	0,42	0,95	3,07	7,05
Томмолоко	39,20 руб.	36,89 руб.	39,21 руб.	2,31	5,89	2,32	5,92	0,01	0,03
Вкуснотеево	55,50 руб.	55,99 руб.	59,00 руб.	0,49	0,88	3,01	5,10	3,5	5,93
Простоквашино	67,90 руб.	61,99 руб.	71,00 руб.	5,91	8,79	9,01	12,69	3,1	4,37

Анализируя сложившуюся ценовую политику установления стоимости на молочную продукцию Белгородской области можно сделать вывод, что большое различие в цене как у торговой марки «Томмолоко» и «Простоквашино» связано с тем, что при производстве молока и молочных продуктов различаются применяемые виды термической обработки, что сказывается на качественных и вкусовых характеристиках. В соответствии с этим продукция «Простоквашино» имеет более долгие сроки хранения, чем продукция «Томмолоко», что также влияет на ценовое предложение. Помимо качественных характеристик упаковки производителей также можно отметить и отклонения цен на продукцию в розничной продаже.

Отклонения в цене продукции показывают, что чем больше магазин по площади и количеству товара, тем ниже в нем будут цены. Ведь огромное количество товара означает, в первую очередь, то, что покупатели приобретают некоторые продукты питания сразу на неделю, а некоторые товары более длительного хранения – даже и на месяц. За счет большого оборота гипермаркеты могут устанавливать на товары более низкие цены. Подобным образом строят свою работу гипермаркеты «Карусель» и «Линия». В обычных супермаркетах нет такого большого количества покупателей и возможностей снизить цену на продукцию, поэтому в сравнении с гипермаркетами они уступают по ценовому предложению. В

виде диаграммы представлена динамика цен на молочную продукцию в розничной продаже (рис.1).

Из динамики цен видны различия в ценовой политике товаропроизводителей, а именно, стоимость молочной продукции в обычных магазинах розничной торговли гораздо выше, чем в крупных сетевых магазинах, которые имеют свою особую специфику. Помимо разницы в масштабах магазинов, различия в цене также зависят и от местоположения товаропроизводителей, т.е. чем дальше от места сбыта находится производитель – тем и дороже будет его продукция, и наоборот.

**Динамика цен на молочную продукцию
(2,5% м.д.ж.) в розничной продаже г.
Белгорода на 27.04.2014 г.**

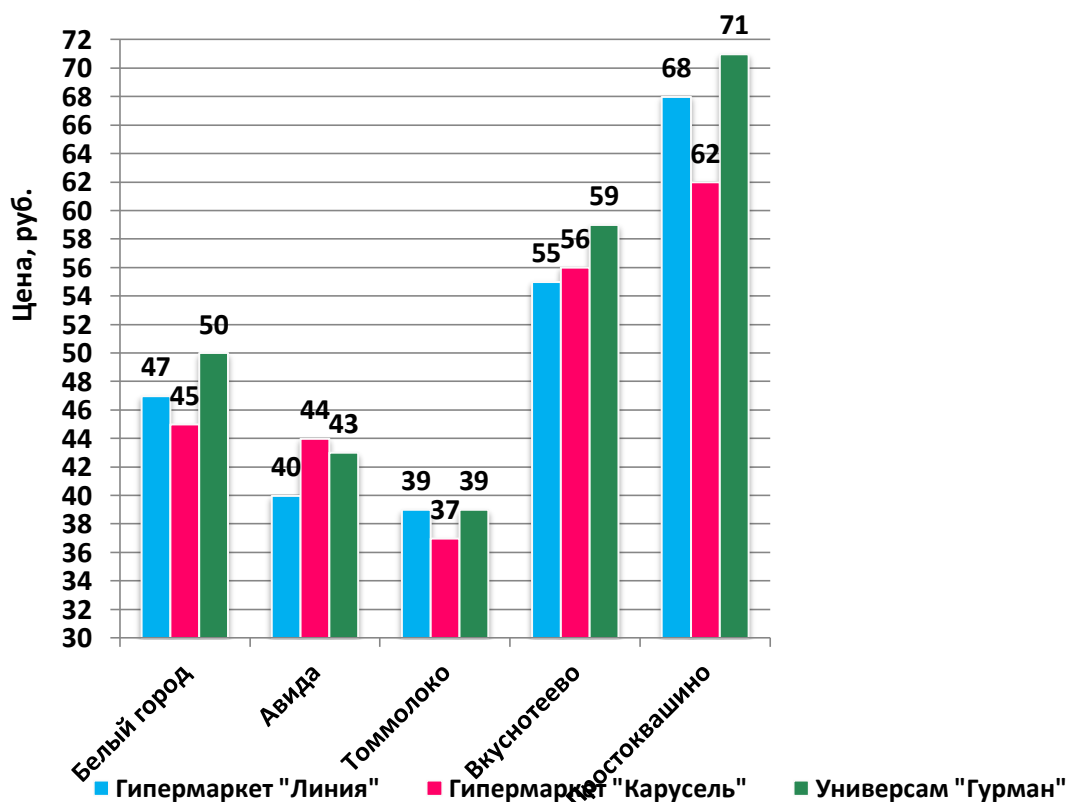


Рис. 1. Динамика цен на молочную продукцию (2,5% м.д.ж.) в розничной продаже г. Белгорода на 27.04.2014г.

В связи с тем, что среди жителей города Белгорода пользуется большим спросом продукция местных производителей, поэтому и дальнейшее исследование будет основываться на сравнении продукции предприятий по изготовлению молока 2,5% массовой доли жира, а именно: «Белый город» (А), «Авида» (В), «Томмолоко» (С). Для объективной

оценки данной продукции был проведен социологический опрос, в котором принимали участие сорок студентов в возрасте от 18 до 23 лет. Основным критерием, по которому оценивалась продукция, является аромат и вкус молока. Также из опроса выяснилось: если потребитель предпочитает определенного производителя, то соответственно, он не следит за маркетинговой деятельностью и внешним видом другой продукции. В связи с этим респонденты отдают свое предпочтение полностью одному производителю. Исключением является только стоимостная оценка.

На основе проведенного опроса были выявлены единичные показатели конкурентоспособности по потребительным параметрам. Данные показатели рассчитывались по каждому критерию в соответствии с присвоенными баллами социологического опроса (т.е. торговой марке, которая получила наибольшее количество баллов по отдельному критерию, присваивается единичный показатель – 100%; торговая марка, которая по отдельным критериям уступает максимальному количеству баллов по опросу присваивается – 80%; по критериям, которые являются худшими у исследуемых торговых марок, единичные показатели будут составлять 60%) (табл. 3).

Таблица 3

Единичные показатели конкурентоспособности по потребительным параметрам молочной продукции, %

Показатель	А	В	С
Аромат и вкус (согласно ГОСТ-28283-89)	80	60	100
Внешний вид (упаковка)	80	60	100
Средняя цена	60	80	100
Маркетинговая деятельность компании (имидж)	80	60	100

Таким образом, абсолютным лидером по качеству, вкусу и цене является молоко «С» (предпочтения данному виду молока отдали 45% опрошенных). Средними значениями по показателям обладает молоко вида «А» (35% опрошенных). И немного уступает по данным показателям продукт «В» (20% опрошенных отдали свое предпочтение). На основе данного опроса можно рассчитать единичные показатели конкурентоспособности. На базе единичных показателей найдем коэффициенты весомости по параметрам, которые характеризуют свойства молока:

- аромат и вкус – 0,4
- внешний вид (упаковка) – 0,1
- средняя цена – 0,3
- имидж – 0,1

В связи с тем, что показатели молока рассматриваются по потребительным параметрам, то и дальнейшая оценка конкурентоспособности будет основываться по этим данным. На базе

единичных показателей, также можно рассчитать групповые показатели конкурентоспособности [1]:

$$I_{\text{потр}} = \left(\sum_{i=1}^n a_i * q_i \right), \quad (1)$$

где: n — число параметров, участвующих в оценке;

a — значимость, вес параметра,

q_i — единичный показатель параметра;

Торговая марка «А» $(80*0,5+80*0,1+60*0,3+80*0,1) = 74\%$

Торговая марка «В» $(60*0,4+60*0,1+80*0,3+60*0,1) = 60\%$

Торговая марка «С» $(100*0,4+100*0,1+100*0,3+100*0,1)=100\%$

Единичные и групповые показатели, отражая степень удовлетворения потребности, все-таки не дают возможность оценить конкурентоспособность товара. Для этого необходимо сопоставить показатели анализируемого товара и его конкурента и определить, какой из них в большей степени соответствует потребности. Такое сопоставление позволяет определить уровень конкурентоспособности данного товара в сравнении с товаром-конкурентом применительно к конкретной потребности.

Количественную оценку конкурентоспособности продукции можно произвести с помощью интегрального коэффициента конкурентоспособности ($K_{\text{пот}}$) по потребительским параметрам. Данный коэффициент рассчитывается соотношением одного товара по отношению к аналогу-конкуренту. Так как лидером среди всех видов молока является молоко «С», то с ним и будет сравниваться продукция других производителей. Таким образом, уровень конкурентоспособности товаров «А» и «В» по сравнению с товаром «С» будет следующая:

$$K_{\text{«А»}} = 74\% / 100\% = 0,74$$

$$K_{\text{«В»}} = 60\% / 100\% = 0,6$$

Из полученных результатов расчетов было определено, что конкурентоспособность обоих товаров меньше 1, и это означает, что они уступают товару «С». Вычисление коэффициента конкурентоспособности подтверждает результаты определения уровня конкурентоспособности, а именно, конкурентными преимуществами обладает молоко производства «Томмолоко». Чтобы повысить уровень конкурентоспособности Белгородского и Старооскольского молока необходимо воспользоваться конкурентными преимуществами на основе стратегии дифференциации. Выбор данной стратегии объясняется тем, что в настоящее время на рынке молочной продукции большое количество товаров-конкурентов и в связи с этим необходимо обеспечить уникальность и более высокую ценность (по сравнению с конкурентами) продукта для покупателя с точки зрения качества, наличия у него особых характеристик и методов сбыта. В связи с этим, потребители будут готовы платить более высокую цену за уникальность данной продукции.

Важно отметить, что дифференциация создает для производителей молочной продукции определенную защиту от стратегий соперников, так

как у покупателей будет развиваться лояльность по отношению к торговой марке, и они будут готовы платить за понравившуюся молочную продукцию. Кроме этого, если дифференциация позволяет компании устанавливать более высокую цену и иметь большую норму прибыли, то появляется возможность свободно противостоять силе поставщиков, пытающихся поднять цену за поставляемые ими изделия. Самой же целью дифференциации является то, что придаются товару отличительные свойства, которые важны для покупателя [2].

Для того, что спрос на продукцию торговой марки «Белый город» стал значительно выше, необходимо применить именно стратегию дифференциации – т.е. внести изменения в производство продукции, такие как:

1. Усовершенствовать дизайн продукции, а также возможно усовершенствование функциональных возможностей упаковки;
2. Улучшение вкусовых характеристик продукта;
3. Улучшение качества используемого сырья;
4. Внедрение и оснащение новых точек сбыта, например, установление небольших киосков для продажи молочной продукции в общественных местах (на примере киосков «Сельский дворик» и «Оранжевый остров»).

Таким образом, для компании тем привлекательнее стратегия, чем с меньшей возможностью и с небольшими затратами конкуренты могут скопировать действия компании. Отличительные характеристики товара, которые легко копируются – не создают устойчивого конкурентного преимущества. В результате, успех такой конкурентной стратегии зависит от способности компании создать и защитить уникальные характеристики товара, которые невозможно быстро и с небольшими затратами скопировать длительное время.

Также предприятиям необходимо помнить об основных направлениях повышения конкурентоспособности в современных условиях. Одним из основных факторов повышения конкурентоспособности предприятия является логистика. В сфере производства молочной продукции логистика позволит: снизить затраты на хранение запасов на всем пути движения материального потока и сократить время прохождения товаров по логистической цепи. Логистические решения играют определяющую роль в операциях по доставке товара требуемого качества в указанное время и место, а также по доведению услуг до потребителя. Обеспечение заданного уровня качества продукции и распространение товаров являются первоочередными задачами логистического менеджмента предприятий. Вышеизложенное позволяет утверждать, что цель логистики выходит за рамки сокращения издержек и увеличения прибыли. Поэтому концепция конкурентоспособности предприятий молочной продукции заключается в получении конкурентного преимущества за счет предложения дополнительных услуг и повышения их качества.

В современных условиях предприятиям необходимо сфокусировать усилия на продвижении товара, маркетинге. Для данной концентрации необходимо вывести производство за пределы своего собственного предприятия. Производители молока могут передать часть определенных бизнес-процессов или производственных функций на обслуживание другой компании, специализирующейся в данной области. Такая передача не ключевых функций компании на исполнение сторонним организациям называется – аутсорсинг. Главным источником экономии затрат с помощью аутсорсинга является повышение эффективности предприятия в целом и появление возможности освободить соответствующие организационные, финансовые и человеческие ресурсы, чтобы развивать новые направления, или сконцентрировать усилия на существующих, требующих повышенного внимания. Предприятия по производству молочной продукции могут передать аутсорсинг такие функции, как ведение бухгалтерского учёта, обеспечение функционирования офиса, переводческие услуги, транспортные услуги, поддержка работы компьютерной сети и информационной инфраструктуры, рекламные услуги, обеспечение безопасности [3].

Определение уровня конкурентоспособности предприятий Белгородской области по производству молочной продукции, были рассмотрены основные показатели, по которым оценивалась продукция, а именно: аромат и вкус, внешний вид (упаковка), средняя цена, маркетинговая деятельность компании (имидж). На основе данных параметров был определен уровень конкурентоспособности сравниваемых производителей молочной продукции. Результатами исследования стало, что такие производители как «Белый город» и «Авида» уступают по конкурентоспособности молочной продукции производства «Томмолоко».

Само определение уровня конкурентоспособности проводилось для того, чтобы определить инструменты и методологию осуществления мероприятий по повышению уровня конкурентоспособности. В связи с этим, наиболее эффективной стратегией является – стратегия дифференциации, с помощью которой предприятия должны предлагать покупателям молоко повышенного качества; выпущенное на основе высоких технологий; с применением усовершенствованного дизайна упаковки продукта; и должно быть проведено оснащение новых точек сбыта. Важно отметить, что предприятия должны применять современные направления повышения конкурентоспособности молочной продукции, такие как логистика и аутсорсинг.

Для успешного функционирования предприятия необходимо постоянно следить за изменением уровня конкурентоспособности продукции, так как со временем меняются вкусы и предпочтения покупателей и устаревают технологии производства. Главным подходом при этом является выпуск как можно большего количества новой, пользующейся

повышенным спросом продукции, цены на которую будут ниже, чем у конкурентов, а качественные характеристики – выше.

Использованные источники:

1. Никитина Е.А. Основные проблемы оценки конкурентоспособности предприятия стройиндустрии: монография / Е.А. Никитина, В.В. Выборнова, А.Ю. Лычев. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2010. – 84с.
2. Никитина Е.А. Управление конкурентоспособностью предприятия / Е.А. Никитина, В.В. Выборнова. – Белгород: изд-во БГТУ, 2011 – 92с.
3. Рудычев А.А. Реформирование системы управления конкурентоспособностью промышленного предприятия в условиях нестабильности внешней среды: монография / А.А. Рудычев, Е.А. Никитина, В.В. Выборнова, В.В. Борачук. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2013. – 118с.

Хамзин К.

магистрант

специальность 6М050700- Менеджмент

Костанайский государственный университет

имени А. Байтурсынова

Республика Казахстан, г. Костанай

ОТБОР ПЕРСОНАЛА КАК ОСНОВА РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация

В данной статье описываются основные этапы отбора персонала предприятия, принципы и методы оценки претендентов на вакантные должности. Приводятся как научные, так и психологические аспекты отбора кандидатов.

Ключевые слова: персонал, претендент, собеседование, анкетирование, тестирование.

Развитие персонала является важнейшим условием успешного функционирования любой организации. Это особенно справедливо в современных условиях, когда ускорение научно-технического прогресса значительно убыстряет процесс устаревания профессиональных знаний и навыков. Несоответствие квалификации персонала потребностям компании отрицательно сказывается на результатах ее деятельности.

Отбор персонала должен начинаться с детального определения того, кто нужен организации. Претендент, избирающийся на какую - либо должность должен обладать рядом требований.

Процедура процесса отбора персонала включает в себя следующие этапы:

1. Предварительная отборочная беседа.
2. Заполнение бланка заявления и анкеты претендента на должность.
3. Беседа по найму.
4. Тестирование
5. Проверка рекомендации и послужного списка.

6. Медицинский осмотр

7. Принятие предложения о приеме [1].

Предварительная отборочная беседа. Работа на этой ступени может быть организована различными способами. Иногда предпочтительно, чтобы кандидаты приходили в отдел кадров или на место работы. В таких случаях Специалист отдела кадров или линейный руководитель проводит с ним предварительную беседу. При этом в организациях применяются общие правила беседы, направленные на выяснение, например, образования претендента, оценку его внешнего вида и определяющих личностных качеств. После этого заявитель направляется на следующую ступень отбора.

Заполнение бланка заявления и анкеты претендента на должность. Претенденты, прошедшие предварительную отборочную беседу, должны заполнить бланк заявления и анкету. Число пунктов анкеты должно быть минимальным, и они должны запрашивать информацию, более всего влияющую на производительность труда претендента. Вопросы могут относиться к прошлой работе и складу ума, чтобы на их основе можно было провести психометрическую оценку претендента. Пункты анкеты должны быть сформулированы в нейтральном стиле и предполагать любые возможные ответы, включая возможность отказа в ответе.

Анкетирование является первым этапом процедуры оценки и отбора претендентов. Анализ анкетных данных в сочетании с другими методами отбора выявляет следующую информацию:

- 1) соответствие образования заявителя минимальным квалификационным требованиям;
- 2) соответствие практического опыта характеру должности;
- 3) наличие ограничений иного рода на выполнение должностных обязанностей;
- 4) готовность к принятию дополнительных нагрузок (сверхурочно, в командировках);
- 5) круг лиц, которые могут рекомендовать работника, помочь в наведении справок и получении дополнительной информации.

Беседа по найму. Существует несколько видов беседы по найму: проводимые по схеме; слабо формализованные; выполняемые не по схеме. В процессе беседы происходит обмен информацией, обычно в форме вопросов и ответов. Если в ходе беседы пытаются оказывать давление на заявителя, например, задавая вопросы враждебным тоном или намеренно прерывая заявителя, то возможны стрессовые ситуации, крайне отрицательно сказывающиеся на процессе отбора.

Беседу необходимо вести вокруг вопросов, которые являются важными критериями отбора. Эти вопросы отражаются в анкете по приему на работу [2].

Результаты собеседования должны содержать оценку кандидата и предложение - продолжать или прекратить работу с ним. Пример формы оценки кандидата представлен в Таблице 1.

Таблица 1. Пример формы оценки кандидата

Ф. И. О.			
Кандидат на замещение	<i>(название должности)</i>		
Собеседование проведено	<i>(Ф., И., О. и должность сотрудника)</i>		
Дата			
1. Опыт работы	<i>Выше ср.</i>	<i>Средн.</i>	<i>Ниже средн.</i>
2. Комментарии:			
3. Образование	<i>Выше ср.</i>	<i>Средн.</i>	<i>Ниже средн.</i>
Комментарии:			
4. Личностные характеристики	<i>Выше ср.</i>	<i>Средн.</i>	<i>Ниже средн.</i>
3.1. Зрелость	<i>Выше ср.</i>	<i>Средн.</i>	<i>Ниже средн.</i>
3.2. Лидерство	<i>Выше ср.</i>	<i>Средн.</i>	<i>Ниже средн.</i>
3.3. Групповая работа	<i>Выше ср.</i>	<i>Средн.</i>	<i>Ниже средн.</i>
3.4. Аналитические способности	<i>Выше ср.</i>	<i>Средн.</i>	<i>Ниже средн.</i>
3.5. Уверенность в себе	<i>Выше ср.</i>	<i>Средн.</i>	<i>Ниже средн.</i>
3.6. Ориентированность на интересы клиента	<i>Выше ср.</i>	<i>Средн.</i>	<i>Ниже средн.</i>
3.7. Коммуникабельность	<i>Выше ср.</i>	<i>Средн.</i>	<i>Ниже средн.</i>
Общая оценка	<i>Выше ср.</i>	<i>Средн.</i>	<i>Ниже средн.</i>
Комментарии:			
Предложение	✓ Рекомендовать принять на работу ✓ Рекомендовать для следующего собеседования ✓ Рассмотреть как кандидата на другую должность ✓ Отказать.		

Тестирование. Одним из методов, используемых для облегчения принятия решения по отбору, являются тесты по найму. Психологи и специалисты по персоналу разрабатывают тесты на предмет оценки наличия способностей и склада ума, необходимых для эффективного выполнения заданий на предлагаемом месте. Перечень тестов для отбора работников при приеме на работу представлен в Таблице 2.

В психологии труда личностные свойства группируются по разным основаниям, вычленяются и оцениваются по критерию важности (необходимости) для определенной профессиональной деятельности. Для каждого вида деятельности обосновывается список профессиональных качеств, которые относятся к категории важных (обязательных).

Проведенные исследования позволяют выделить и рекомендовать четыре группы профессиональных качеств, коррелирующих с успешностью деятельности:

1. Профессиональные знания.

2. Деловые качества.
3. Индивидуально-психологические и личностные качества.
4. Психофизиологические качества.

Формирование и развитие персонала является одним из актуальных вопросов в области управления персоналом, стоящих перед руководством не зависимо от того, на какой стадии существования находится предприятие. Будь то этап становления, активного роста, захвата новых рынков или реструктуризации, потребность в квалифицированном персонале в условиях жесточайшей конкуренции - одна из самых актуальных. Грамотно спланированная и четко организованная работа по формированию и развитию персонала - залог достижения компанией стратегических целей, ее конкурентоспособности, а также готовности к проведению организационных изменений.

Использованные источники:

1. Управление персоналом организации: Учебник/ Под ред. А.Я. Кибанова. — 3-е изд., доп. и перераб. — М.: ИНФРА-М, 2005. — 638 с.
2. Иванова-Швец Л.Н., Корсакова А.А., Тарасова С.Л. Управление персоналом/ Учебно-методический комплекс. — М.: Издательский центр «ЕАОИ», 2008. — 200 с.

*Хафизова-Осадчий Э.Я.
старший преподаватель
кафедра «Финансовый менеджмент»
ЧОУ ВПО НЧФ ИЭУП
Россия, г. Казань*

К ВОПРОСУ О СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ УПРАВЛЕНИЯ АССОРТИМЕНТОМ И КАЧЕСТВОМ ПРОДУКЦИИ

В современных условиях развития экономики страны вопросы повышения качества продукции становятся все более актуальными. Связано данное обстоятельство с интеграцией экономики страны в мировую экономику. Для производства конкурентоспособной продукции российским предприятиям необходимо совершенствовать технологии производства продукции, оптимизировать производственный процесс, управлять ассортиментом продукции и т.д.

В исследовании была проанализирована деятельность ООО «Шанс-Авто». Основной деятельностью ООО «Шанс-Авто» является производство и установка автомобильных агрегатов на отечественные и ряд импортных автомобильных шасси: коробок отбора мощности для автомобилей КАМАЗ, ЗИЛ, УРАЛ, ГАЗ, ISUZU, редукторов и коробок передач.

Формирование эффективной ассортиментной политики — одна из основных функций любой компании, определяющая ее конкурентоспособность. Ассортиментная политика очень важна для определения конкурентной стратегии компании. Рынок определяет

необходимый ему ассортимент, поэтому главной задачей ООО «Шанс-Авто» является удовлетворение спроса лучше и эффективнее конкурентов.

Формирование оптимального ассортимента продукции будет способствовать оптимизации прибыли, сохранению желаемого уровня прибыли на длительный период времени.

Ассортиментная политика ООО «Шанс-Авто» основывается на крупных заказах и перспективных потребностях постоянных покупателей.

В план производства продукции на предприятии ООО «Шанс-Авто» включаются универсальные ассортиментные позиции, пользующиеся стабильным спросом. Составление плана носит скорее формальный характер, потому что, во-первых, продукция производится под заказ, а во-вторых, даже постоянные покупатели заказывают разные агрегаты.

Проведем анализ сбыта продукции в количественном выражении и представим данные в таблице 1.

Таблица 1.

Результаты анализа сбыта по различным видам продукции
ООО «Шанс-Авто» за 2011-2013 гг., шт.

Наименование	2011 г.		2012 г.		2013 г.	
	Колич., шт.	Уд. вес, %	Колич., шт.	Уд. вес, %	Колич., шт.	Уд. вес, %
Коробки отбора мощности	6550	99,2	9757	99,6	9944	99,6
Ходоуменьшители	50	0,8	43	0,4	36	0,4
Всего	6600	100	9800	100,0	9980	100

Исходя из данных таблицы 1 видим, что коробки отбора мощности пользуются большим спросом, чем ходоуменьшители и занимают больший удельный вес в общем объеме проданной продукции.

Спрос на коробки отбора мощности высокий и достаточно стабильный, а низкий спрос на ходоуменьшители может быть связан с недостаточной квалификацией и навыками продаж у менеджеров по продажам.

Выручка и прибыль, полученные предприятием, зависят от количества произведенной продукции, зависимость представлена в таблице 2.

Из таблицы 2 можно сделать вывод о том, что коробки отбора мощности приносят предприятию ООО «Шанс-Авто» наибольший удельный вес выручки.

Таблица 2.

Динамика выручки от продажи продукции ООО «Шанс-Авто»
за 2011 – 2013 гг., тыс. руб.

Наименование	2011г.		2012г.		2013г.	
	Выручка, руб.	Уд. вес, %	Выручка, руб.	Уд. вес, %	Выручка, руб.	Уд. вес, %

Коробки отбора мощности	285 459	98,36	456310	99,11	430 424	99,21
Ходоуменьшители	4761	1,64	4094	0,89	3428	0,79
Всего	290 220	100,0	460 404	100,0	433 852	100,0

Выручка от продажи продукции в 2012 г. составила 460 404 тыс. руб., что на 170 184 тыс. руб. больше чем в 2011 г., однако выручка в 2013 г. уменьшилась на 26 552 тыс. руб., и составила 433 852 тыс. руб. Выручка от продажи ходоуменьшителей снизилась в 2011 г. по 2013 г. на 666 тыс. руб.

В работе был проведен АВС-анализ ассортимента ООО «Шанс-Авто». Была произведена группировка всего ассортимента продукции на три группы - А, В, С. Увеличение продаж зависит от правильной оценки прибыльности каждой товарной позиции. Для расчета использовался объем продаж, выраженный в денежном выражении – выручка от продажи. Анализ начинается с расчета доли каждого товара в общем объеме продаж (см. табл. 3).

Таблица 3.

Доля каждой ассортиментной позиции в общем объеме продаж
ООО «Шанс-Авто» 2011-2013 гг., %

Наименование	2011 г.	2012 г.	2013 г.
1	2	3	4
Коробки отбора мощности			
КАМАЗ	61,57	67,11	67,00
ТМЗ	1,53	1,08	0,78
1	2	3	4
МАЗ	4,10	2,31	4,99
УРАЛ	2,67	1,25	2,03
КРАЗ	7,98	14,99	6,48
ЗИЛ	9,19	7,06	11,02
ГАЗ	11,32	5,31	6,9
Ходоуменьшители			
КАМАЗ	1,25	0,60	0,60
МАЗ	0,40	0,30	0,20
Итого	100	100	100

Таким образом, наибольший удельный вес в ассортименте продукции занимают коробки отбора мощности для автомобилей КАМАЗ.

Исходя из данных таблицы 3 можно подразделить товары на 3 категории. Сортировка по группам представлена в таблице 4.

Таблица 4.

Сортировка товаров по различным группам ООО «Шанс-Авто» в 2011-2013 гг., %

Наименование	2011 г.	Группа	2012 г.	Группа	2013 г.	Группа
Коробки отбора мощности						
КАМАЗ	61,57	А	67,11	А	67,00	А

ТМЗ	1,53	С	1,08	С	0,78	С
МАЗ	4,10	С	2,31	С	4,99	В
УРАЛ	2,67	С	1,25	С	2,03	С
КРАЗ	7,98	В	14,99	В	6,48	В
ЗИЛ	9,19	В	7,06	В	11,02	В
ГАЗ	11,32	В	5,31	В	6,9	В
Ходоуменьшители						
КАМАЗ	1,25	С	0,60	С	0,60	С
МАЗ	0,4	С	0,30	С	0,20	С

По результатам проведенного в таблице 4 анализа, можно сказать, что большинство ассортиментных позиций принадлежит к группе «С», они занимают незначительную величину из общего объема. Это наименее ценная для предприятия продукция, не требующая особого учета и контроля. К группе «В» принадлежат коробки отбора мощности произведенные в 2011-2012 гг. для КРАЗ, ЗИЛ, ГАЗ, а в 2013 г. и для МАЗ. Продукция этой группы требует обычного контроля и учета. В группу «А» – входят коробки отбора мощности для автомобилей КАМАЗ произведенные в 2011-2013 гг. – это наиболее ценная продукция, она требует тщательного планирования и постоянного контроля. Выручка от продаж по ассортиментным группам представлена в таблице 5.

Таблица 5.

Группировка выручки от продаж по ассортиментным группам
ООО «Шанс-Авто» в 2011-2013 гг., тыс. руб.

Наименование	2011г.		2012г.		2013г.	
	Объем продаж	Доля, %	Объем продаж	Доля, %	Объем продаж	Доля, %
Группа А	178701	61,6	308978	67,1	290677	67,0
Группа В	82668	28,5	125960	27,4	127550	29,4
Группа С	28851	9,9	25466	5,5	15625	3,6
Итого	290220	100,0	460404	100,0	433852	100,0

Продукция, которая относится к категории «А», согласно таблице 5, приносит ООО «ШАНС-АВТО» основной доход. Это наиболее ценные позиции и предприятию рекомендуется более тщательно их контролировать.

Итак, анализ ассортиментной политики выявил сильную зависимость формирования ассортимента от потребителей. Структура сбыта неравномерна, наибольший удельный вес в нем занимают коробки отбора мощности, они же и приносят предприятию наибольший объем выручки. Из проведенного анализа было выявлено, что на один из видов выпускаемой продукции – ходоуменьшители, спрос стабильно падает. Одной из причин низкого спроса на ходоуменьшители можно считать недостаточную квалификацию менеджеров по продажам.

Высокое качество продукции способствует повышению её конкурентоспособности, а, следовательно, спроса на нее и улучшению

финансового состояния предприятия в целом, и поэтому на предприятии ООО «Шанс-Авто» уделяется серьезное внимание качеству продукции и его постоянному улучшению.

Ответственность за организацию работ по разработке и внедрению системы менеджмента качества несет заместитель директора по качеству ООО «Шанс-Авто».

Непосредственно контролем за качеством продукции занимается отдел качества. На предприятии ежегодно составляются планы развития, направленные на удовлетворение требований потребителей, достижение целей в области качества и их корректировку. Специалистам приходится выполнять слишком большие объемы работы, у них нет четко прописанных должностных обязанностей. Ощущается нехватка квалифицированных специалистов в области качества.

Отметим, что предприятие сталкивается с проблемой нехватки информации о конкурентной продукции. Это серьезный недостаток, потому что менеджеры по продажам в этом случае не смогут предложить аналогичную продукцию, в результате чего на предприятии ощущается нехватка заказов на производство.

Количественным показателем качества произведенной продукции является процент брака. Так как ООО «Шанс-Авто» в основном получает отливки деталей у поставщиков, то несет минимальные затраты связанные с трудоемкостью контроля и процесса предварительной обработки для выявления дефектов, однако они не всегда соответствуют необходимым требованиям.

Некачественные и бракованные отливки возвращаются поставщику и переделываются за его счет. Потери, связанные с браком, ООО «Шанс-Авто» несет за счет отливок, произведенных на предприятии.

Отливки для ходоуменьшителей подразделение не изготавливает и ООО «Шанс-Авто» заказывает их у сторонних организаций. Поэтому для анализа брака отливок была использована информация по отливкам для коробок отбора мощности. Анализ представлен в таблице 6.

Таблица 6.

Динамика брака простых отливок для коробок отбора мощности произведенных ООО «Шанс-Авто» 2011-2013 гг.

Наименование	2011г.			2012г.			2013г.		
	Выпуск продукции, шт.	Брак, шт.	Удел . вес, %	Выпуск продукции, шт.	Брак, шт.	Удел . вес, %	Выпуск продукции, шт.	Брак, шт.	Удел . вес, %
Коробки отбора мощности	1663	499	30	3903	976	25	4972	994	20

Из таблицы 6 видно, что процент брака достаточно большой, так как

норма брака для отрасли составляет 5-10%, на коробки отбора мощности - в 2012 – 25%, а в 2013 – 20%.

В результате исследований был выявлен ряд недостатков, оказывающий влияние на управление качеством и ассортиментом продукции.

1. Производство уникальной продукции для каждого покупателя – это трудоемкий процесс, что сказывается на увеличении себестоимости продукции и цены на товар. К тому же чересчур широкий ассортимент плохо сказывается на экономических показателях, так как появляются много позиций, которые по объему продаж могут быть убыточными. К тому же значительно затрудняется продвижение товаров клиенту. Вопросами управления ассортиментной политикой на предприятии практически не занимаются. Необходимо создать отдел по маркетингу.

2. В ООО «Шанс-Авто» позаказное производство и в связи с этим есть ряд проблем, в первую очередь не хватает самих заказов, это может быть вызвано недостаточной квалификацией менеджеров по продажам, нехваткой кадров.

3. Существует нехватка специалистов в области качества, организации тщательного входного контроля и надежных поставщиков, производящих продукцию соответствующего стандартам качества.

С целью улучшения ассортиментной политики предлагаются следующие пути.

1. Проводить более детальный анализ рынка по спросу и предложению, конкурентной среде и аналогичной продукции конкурентов с целью увеличения количества заказов.

2. Уделять большее внимание повышению профессиональных качеств менеджеров по продажам.

3. Проводить маркетинговые исследования для принятия обоснованных решений в области ассортимента.

4. Разработать анкету опроса покупателей.

5. Усовершенствовать организационную структуру предприятия – создать отдел маркетинга.

6. Разработать Положение об отделе маркетинга.

Для принятия обоснованных решений в области ассортимента, ООО «Шанс-Авто» рекомендуется проводить маркетинговые исследования. Опросы покупателей, позволят изучить мнение покупателей об ассортименте и качестве продукции предприятия. Для этого можно применять анкеты. Сначала нужно определить цели анкетирования. Следующим этапом будет определение типа вопросов, их содержания и последовательности представления их в анкете. Желательно располагать вопросы в логической последовательности. Формулировка ответа ни в коем случае не должна склонять опрашиваемого к ответу, желаемому для исследователя. В анкете также рекомендуется не использовать слишком много вопросов, так как

меньше шансов получить на них ответы. На основе ответов можно разработать методы улучшения ассортимента.

Подобная анкета позволит выявить возможные проблемы, связанные с продукцией, и на основании этих проблем принимать необходимые решения по их устранению. Опрос рекомендуется проводить 2 раза в год. Графу замечания и предложения заполняет потребитель.

Для решения проблемы, связанной с несоответствующим качеством деталей, поступающих от сторонних организаций, можно рекомендовать ужесточение отбора существующих и потенциальных поставщиков, если от поставщика систематически поступают детали, к примеру, со скрытым браком, то следует более жесткие требования к качеству его продукции и же вовсе отказаться от его услуг.

Для контроля качества поступающей продукции и сокращения числа дефектных деталей, поступающих в производство, рекомендуется проводить более детальный и полный входной контроль качества. Для этого можно рекомендовать покупку соответствующего специализированного оборудования, что позволит значительно сократить время проверки поступающих отливок и деталей, проводить её более тщательно и выявлять скрытый брак. Но покупка подобного оборудования требует значительных материальных вложений, что в условиях кризиса не совсем подходящий вариант.

На предприятии не хватает высококвалифицированных специалистов в области качества. У работающих на предприятии специалистов слишком много должностных обязанностей, они не могут детально вникнуть в каждую проблему. Для этого нужно ввести еще одну штатную единицу в отдел качества – менеджера по качеству.

Менеджер будет обеспечивать внедрение стандартов качества, которые должны быть четкими и ясными в понимании и мотивировать сотрудников на их выполнение. Менеджер по качеству должен взаимодействовать со всеми отделами и должностными лицами организации в пределах своей компетенции.

*Холопова Л.А., канд. пед. наук
доцент*

*Яворский М.Р.
студент*

*Юргинский технологический институт (филиал)
Национальный исследовательский
Томский политехнический университет
Россия, г. Юрга*

КОУЧИНГ И ЕГО РОЛЬ В УПРАВЛЕНИИ

В статье речь идёт о коучинге как эффективном средстве управления, рассматриваются его этапы и виды, определяется значимость для менеджера.

Управленческая парадигма, менеджмент, коучинг, карьерный коучинг, бизнес-коучинг, эффективность.

Современная управленческая парадигма в основе своей содержит гуманистическое начало, то есть удовлетворение потребителя и совершенный уровень мотивации на основе личной философии каждого работника. Поэтому всё большую роль занимает в менеджменте коучинг.

Что же такое коучинг? Прежде всего, это консультирование одного или нескольких человек по профессиональным или частным проблемам. Он ориентирован на принятие решения и процесс и относительно независим от содержания. Коучинг раскрывает потенциал человека, повышая его эффективность. Коучинг не учит, а помогает учиться. На наш взгляд, определение коучинга, предложенное Майлзом Дауни («Эффективный коучинг»), больше всего соответствует современным требованиям менеджмента. Суть его в том, что «коучинг – это искусство содействовать повышению результативности, обучению и развитию человека»[1]. Коучинг отличается от всех видов консультирования тем, что делается ставка на реализацию потенциала самого клиента. Он формирует умение подвести человека к самостоятельным выводам, но не даёт совета. Коучинг можно представить четырьмя этапами:

- 1) постановка цели; 2) проверка реального положения вещей;
- 3) выстраивание путей достижения цели; 4) достижение (он именуется также этапом воли).

Коучинг имеет достаточно широкие области применения. Одна из них – бизнес. В таком виде коучинг способствует поиску наиболее эффективных путей достижения целей компании. Карьерный коучинг, или иначе карьерное консультирование, включает в себя оценку профессиональных возможностей, оценку компетенций, консультации по карьерному планированию, по выбору пути развития и т.п.

Лайф-коучинг заключается в индивидуальной работе с человеком, которая ориентирована на улучшение его жизни во всех сферах (здоровье, самооценка, взаимоотношения) [2]. По участникам коучинг может быть индивидуальным и корпоративным.

С точки зрения формата коучинг может быть: очный (личный коучинг, фотокоучинг) и заочный (интернет-коучинг, телефонный коучинг).

Приведенные выше направления коучинга неразрывно связаны между собой и органично вписываются в систему обучения клиентов. Благодаря этой системе можно добиться повышения эффективности личной и организации в целом, дать возможность сотрудникам развиваться прямо на рабочем месте, улучшить взаимоотношения в коллективе, оптимально использовать людей и их время, усилить мотивировать персонал. Подобная система позволяет руководителю, менеджеру находить выход из различных ситуаций, содействует достижению результатов всей организации, помогает

эффективно работать и быть истинным вдохновителем для своих подчинённых.

Использованные источники:

1. <http://ru.wikipedia.org/wiki/коучинг>
2. <http://ru.wikipedia.org/wiki/бизнес-коучинг>.

*Хорольская Т. С.
Концевич Г. Е., к.с.н.
доцент*

*кафедра «Экономика и управление на предприятии»
ФГАОУ ВПО «Северо-кавказский федеральный университет»
Россия, г. Пятигорск*

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

В настоящее время невозможно представить себе работу даже самого небольшого предприятия без использования современных компьютерных и телекоммуникационных технологий. Прежде всего, необходимо выделить термин «информационная система» и «технология».

Информационная система – это широко используемый термин на современном этапе развития телекоммуникационных систем. Чаще всего понятие «информационная система» употребляют для обозначения информации, которая содержится в базе данных и обеспечивает ее обработку с помощью информационных технических средств.

Если рассматривать данное понятие в более узком направлении, то под информационной системой понимают целый комплекс, включающий в себя как вычислительное, так и коммуникационное оборудование, а также программное обеспечение, на основе которого работают вышеупомянутые средства. Не стоит забывать о том, что этот комплекс не сможет функционировать без специально обученного персонала, который поддерживает правильную работу систем и обеспечивает информационные потребности пользователей.

Для воплощения современных проектов организация должна максимально использовать информационные технологии. Если рассматривать деятельность предприятия – она заключается в производстве информационных технологий и их применении. А также – в накоплении определенной информации с целью более эффективного производства и, таким образом, обеспечения качественного экономического роста. Известно, что ценность информации заключается в ее достоверности, точности и полноте. Также собранная информация должна удовлетворять потребности ее пользователя. Поскольку деятельность руководителя представляет собой способность принимать правильные решения, то любое его решение должно основываться на достоверной информации.

Управленческая деятельность – это взаимные действия руководства предприятия и других его сотрудников. Также – аппарата управления по

отношению к его объекту – трудовому коллективу. Эти действия заключаются в выработке определенного согласованного решения, которое является продуктом управленческого труда и доведения этого решения до исполнителя с последующим выяснением результатов его выполнения.

Согласно определению, принятому ЮНЕСКО, информационная технология – это комплекс взаимосвязанных, научных, технологических, инженерных дисциплин, изучающих методы эффективной организации труда людей, занятых обработкой и хранением информации; вычислительную технику и методы организации и взаимодействия с людьми и производственным оборудованием, их практические приложения, а также связанные со всем этим социальные, экономические и культурные проблемы. Сами информационные технологии требуют сложной подготовки, больших первоначальных затрат и современной техники.

По мнению американского специалиста в области управления Г.Поппеля, под информационными технологиями следует понимать использование вычислительной техники и систем связи для создания, сбора, передачи, хранения, обработки информации для всех сфер общественной жизни. [2, с 86]

Рыночная экономика приводит к возрастанию объема и усложнению задач, решаемых в области организации производства, процессов планирования и анализа, финансовой работы, связей с поставщиками и потребителями продукции, оперативное управление которыми невозможно без организации современной автоматизированной информационной системы. [1, с 84]

Информационные системы управления – это соединение в одно целое: информации, экономико-математических методов и моделей, технических, программных, других технологических средств и специалистов, предназначенная для обработки информации и принятия управленческих решений.

Современные информационные системы управления позволяют:

- Повышать степень обоснованности принимаемых решений за счет оперативного сбора, передачи и обработки информации;
- Обеспечивать своевременность принятия решений по управлению организацией в условиях рыночной экономики;
- Добиваться роста эффективности управления за счет своевременного представления необходимой информации руководителям всех уровней управления из единого информационного фонда;
- Согласовывать решение принимаемое на различных уровнях управления и в разных структурных подразделениях;
- За счет информированности управленческого персонала о текущем состоянии экономического объекта обеспечивать рост

производительности труда, сокращение непроизводственных потерь и т.д. [3, с. 16]

Таким образом, с уверенностью можно сказать, что именно с появлением информационных технологий, работа на предприятиях не только упростилась, но и ускорилась. Современные технологии упрощают решение таких основных задач, как планирование деятельности, управление затратами, финансами, персоналом и проектами. В системах управления предприятиями этот процесс тесно связан с управленческими функциями. Их выполняет технический персонал, поэтому, современные менеджеры и экономисты, должны иметь не только профессиональные качества, но и обязаны знать современную методику обработки данных на компьютере. Новейшие информационные технологии дают организации преимущество перед конкурентами, так как позволяют эффективно организовывать управление рабочими процессами, а также дают возможность принимать необходимые решения.

Подводя итог, хотелось бы отметить следующее. Все нововведения требуют дополнительных организационных усилий – мероприятий по повышению квалификации сотрудников. Тем не менее, создание объединяющей информационной системы, обеспечивающей возможность управления предприятием на основе оперативных, аналитических и достоверных данных – это жизненная необходимость. В качестве простого примера можно привести распространение электронной почты, без которой сотрудники уже не могут обойтись: офисная жизнь больше не нуждается в том, чтобы по каждому вопросу нужно было бы обзванивать коллег, писать записки секретарям, отрывать время у руководства и сотрудников, если имеется информационная система общего пользования, позволяющая выполнять все необходимое «без отрыва от производства». Информационные системы – это объективная реальность, перспективность развития предприятия. Чем раньше руководство начнет проводить обучение и подготовку персонала к внедрению современных информационных технологий управления организацией, тем слаженней будет работа, тем меньше времени и денежных затрат понесет предприятие в процессе внедрения. Таким образом, руководство предприятия будет обладать эффективным инструментом для принятия управленческих решений.

Использованные источники:

1. Информационные системы в экономике: Учебник / Под ред. В. В. Дика. — М.: Финансы и статистика, 1996. — 272 с. (с 84)
2. Поппель Г., Голдстайн Б. Информационная технология — миллионные прибыли. — М.: Экономика, 1990. — 238 с. (с 86)
3. Федоров Б., Макаренко В. Внедрение информационных технологий в систему управления предприятием. Персонал Микс. – 2002. - №1 (с. 16).

*Хрусталева Б.Б., д.э.н.
профессор
Учаева Т.В.
ст.преподаватель
Пензенский государственный университет
архитектуры и строительства
Россия, г. Пенза*

УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫМИ ПРОЦЕССАМИ КАК ОСНОВА ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ СТРОИТЕЛЬНЫХ МАТЕРИАЛОВ

Современное предприятие представляет собой совокупность сложных социально-экономических систем, функционирующих в условиях непрерывно меняющейся внешней среды, являющейся, в свою очередь, постоянным источником возможностей и угроз для развития предприятия. Это требует поиска решений, ориентированных на достижение долговременных целей в условиях неопределенности, непредсказуемости и нестабильности рыночной среды. В промышленности строительных материалов достижение устойчивого положения предприятия и его функционирования требует максимально полного использования его потенциальных возможностей в условиях риска и некоторой неопределенности с учетом законов спроса и предложения на строительную продукцию.

С этой целью необходимо создать гибкую адаптивную систему оценки организационно-экономического потенциала предприятия, в рамках которой управляющие воздействия будут реализовываться в соответствии с вариантами стратегического развития предприятий.

Для оценки организационно-экономического потенциала предприятий промышленности строительных материалов предлагается следующая модель:

$$K_{\text{п}} = \alpha_1 Q_1 + \alpha_2 Q_2 + \alpha_3 Q_3 + \alpha_4 Q_4 + \alpha_5 Q_5 + \alpha_6 Q_6 + \alpha_7 Q_7 + \alpha_8 Q_8, \quad (1)$$

где $K_{\text{п}}$ – организационно-экономический потенциал предприятия, баллы; α_i – весомость i -го фактора; Q_i – оценка i -го фактора, баллы (Q_1 – трудовой потенциал, Q_2 – финансовые ресурсы, Q_3 – инфраструктура, Q_4 – производственная среда, Q_5 – информационная среда, Q_6 – маркетинговый потенциал, Q_7 – состояние производственного процесса, Q_8 – интеллектуальный потенциал).

В отличие от известных методик, она включает в себя потенциал, характеризующий состояние производственного процесса – стабильность и воспроизводимость, которые оцениваются показателями индексов воспроизводимости C_p и C_{pk} и характеризующими возможности производ-

ственного процесса. Данная модель (1) позволяет более точно оценивать потенциал предприятий промышленности строительных материалов в условиях рыночной экономики [1].

Предложена 5-ти балльная шкала оценки факторов, определяющих организационно-экономический потенциал предприятия в модели (1) и рассчитаны методом экспертной квалиметрии коэффициенты весомости каждого фактора. Максимальная оценка потенциала предприятия может составлять $K_n = 5,0$

Использование потенциала предприятия предлагается рассчитывать по формуле

$$Y_{\text{пред}} = \frac{K_{\text{п}}}{K_{\text{max.п}}} \quad (2)$$

где $K_{\text{max.п}}$ – максимально возможный потенциал предприятия, равный 5,0; $Y_{\text{пред}}$ – показатель, характеризующий использование потенциала.

Максимальное значение уровня использования потенциала составляет $Y_{\text{пред}} = 1,0$.

При ограниченных финансовых резервах значительные возможности повышения организационно-экономического потенциала заложены в регулировании состояния производственного процесса и управлении процессом, основанном на статистическом мышлении. Обеспечение стабильного качества продукции требует совершенствования процессов производства на основе научных подходов к исследованию их стабильности, эффективности и результативности. Только комплексное решение задач, включающих мониторинг процессов, внедрение корректирующих и предупреждающих действий, применение статистических методов, позволят улучшить качество и повысить конкурентоспособность продукции.

Статистическое управление – это методология, основанная на понимании вариабельности, присущей любым процессам, диагностика их стабильности и воспроизводимости и использующая простые и эффективные методы для анализа и решения проблем. Сущность метода статистического управления заключается в применении инструментов качества, в частности, ведении контрольных карт и построении гистограмм, анализируя которые можно на основе фактов сразу ответить на вопросы, стабилен ли процесс, удовлетворяет ли он требованиям по воспроизводимости [2].

Возникающие здесь возможности можно представить в виде табл. 2, где только в четырех случаях из восьми вмешательство в процесс осуществляется на правильном уровне. В остальных случаях – вмешиваются не те, кому надо или не тогда, когда надо, в результате чего ситуация скорее всего, ухудшится, или, может быть, останется в том же состоянии, что и до вмешательства.

Таблица 2

Возможные варианты вмешательства в процесс на различных уровнях организации

Состояние процесса	Вмешательство со стороны	
	линейного персонала	высшего руководства
Стабилен и воспроизводим	не требуется	не требуется
Стабилен, но невоспроизводим	не требуется	требуется
Нестабилен, но воспроизводим	требуется	не требуется
Нестабилен, и невоспроизводим	требуется	требуется после достижения стабильности

В первом случае вмешательства со стороны руководства и линейного персонала не требуется, во втором случае требуется вмешательство высшего руководства. В третьем случае требуется безотлагательное вмешательство в процесс со стороны линейного персонала с целью обнаружения этой специальной причины вариабельности и её скорейшего устранения. В четвертом случае, так как процесс не стабилен, и не воспроизводим, то требуется вмешательство линейного персонала для обнаружения причин специальных вариаций и приведение процесса в статистически управляемые условия. Затем можно проводить мероприятия, направленные на изменение системы со стороны высшего руководства.

Проведенный анализ позволил установить, что в большинстве случаев решения принимаются на основе фактов, но факты анализируются без учета вариабельности процессов, что приводит к принятию заведомо неэффективных решений. Использование только методологии статистического мышления в управлении качеством строительной продукции позволят значительно повысить организационно - экономический потенциал предприятий промышленности строительных материалов.

Был проведен расчет изменения потенциала предприятия, если применить статистическое управление качеством продукции, на примере некоторых предприятий промышленности строительных материалов г. Пензы. Результаты расчета свидетельствуют, что использование только методологии статистического мышления в управлении качеством строительной продукции позволят значительно повысить потенциал предприятия [3,4]. Так, например, на предприятии ОАО «Завод ЖБК-1» организационно-экономический потенциал повысился с 3,95 до 4,466, а на ООО «Строительные материалы» - с 3,129 до 3,654 (табл. 3).

Таблица 3

Изменение организационно-экономического потенциала предприятий промышленности строительных материалов

Наименование предприятий	Наименование показателей		
	Организационно-экономический	Использование организационно-	Организационно-экономический

	потенциал предприятий до внедрения разработанных рекомендаций	экономического потенциала до внедрения разработанных рекомендаций	потенциал после применения разработанных рекомендаций
ОАО «ЖБК-1»	3,95	0,78	4,466
ООО «Строительные материалы»	3,129	0,619	3,645
ОАО «Домостроитель»	2,352	0,46	3,034
ОАО «Карьеро- управление»	2,059	0,4077	2,907

Таким образом, применение статистических методов управления качеством позволит характеризовать предприятие с высоким уровнем использования организационно-экономического потенциала предприятия, стабильностью производственной и социальной ситуации в производстве, минимальными дополнительными издержками производства и незначительными сбоями и отказами системы при создании конечной продукции. Остальные предприятия, несмотря на повышение потенциала предприятия, все еще характеризуются ростом дополнительных издержек производства и наличием в системе сбоев и отказов, низкой степенью стабильности обеспечения показателей качества продукции.

Использованные источники:

1. ГОСТ Р 50779.44-2001 Статистические методы. Показатели возможностей процессов. Основные методы расчета. -Введ. 2002-01-07. – М.: Изд-во стандартов, 2001. – 16 с.
2. Адлер Ю.П., Хунузиди Е.И., Шпер В.Л. Количественные оценки роли статистического мышления в принятии решений // Методы менеджмента качества. – 2007.– №1.– С.35-39
3. Хрусталева, Б.Б.. Формирование организационно-экономического механизма управления потенциалом конкурентоспособности предприятий промышленности строительных материалов / Б.Б.Хрусталева, В.И.Логанина, Т.В.Учаева //Региональная архитектура и строительство.– 2013. – №1. – С. 33-36.
4. Логанина, В.И. К вопросу о системе контроля качества на предприятиях стройиндустрии./ В.И. Логанина, Т.В.Учаева //Региональная архитектура и строительство, 2010. – №1. – С. 33-36.

ТЕХНОЛОГИИ ВЫБОРА И ВНЕДРЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ ИДЕЙ

Аннотация: В статье рассматривается процесс разработки инновационных идей, описываются технологии их отбора, раскрываются принципы достижения результата на пути к созданию инноваций и их внедрения в бизнес процессы.

Ключевые слова: Инновационные, выбор, бизнес-кейсы, внедрение, изменения, аналогии, разработка, идеи.

Люди часто генерируют новые идеи, но это не самая сложная часть инновационного процесса, самая инновационная идея не имеет шанса на внедрение, если компания не сможет сделать правильный выбор в её пользу, среди множества других идей.

В инновационной практике можно выделить пять принципов, используя которые компании добиваются нужного результата [1]:

1. Не торопиться.

Компании должны потратить по крайней мере 2/3 времени своего инновационного процесса на выбор правильной идеи и 1/3 на получение множества идей, а не наоборот. Перспективные идеи существуют на переднем краю инноваций, как необработанные алмазы, которые выглядят, как и другие камни, но будут светить красиво и ярче других в конце концов. Компании должны использовать свое время, чтобы быть в состоянии признать их. И обязательно проверять их на нескольких этапах, получая на каждом из них подтверждение правильности своего выбора [1].

2. Иметь четкое видение того, что компания хочет получить.

Как можно выбрать идеи, если вы не знаете, чего вы ищете? Особенно, когда сближение отбора и совершенствования идей является процессом группы, компании должны иметь общее видение о том, каким путем они хотят пойти. Стоит начинать инновационный проект с четкой и конкретной целью, с участием топ-менеджеров компании. С самого начала нужно определиться, для какой целевой группы инновации должны быть разработаны и каким критериям эти новые концепции должны соответствовать. Компаниям необходимо использовать эти конкретные критерии, чтобы помочь определить правильные новые бизнес-идеи.

3. Исходить от точки зрения клиента.

В процессе сближения отбора и совершенствования идей очень важно критиковать и оспаривать точки зрения своих потенциальных клиентов. И именно поэтому нужно организовать семинары с потенциальными целевыми группами для проверки правильности выбора идеи. Компании будут

улучшать и выбирать правильные идеи, основанные на их обратной связи [2].

4. Использовать бизнес-кейсы.

Идеи часто кажутся слишком неопределенным для менеджеров, принимающих решения. Компаниям необходимо использовать для этого бизнес-кейсы: четкий, стратегический, коммерческий, профессиональный и финансовый план для новой инициативы или новых инвестиций. Таким образом, компании смогут укрепить убедительность разработанных идей, выделив привлекательность стратегических, коммерческих и профессиональных аспектов инновационного продукта или услуги [3].

5. Создать технико-экономическое дорожную карту.

Компании должны работать над идеями, которые будут привлекательны и инновационны, с одной стороны, и в то же время являться реалистичными и выполнимыми в короткий срок, с другой стороны. Компании должны выбрать прекрасные идеи, которые сочетают привлекательность с возможностями. В противном случае инновация не окажет существенного влияния на рынок. Создать технико-экономическое дорожную карту, которая будет поддерживать возможности инновационного продукта или услуг [4].

Кроме этого, при внедрении инновационных идей, компании часто прибегают к проверенной практике использования аналогий, которые способны помочь не совершать ошибки, полученные ранее компаниями конкурентами. Аналогии могут помочь людям разобраться в технологических изменениях и других нововведениях. С их помощью эффективно полагаться как на преимущества, так и недостатки.

В то время как изменения и инновации способны создавать продукты и услуги, для задач, стоящих перед современным бизнесом, исследования показывают, что само изменение не является первостепенным, а первостепенным является то, как организации способны воспринимать и справляться с изменениями. И люди, и организации полагаются на аналогии, чтобы понять изменения, в том числе о значении и потенциале новых технологий, систем и процессов. Но все ли аналогии функционируют таким же образом? Как сильно организации должны придерживаться выбранных ими аналогий?

Эти и подобные вопросы исследуют роль аналогии в управлении инновационными изменениями. В борьбе за изменения и инновации, компании, как правило занимаются трехфазным процессом, который включает в себя ассимиляцию, анализ и адаптацию. Важно отметить, что существуют сильные различия между аналогиями, которые сосредотачиваются на аспектах, которые уже были применены и те, которые сосредоточены на новых разработках. То как организации применяют эти различные типы аналогий в борьбе за изменением и инновациями может

оказывать влияние на формирование их долгосрочного потенциала деятельности и производительность.

Когда компании сталкиваются с чем-то новым, то обычно ищут сходство с уже знакомыми разработками. И чем больше общих черт, которые мы находим, тем легче мы принимаем новое.

Организации могут чрезмерно полагаться на аналогии, которые несут значительные риски. Одна аналогия может подходить по отношению к другим; используя их слишком долго, компания может лишиться эффекта их применения. Это может привести к снижению конкурентных преимуществ, так как соперники, которые используют лучшие аналогии могут адаптироваться быстрее измениться, создать инновации, внедрить их и быть более конкурентоспособными в будущем.

Использованные источники:

1. Одинцов С. В. Место и роль интеллектуального капитала предприятия в современном мире / С. В. Одинцов. // Промышленность России, 2002. – № 10.
2. Кузьмина Л. А. Инновационный процесс и качество экономического роста / Л. А. Кузьмина. // Вестник КГУ им. Н. А. Некрасова, 2010. – № 4. С. 381.
3. Даббах А. В. Четыре главные проблемы инвестиций в инновации / А. В. Даббах. // Forbes, 2010. 25 ноября.
4. Ракова Е.И. Менеджмент и социальное управление: монография. Н.Новгород: издатель Гладкова, 2009. - 126 с.

Чернышов Е.А.

аспирант

кафедра «Экономика и управление народным хозяйством»

Тольяттинский государственный университет

Россия, г. Тольятти

РОЛЬ ВЫСШЕГО РУКОВОДСТВА КОМПАНИЙ В ОТКРЫТИИ ИННОВАЦИЙ

Аннотация: В статье описывается реализация инновационного процесса внутри компаний, раскрывается роль высшего руководства в данном процессе, определяются задачи топ-менеджмента для создания инновационной среды.

Ключевые слова: Инновационный, топ-менеджмент, концепция, управленцы, предпосылки.

Реализация и открытие инноваций требует изменения в мышлении и изменение культуры. От человека, требуется быть открытым для внешних идей и обмена знаниями. Это не тот путь, который управляется традиционно. Для людей, чтобы вести себя таким образом, нужен стимул, который способствует открытию инноваций, поддержка от высшего руководства, производит решающее значение. Является ли это самым

значимым фактором на самом деле? Или топ-менеджеры слишком далеки от действий, когда дело доходит до инноваций?

Топ-менеджмент, является ключевым фактором на начальных этапах открытой инновационной деятельности компании. Демонстрируя приверженность и поддержку, топ-менеджмент является ключевым фактором в преодолении сопротивления со стороны тех, кто бросает вызов введению открытых инноваций. Роль топ-менеджмента в начале и середине этапа рассматривается как необходимое условие для реализации открытых инноваций, в результате чего обязательства и поддержка со стороны высшего руководства считается существенным. Сдвиг в сторону открытых инноваций требует непосредственного участия топ-менеджмента, вмешательство высшего руководства может повлиять только после того как, оперативный персонал убежден в необходимости перемен. Поскольку изменения в инновационном процессе должны быть в оперативном управлении, внимание к роли высшего руководства слишком суженные.

Хотя приверженность и поддержка топ-менеджеров и считаются ключевыми факторами для успешного принятия открытых инноваций, было бы наивно полагать, что топ-менеджмент будет легко принимать открытые инновационные инициативы. Ниже приведены причины по которым, Топ-менеджеры делают на удивление мало, чтобы построить (открытые) инновационные культуры в своих компаниях. Можно выделить следующие [1]:

- управленцы склоняются в пользу краткосрочных выгод;
- отсутствие инновационного мышления;
- склонность к риску, учитывая краткосрочное давление от акционеров;
- нехватка целостного видения развития компании;
- непонимание, почему культура важна для открытых инноваций;
- слишком бояться действовать.

Необходимо полагать, что инновационные лидеры в крупных компаниях сосредоточатся на следующих пунктах работы с инновациями, когда они будут намерены довести свои инновации до рассмотрения высшему руководству (акционерам):

- объяснить долгосрочные выгоды от открытия инноваций;
- помочь им понять, что инновационная стратегия должна быть встроена в общую стратегию;
- максимально использовать возможности корпоративных коммуникаций;
- начать с нескольких, целевых инициатив и получить небольшие победы на ранних стадиях.

Кроме того, действуя в качестве драйвера для изменения, топ-менеджмент должен принять меры, направленные на развитие и использование инновационной деятельности.

Задачи топ-менеджмента можно резюмировать следующим образом [2]:

1. Разработка четкой концепции и стратегии инновационной деятельности;
2. Определении того, как компания будет выявлять и создавать ценности от инноваций;
3. Выбирать организационную модель, которая поддерживает открытые инновации;
4. Бюджетирование и распределения ресурсов;
5. Выявления препятствий и выработка путей их решения;
6. Мониторинг и оценка результатов.

Кроме того, топ-менеджмент обязан предоставить обязательства, бюджет и поддержку в осуществлении процесса создания инноваций командам, работающим над ними, поскольку именно они будут являться драйвером роста бизнеса компании в дальнейшем.

Литература свидетельствует, что высшее руководство имеет решающее значение для того, чтобы вести открытые инновации успешно. Хотя очевидно, для большинства наблюдателей промышленности и практиков, очевидно, что мандат и поддержка высшего руководства необходимы. Из всего вышеперечисленного можно сделать выводы, о том, что топ-менеджерам необходимо сделать следующее, для создания эффективной деятельности открытия инноваций [3]:

- сформулировать комплексное видение для инновационной стратегии компании и характера амбиций, связанных с реализацией этого видения;
- определить надлежащую организацию для рабочих мест, которые будут сделаны: они должны назначить организационную ответственность и ресурсы для основной группы управления данной деятельностью;
- инициировать и управлять изменениями: топ-менеджмент имеет уникальный уровень полномочий инициировать изменения и предоставлять ресурсы;
- управлять трансформациями в организационных структурах: внедрение инноваций требует изменения культуры, и, скорее всего это удастся создать при верной работе топ-менеджеров;
- создать стимулы, внедряя систему мотивации, для сотрудников, участвующих в инновационном процессе.

Всю вышеперечисленное способно дать весомые стимул для работников компании, в разработке инновационных идей, которые способны сделать ее конкурентоспособной не только сегодня, но и в будущем. Но это

невозможно без прививания инновационной культуры и поддержки со стороны топ-менеджеров.

Использованные источники:

1. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. – М.: Банки и биржи: ЮНИТИ, - 2007. – 696 с.
2. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учеб. Для вузов / Б.М. Генкин. – 7-е изд., доп. – М.: Норма, 2007. – 448 с.
3. Митрофанова Е.А. Развитие системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации: теория, методология, практика: Дис. докт. экон. наук. 2008. – 341 с.

Чернышов Е.А.

аспирант

кафедра «Экономика и управление народным хозяйством»

Тольяттинский государственный университет

Россия, г. Тольятти

МЕХАНИЗМЫ УСКОРЕНИЯ ПЕРЕОРИЕНТАЦИИ РОССИЙСКИХ КОМПАНИЙ НА ИННОВАЦИОННЫЕ РЕЛЬСЫ

Аннотация: В статье описываются механизмы инноваций, способные переориентировать Российские компании на инновационные рельсы для экономического рывка, а также стоп-факторы, способные оказать негативное влияние на данный процесс.

Ключевые слова: Инновационный, стоп-фактор, механизмы, результат, корпоративная культура.

В том случае если компания имеет высокий инновационный потенциал, именно она получает конкурентные преимущества, и в конечном счете достигает успеха. Нужно отметить, что на этапе создания инноваций, инвестиции в человеческий капитал являются обязательным фактором успеха реализации этой концепции. Новые тенденции и технологические изменения оказывают существенное влияние на ведение бизнеса в нашей стране и конкуренцию. В нынешних условиях имеется острая необходимость в первоклассных кадрах. Зачастую российские компании не считают нужным возвращать их в недрах собственной компании, а предпочитают брать готовых специалистов со стороны. Такая политика не может быть востребованной в современной высокотехнологичной экономике, поскольку любая инновационная корпоративная система управления ставит во главу угла раскрытие творческого потенциала собственных специалистов.

Ведущие зарубежные компании используют следующие механизмы для способствования ускорению переориентации компаний на инновационные рельсы:

1. Обеспечение личного и группового коучинга, в сфере деятельности компании;

2. Привлечение высококлассных консультантов со стороны (аутсорсинг инноваций);

3. Изучение успешно реализованного опыта ведущих компаний данной сферы.

Данные механизмы находятся в пределах досягаемости практически для любой российской компании, и работа в данном направлении способна вывести бизнес на новый уровень. Уникальные методики и использование экспертных услуг готовы дать импульс к созданию инновационных платформ управления, которые помогают компаниям систематизировать непрерывный, широкий и многосторонний подход к бизнес-инновациям. Приоритетной задачей руководителей в данном процессе является создание комфортных условий для проведения данных работ, также именно руководители становятся на данном этапе связующим звеном, скрепляющим всю систему воедино. Существенным фактором, способствующим увеличению эффективности внедрения инноваций, безусловно должна являться мотивация (материальная и психологическая) сотрудников компании в предложении новых идей и процессов, способных улучшить её деятельность. Руководству компании нужно выстроить как можно более прозрачную систему поощрения инноваций и вовлечь в данный процесс как можно большее количество талантливых сотрудников.

Нельзя не обратить внимания на стоп-факторы, которые способны оказать влияние на процесс создания корпоративных систем управления инновационной деятельностью [1].

Для того чтобы стать и оставаться инновационной, компании необходимо внедрить новые продукты и услуги, и использовать их наравне с уже применяемыми ими на практике, или сформировать совершенно новую бизнес модель, которая может быть несовместима с существующими правилами и ценностями компании.

Изменения: инновационный потенциал необходимо укреплять внутри компании. Внешние эксперты, новые модели, новые методы могут быть катализатором перемен, но не существует единого метода, который в одночасье сделает компанию более инновационной.

Внешние консультанты (какими бы профессионалами они бы не были) не могут гарантировать успех, если внутри компании существует противодействие этому.

Выбор человеческих ресурсов для разработки инноваций один из важнейших факторов, способствующих успеху, но и он не может его гарантировать, если руководители уделяют внимание только развитию навыков отдельно взятых сотрудников, не обращая внимания на командное взаимодействие между рабочими группами [2].

Внедрение новых структур: включает в себя не просто осуществление организационных мероприятий, но и вовлечение всех без исключения сотрудников компании в изменение процесса деятельности. Изменение

будут происходить только в случае его применения на текущие потребности бизнеса.

Самая важная для инноваций практика — предвидеть проблемы. Это долгий и трудозатратный процесс, связанный с реализацией на практике новых ценностей и норм. Нужно заметить, что если результаты этого процесса не будут внедряться в текущую деятельность компании, это может вызвать сопротивление работников, задействованных в этом процессе.

В настоящий момент в нестабильных условиях пробуксовывающей экономики, российские компании зачастую не задумываются о инновациях, а довольствуются проверенными временем практиками, способными дать краткосрочный результат. Именно поэтому большинство товаров и услуг производимых внутри страны являются не конкурентоспособными на мировых рынках. Создавая собственные системы управления инновациями, наши компании способны сделать рывок, необходимый для их успешного развития, не только на перспективном российском рынке, но и выйти на мировую арену. Для победы в конкурентной борьбе повышенное внимание российские компании должны уделять непосредственно выстраиванию технологического процесса управления инновационной деятельности используя лучшие мировые практики и изменяя корпоративную культуру изнутри. Только создав собственные корпоративные системы управления инновациями, в наше время можно добиться существенных успехов в ведении бизнеса. Используя данные методы и механизмы внедрения инноваций компании будут привлекательными для внешних инвестиций и работников, которые будут осознавать свою значимость и причастность к происходящим внутри организации процессам управления. Благодаря этому, такие компании всегда будут являться приоритетными местами работы для наиболее талантливых людей. Уже сейчас при выборе молодыми специалистами места будущего места работы наряду с финансовой составляющей является возможность самореализации и саморазвития внутри компании. Создавая и используя свой инновационный потенциал, они способны быстро реагировать на всё более масштабные вызовы, которые перед ними ставит высокая конкуренция на рынке. Безусловно эти процессы не могут быть быстрыми, это долгий путь на пути к будущим успехам, требующий немалого количества ресурсов (как материальных, так и человеческих), на котором никому не гарантирован стопроцентный успех, но на сегодняшний день, в связи с вступлением России в ВТО, именно эти компании имеют шанс стать локомотивом всей российской экономики ведя за собой остальных.

Использованные источники:

1. Зиновьева И. В. Разработка эффективной стратегии управления предприятием / И.В. Зиновьева // Менеджмент сегодня – 2012г. – №3 – с. 12-22.

2. Васильева Е.В. Проблемы управления инновационным развитием предприятия / Е.В. Васильева // Проблемы современной экономики – 2011г. – №3 – с. 363-364.

Чернышов Е.А.

аспирант

кафедра «Экономика и управление народным хозяйством»

Тольяттинский государственный университет

Россия, г. Тольятти

СОЗДАНИЕ КОРПОРАТИВНЫХ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫМИ ПРОЦЕССАМИ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РОССИЙСКИХ КОМПАНИЙ

Аннотация: В статье описываются пути развития систем управления инновационными процессами, применяя которые Российские компании смогут сделать большой шаг вперед в создании и продвижении инноваций.

Ключевые слова: Инновационный, конкурентоспособность, управление, процессы, разработка, развитие.

Год от года жизнеспособность компании зависит от ее способности подстраиваться под текущую экономическую ситуацию и внедрению инновационных проектов, которые способны стать катализаторами будущего благополучия компании и способствовать стабильному росту прибыльности в долгосрочной перспективе. В настоящее время для успешной работы компании уже недостаточно иметь только хорошего руководителя (лидера, который ведет за собой весь коллектив), имеется четкая необходимость создания условий, способствующих реализации инновационных идей, зарождаемых в ее недрах. Именно поэтому создание корпоративных систем управления инновационными процессами в настоящее время вносит существенный вклад в развитие быстрорастущих компаний по всему миру и делает именно их наиболее конкурентоспособными за счет их внедрения в бизнес процессы. Руководители большинства мировых компаний, которым удается показывать высокие результаты бизнеса и успешно достигать поставленных результатов сумели создать благоприятную среду для стимулирования инновационной деятельности своих сотрудников и таким образом изыскать внутренний потенциал их развития. Такие компании также научились создавать и поддерживать инновационную культуру, которая способствует удержанию самых талантливых сотрудников и способна привлекать новые таланты со стороны. Инновационная культура позволяет компаниям, поощрять идеи, которые аккумулируют их работники, а работникам раскрыть потенциал собственного развития для создания продукта, который сможет стать вектором развития на несколько лет вперед. Способность к модернизации и инновационность в современных российских экономических условиях является одним из ключевых факторов успешного функционирования

компании на растущем российском рынке. Высокотехнологичные компании, использующие данные практики, которые являются главными новаторами сегодня, имеют преимущество запуска своих новых проектов. Реализация человеческого потенциала даёт им возможность постоянно развивать наиболее талантливых работников и удерживать их в компании. Объединение людей в динамические группы, коррелирующие между собой, способствует повышению эффективности деятельности компании, генерации бизнес идей и быстрого достижения результатов [1].

Для получения конкурентного преимущества на российском рынке компании имеют острую необходимость применения новых технологий (продуктов, процессов, информации, и т.д.) Сегодняшний рынок ожиданий, конкурентное давление и темп изменений заставляют руководителей смотреть на инновации как на решения. К сожалению, в России в большинстве случаев новые идеи не находят отклика и в результате отправляются в ящик так и не увидев свет. Следовательно, компании предпочитают идти выверенным путем, используемым не один год, тем самым делая шаг назад в инновационном развитии и подталкивая к разочарованности таланты, генерирующие идеи. Такая политика способна приносить результаты сегодня, но уже завтра компании использующие такой подход могут столкнуться с острой необходимостью следовать мировым тенденциям в данном направлении.

Тем российским компаниям, которые хотят идти по пути инновационного развития, необходимо создавать собственные корпоративные системы управления инновационными процессами. В первую очередь необходимо начинать прививать культуру инноваций её руководителям, научить их стремиться достигать не только сиюминутного результата, но и в первую очередь научиться видеть те возможности, которые компания может использовать в будущем. Все великие руководители отличаются от остальных именно умением видеть возможности там, где другие их не замечают [2].

Разработка и распространение этого видения является первым шагом на пути к созданию собственной системы. Лидеры, как «светлячки», должны передавать этот свет своим подчиненным, задавать им вектор мышления, заражать своим позитивом, тем самым мотивируя сотрудников на долгосрочную работу в компании.

Вторым шагом на пути создания корпоративной системы разработки инноваций должно стать прививание корпоративной культуры поощрения нестандартного мышления самих работников. Этот шаг способен внести существенный вклад в развитие компании, поскольку люди, увлеченные своей работой, будут способны не только дать гораздо более высокую отдачу, но и дать толчок к развитию направлений, которые лидеры в силу тех или иных причин могли не замечать.

Третий шаг – это непосредственно разработка и внедрение технологических процессов, необходимых для взаимодействия внутри компании, направленных для получения максимального результата от инновационной работы и доведение идеи до готового продукта или услуги.

Для большинства российских компаний в условиях посткризисной экономики выбор инновационного пути развития является безальтернативным решением, от которого зависит продолжит ли компания успешно работать завтра, либо будет поглощена более предприимчивыми конкурентами. Для того, чтобы запустить процесс переориентации и содействовать инновациям необходимо использование ряда мероприятий, направленных на выделение этого процесса в отдельное направление деятельности, которое не только не будет мешать основным задачам, но и помогать в их реализации. Итак, вот они:

- создание и внедрение новых структур (рабочих групп) и практик работы;
- отбор и подготовка наиболее креативного класса работников;
- создание и внедрение новых продуктов на основе инноваций;
- доведение разработанного продукта до конечного потребителя.

В рамках корпоративного изменения стратегии важна последовательность изменений применения инновационной деятельности и постановка приоритетных задач. Применятся данная стратегия должна на оперативном уровне, с поиском определений полей деятельности и дорожных карт. Для ускорения темпов внедрения стратегия должна быть направлена в первую очередь на изменения мышления сотрудников. В результате в корпоративных рамках будет выстроена база знаний и идей, опираясь на которую, в дальнейшем компания сможет привлекать все новых сотрудников для работы над инновациями. Инновационный потенциал компании на российском рынке понимается как совокупность возможностей реализации достигнутого конкурентного преимущества. Развивая ключевые навыки своих работников, компании должны видеть не только отдачу в результатах, но и способность в краткие сроки разработать и вывести на рынок новые продукты и услуги. Именно это и будет являться их инновационным потенциалом.

Использованные источники:

1. Баумоль У. Микротеория инновационного предпринимательства. Под ред. Т.Дробышевой. М.: Издательство Института Гайдара, 2013.
2. D'Aveni. R. Hypercompetition: Managing the Dynamics of Strategic Maneuvering. New York, The Free Press, 1994. P.57.

Чернышов Е.А.
аспирант
кафедра «Экономика и управление народным хозяйством»
Тольяттинский государственный университет
Россия, г. Тольятти

КАК УВЕЛИЧИТЬ УЧАСТИЕ В ИННОВАЦИЯХ И РАЗРАБОТАТЬ ПРОГРАММУ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Аннотация: В статье описываются факторы, которые могут негативным образом повлиять на данные процессы и, избежав которых, компания сможет добиться устойчивого развития в будущем.

Ключевые слова: Влияние, развитие, управление, процессы, разработка, блокиратор, факторы.

Каждая организация стремится разрабатывать программы устойчивого развития на долгие годы вперед. Для того, чтобы увеличить участие сотрудников компании в инновациях, необходимо выстроить систему, которая будет учитывать наибольшее количество факторов, способствующих данным процессам как внутри, так и снаружи компании. Важным элементом выстраивания эффективной системы инноваций является количество сотрудников, участвующих в создании новых продуктов и услуг. Оценку их деятельности необходимо производить поразному, в зависимости от темпов программы, уровня маркетинга и коммуникаций, которые были выполнены, и влияния исторических факторов (основываясь на внутреннем опыте компании). Для создания программы устойчивого развития необходимо рассмотреть факторы, которые способны выступить блокираторами дальнейшего роста участия сотрудников в инновационных процессах [1].

Ключевые блокираторы, ограничивающие рост:

1. Спонсирование без обязательств.

Этот фактор может «испортить» потенциально хороший проект», повлияв негативно на психологическое состояние сотрудников, работающих в других сферах. Отсутствие обратной связи, воздействия на следующих шагах, или участия в процессе в целом, несомненно, может высвободить некоторых сотрудников из процесса и создать апатию у других.

2. Отсутствие поддержки среднего звена.

Текущая работа становится на пути участия в инновациях, это нормально, но, возможно, некоторые менеджеры среднего звена настолько сосредоточены на текущей работе, что их подчиненные не чувствуют поддержку в принятии решений и используют время, чтобы помочь другим коллегам [2].

3. Отсутствие доверия коллег.

Если озвученные руководству идеи приносят меньше эффекта, чем ожидалось, то соответственно, сотрудник, работавший над идеей, может

быть уволен без конструктивного обсуждения, это может послужить примером для других бояться идти со своими идеями вперед.

4. Отсутствие прозрачности и признания.

Ничего не тормозит участие в инновациях быстрее, чем чувство, что ваши идеи исчезли в черную дыру; всем нравится видеть, как их идеи прогрессируют. Обеспечение всего процесса прозрачным позволяет получить признание среди коллег; сотрудники становятся свидетелями успеха инновационной деятельности.

5. Отсутствие разнообразия в инновационных темах.

Некоторые программы ориентированы четко на одной области бизнеса, часто это продукт или услуга инновационны. Если все, что вы просите от сотрудников это разработка новых модернизированных видов, уже внедренных инноваций, у людей могут просто закончиться идеи по тому же набору вопросов и проблем.

Избегая влияния вышеописанных факторов, компания увеличивает участие в инновациях [3].

Основные мероприятия по созданию программы устойчивого инновационного развития:

1. Выбирать спонсоров тщательно.

Когда хорошие спонсоры имеют прекрасные идеи, они могут тут же воплотить их на практике. Они участвуют в создании идей кампаний и могут выбрать лучшие идеи из обзора. Они, как правило, сосредоточены на персоналиях, осознавая, что именно они хотят и что они не хотят. Ищут тех, уже имеет репутацию и тех, кто на руководящих должностях, принимают во внимание фактор уважения к сотрудникам.

2. Проверять коэффициенты неучастия.

У каждой компании есть инновационные группы, которые участвуют больше, чем другие. Необходимо выяснить внутренние факторы, влияющие на группу. Возможно, сказывается нехватка веры в них, или они не чувствуют связь с текущим диапазоном инновационных инициатив.

3. Убедится, что участники придерживаются конструктивного поведения.

Активность и умеренность помогают установить ожидания на все то, что вы хотели бы видеть, и избегать моментов поведения, которые вредны для процесса. Конструктивную обратная связь всегда следует приветствовать.

4. Обратная связь высокого качества.

Все представленные идеи и инновации заслуживают обратную связь. Если у вас слишком много идей, чтобы предложить индивидуальную обратную связь, нужно рассмотреть ряд стандартных ответов, чтобы соответствовать распространенным причинам для их отклонения. Например, «Ваша идея была хороша, но наш бюджет для реализации несколько не

готов к таким нагрузкам, так что компания собирается рассмотреть ее снова через 6 месяцев».

5. Инновации – всё.

Инновации важны в каждой сфере вашего бизнеса. Нужно помнить, что многие вещи имеют значение для вашей компании, в том числе совершенствование процессов, снижение затрат и обмен передовым опытом в дополнение к более традиционным продуктам и инновационным услугам.

Поддержание и строительство высококачественного взаимодействия внутри компании с течением времени должны быть в центре внимания всех руководителей инновационных проектов, поскольку они стремятся к разработке программ устойчивого развития предприятия. Используя данные методики и опыт вашей организации, важно понять, что уровень участия в инновационных процессах существует во времени. То, сколько сотрудников у компаний задействовано в каждой из сфер деятельности для создания инновационных продуктов и услуг, будет являться их конкурентным преимуществом в будущем.

Использованные источники:

1. Власова, Е. Система мотивации: как привлечь и удержать / Е. Власова, Т. Копачевская // Управление персоналом. 2010. № 8. С. 19–25.
2. Фатхутдинов, Р.А. Стратегический менеджмент: Учебник для вузов. - 2-е изд. - М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1998. - 416 с.
3. Рубин Ю.Б. Теория и практика предпринимательской конкуренции. М.: Маркет ДС, 2011. С. 520-521.

*Шайхутдинова Н.А., к.э.н.
доцент*

*Султанов Ю.М.
ФГБОУ ВПО Башкирский ГАУ
Российская Федерация, г.Уфа*

ОСОБЕННОСТИ МЕЖДУНАРОДНЫХ КОРПОРАЦИЙ

Ускорителем формирования современного мирового хозяйства среди действующих в национальном и международном пространстве компаний являются международные корпорации. Говоря о международных корпорациях, нужно помнить о том, что они осуществляют переток прямых инвестиций из одной страны в другую.

Свое развитие они получили в середине 20 века. В процессе становления национальных международных корпораций отводят значение роли государства. Благодаря их поддержке, деятельность их процветает на мировой арене, что подкрепляется заключением различных договоров.

Международная корпорация - это уникальный вид организации экономической деятельности, в котором осуществляется слияние факторов производства в единый механизм для протекания производственно-хозяйственной деятельности во многих странах мира.

Согласно толкованию российскими экономистами, международная корпорация определяется как комплекс, использующий в своей деятельности международный подход и предполагающий формирование транснационального производственного, торгового и финансового блока с единым центром принятия решений в стране базирования и с филиалами в других странах.

Выделим положительные черты международных корпораций : оказание влияния на НИОКР и НТР в целом, предоставление дополнительных рабочих мест (в связи с этим работники получают дополнительный багаж знаний и достойную заработную плату),а также развитие производства. С развитием международных корпораций в системе мирового хозяйства могут негативно оказывать на экономику страны : захват большей части рынка в другой стране, влияние на спрос и предложение, формирование цены, недобросовестное соблюдение законодательных норм другой страны, негативное оказание на окружающую среду, может вызвать дифференциацию доходов населения и в тоже время оказывать влияние на политическую сферу другой страны.

Если обратиться к зарубежной литературе ,то мы можем заметить ряд интересных проектов, в которых периодически публикуются рейтинги крупнейших компаний, составленные в зависимости от различных факторов. Одни из значимых представителей является газета , как “Financial Times” и журнал “Industry Week”,где дается рейтинг крупным корпорациям, которые оказывают влияние на мировую экономику [2].

Представим в виде таблиц топ-10 международных корпораций с вышеуказанными рейтингами.

IndustryWeek 1000 является эксклюзивным ежегодный рейтинг IW в из крупнейших в мире общественных производителей, на основе доходов.

Таблица 1 Рейтинг Industry Week на 2013 год [1]

Место	<u>Название компании</u>	<u>Промышленность</u>	<u>Выручка,млн.</u> \$	<u>Рост доходов</u> (%)
1 / 1	<u>Royal Dutch Shell PLC</u>	Нефтяные и угольные продукты	481 700	(0,58)
	Великобритания			
2 / 2	<u>Exxon Mobil Корпорация</u>	Нефтяные и угольные продукты	467 285	(0,82)
	США			
3 / 3	<u>China Petroleum & Chemical корпорация</u>	Нефтяные и угольные продукты	446 894	11,19
	Китай (Народная республика)			
4 / 4	<u>BP PLC</u>	Нефтяные и угольные	381 589	(0,19)

	Великобритания	продукты		
5 / 5	<u>PetroChina ЛТД</u>	Нефтяные и угольные продукты	352 135	9,55
	Китай (Народная республика)			
6 / 182	<u>Нефть и природный газ</u> <u>Корпорация</u> <u>ООО</u>	Нефтяные и угольные продукты	277 683	22,81
	Индия			
7 / 10	<u>Volkswagen AG</u>	Автотранспортные средства	264 370	20,3
	Германия			
8 / 8	<u>Корпорация</u> <u>Toyota Motor</u>	Автотранспортные средства	256 174	18,73
	Япония			
9 / 9	<u>Total SA</u>	Нефтяные и угольные продукты	242 206	9,06
	Франция			
10 / 7	<u>Корпорация</u> <u>Chevron</u>	Нефтяные и угольные продукты	235 020	(4,6)
	США			

500 крупнейших компаний, FT500 - рейтинг, ежегодно составляемый Financial Times. Оценка проводится по рыночной капитализации организаций, входящих в состав рейтинга

Таблица 2 Рейтинг Financial Times на 2012-2013гг.[3]

Место	Компания	Направление (сектор)	Рыночная стоимость, млн. дол.	Оборот, млн.дол	Чистая прибыль, млн.дол.
1 / 1	Apple	Технологические средства и оборудования	415,683	156,508	41,733
	США				
2 / 2	Exxon Mobil	Нефтяные и газовые продукты	403,733	420,714	44,88
	США				
3 / 8	Berkshire Hathaway	Неживое страхование	256,801	N/R	14,824
	США				
4 / 7	Wal-Mart Stores	Розничная торговля	246,373	469,162	16,999
	США				
5 / 5	General Electric	Промышленность	239,775	144,796	13,622
	США				
6 / 3	Microsoft	Программное обеспечение и компьютерные услуги	239,602	73,723	16,978
	США				

7 / 4	IBM	Программное обеспечение и компьютерные услуги	237,724	104,507	16,604
	США				
8 / 6	Chevron	Нефтяные и газовые продукты	230,831	222,629	26,179
	США				
9 / 11	Johnson & Johnson	Фармацевтика и биотехнологии	228,042	67,224	10,853
	США				
10 / 16	Google	Программное обеспечение и компьютерные услуги	212,445	50,175	10,737
	США				

Таким образом, экономический уровень развития крупнейших международных корпораций может достигать уровень ВВП отдельных стран, а в некоторых случаях превышают. Интернационализация играет большое значение в международных корпорациях, так как в ней сосредотачиваются в рамках одной компании предприятий, которые находятся в других странах посредством выстраивания экономических отношений. Международная торговля включает в себя около одной трети внутрифирменных потоков международных корпораций.

Использованные источники:

- 1 Fortune Global 500 [Электронный ресурс] // Режим доступа : <http://im.ft-static.com/content/images/977fc788-f2c1-11e2-a203-00144feabdc0.pdf> (дата обращения : 15.05.2014г.)
- 2 Brand Finance [Электронный ресурс] // Режим доступа : http://brandirectory.com/league_tables/table/global-500-2014 (дата обращения : 15.05.2014г.)
- 3 Журнал "Industry Week" 500 [Электронный ресурс] // Режим доступа : <http://www.industryweek.com/resources/iw1000/2013> (дата обращения : 15.05.2014г.)

Шевцова А.В.

магистрант

направление «Прикладная информатика»

Байкальский государственный университет экономики и права»

Россия, г. Иркутск

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ SWOT-АНАЛИЗА ПРИ РАЗРАБОТКЕ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Эффективная и долгосрочная работа, экономический рост любого предприятия определяются правильным выбором стратегических ориентиров, позволяющих наилучшим образом реализовать все имеющиеся ресурсы компании.

На сегодняшний день управление предприятием не представляется возможным без стратегии, обеспечивающей устойчивое экономическое развитие предприятия, повышение конкурентоспособности производимой им продукции и оказываемых услуг.

В современных быстро меняющихся условиях фирмы должны не только концентрировать внимание на внутреннем состоянии дел, но и вырабатывать долгосрочную стратегию поведения, которая позволяла бы им побеждать в жесткой конкурентной борьбе. К такой потребности в стратегическом управлении, в большей или меньшей степени, привели следующие причины: появление новых запросов и изменение позиции потребителя, появление новых неожиданных возможностей для бизнеса, открываемых достижениями науки и техники, ускорение изменений в окружающей среде, возрастание конкуренции за ресурсы, интернационализация бизнеса, развитие информационных сетей, широкая доступность современных технологий, изменение роли человеческих ресурсов, а также ряд других причин.

Стратегия предприятия - это упорядоченная во времени система приоритетных направлений, форм, методов, средств, правил, приемов использования ресурсного, научно-технического и производственно-сбытового потенциала предприятия с целью экономически эффективного решения поставленных задач и поддержания конкурентного преимущества. В связи с тем, что любой проект неразрывно связан с неопределенностью и рисками, в стратегию предприятия также входит процесс управления рисками. Риск в проекте – результат присутствия неопределенности (недостатка или отсутствия информации, знаний или понимания возможных последствий предпринимаемых действий, решений или событий). Как и другие процессы, управление рисками является «сквозным» для проекта и присутствует на всех стадиях его жизненного цикла.

В соответствии с определением американского стандарта в области управления проектами PMBOK (2004), риск проекта - это неопределенное событие или условие, которое в случае возникновения имеет позитивное или негативное воздействие, по меньшей мере, на одну из целей проекта, например, сроки, стоимость, содержание или качество.

Важно заметить, что риск в проекте может иметь не только негативное, но и позитивное влияние на проект, то есть приводить к улучшению качественных и количественных характеристик конечных целей проекта, соответственно, можно выделить негативные риски, позитивные риски и непредвиденные обстоятельства.

Негативные риски - события, ведущие к ухудшению качества исполнения проекта, требующие привлечения дополнительных затрат ресурсов и времени или, вероятно, снижающие качественные характеристики конечного результата. *Позитивные* риски - возможности, или события, предоставляющие шанс улучшить качество реализации проекта

и достигнуть целей, возможно, с меньшими затратами ресурсов и времени или более высоким качеством. *Непредвиденные* обстоятельства - то, что невозможно было или не смогли предусмотреть на стадии идентификации рисков.

Риск может быть вызван одной или несколькими причинами и в случае возникновения любого из этих точно не известных заранее событий может повлиять на стоимость проекта, его расписание или выполнение. Риски определяются как внешними по отношению к проекту или организации аспектами - условиями среды, - так и внутренними - условиями реализации проекта.

Для повышения качества исполнения проекта и достижения конечных целей менеджер проекта реализует процесс управления рисками. Управление рисками - это систематический процесс снижения неопределенности и управления вероятностью событий в проекте.

Цель управления рисками проекта - повышение вероятности возникновения и воздействия благоприятных событий и снижение вероятности возникновения и воздействия неблагоприятных для проекта событий.

В связи с тем, что не существует стратегии единой для всех компаний, так же, как и не существует единого универсального стратегического управления. Каждая фирма уникальна в своем роде, поэтому и процесс выработки стратегии для каждой фирмы уникален и требует наличия полной информации о позиции фирмы на рынке, динамики ее развития, ее потенциала, поведения конкурентов, характеристик производимого товара или оказываемых услуг, состояния экономики, культурной среды и еще многих факторов, другими словами, определения сильных и слабых сторон компании, возможностей и угроз, с которыми ей придется столкнуться.

SWOT-анализ - мощнейший методологический инструмент, позволяющий осуществить полный аудит маркетинговой и другой деятельности компании. Он позволяет выявить сильные и слабые стороны организации, возможности и угрозы (strength, weaknesses, opportunities and threats) при проведении стратегического аудита. После проведения аудита накапливается большое количество информации разной степени важности и надежности. SWOT-анализ очищает данную информацию и выделяет наиболее важные результаты внутреннего и внешнего аудита. Небольшое количество опорных пунктов позволяет компании сосредоточить на них свое внимание.

SWOT-анализ структурно состоит из следующих частей: возможности; угрозы; сильные стороны компании; слабые стороны компании. При составлении раздела «возможности и угрозы» менеджер должен определить основные угрозы и возможности, которые ожидают компанию в будущем. Назначение этого раздела - попытаться заранее предугадать события, которые могут оказать влияние на деятельность компании. Менеджеру

следует перечислить все угрозы и возможности, которые он только способен вообразить. При рассмотрении источников возможностей и угроз следует учесть все факторы макросреды компании: политико-правовая среда; демографическая среда; экономическая среда; социально-культурная среда; технологическая и природная среда.

Не все угрозы требуют одинакового внимания или беспокойства - менеджерам компании следует оценить вероятность каждой угрозы и потенциальную опасность, которую она представляет. Поэтому руководитель должен сосредоточить внимание на наиболее вероятных и опасных угрозах и заранее подготовить план их нейтрализации.

Возможности возникают, когда тенденции изменения среды способствуют использованию сильных сторон организации. Менеджерам фирмы следует оценить каждую возможность на предмет ее потенциальной привлекательности и вероятности достижения успеха.

Компаниям редко представляются идеальные возможности, которые точно соответствуют их целям и ресурсам. Реализация возможностей сопряжена с риском. При оценке возможностей менеджеры должны решить, оправдывает ли ожидаемая выгода потенциальный риск. В зависимости от сильных сторон компании одна и та же тенденция развития может для компании быть как угрозой, так и возможностью.

Сильные и слабые стороны в SWOT-анализе вовсе не предполагают перечисление всех особенностей компании, а лишь тех, что относятся к ключевым факторам успеха. Слишком длинный список приводит к неясности и расплывчатости и уводит от того, что является действительно важным. Сильные и слабые стороны компании - определения относительные, а не абсолютные. Хорошо быть сильным в чем-либо, но если конкуренты в этом сильнее, это станет слабостью компании.

Совершенно очевидно, что благополучие любого предприятия зависит от факторов внешнего и внутреннего воздействия.

В заключении стоит отметить, что стратегический менеджмент - это не только разработка программы развития, но и принятие, и выполнение стратегических решений. Это также комплекс процессов, явлений и характеристик, отражающих приоритетность целей и динамики развития, своевременность решений и действий, предвидение будущего, анализ последствий управляющих воздействий и инноваций. Стратегии предприятия являются основой стратегического планирования и составлены с использованием опыта и знаний многих выдающихся деятелей менеджмента. Риски, с которыми сталкивается предприятие, весьма разнообразны, и некоторым рискам стоит уделять наибольшее внимание, а другим - нет.

SWOT-анализ является составным элементом, как стратегического маркетингового аудита, так и стратегического плана компании. Составленный SWOT-анализ по исследуемому предприятию представляет

собой перечень сильных и слабых сторон компании, а также перечень возможностей и угроз.

Использованные источники:

1. Анисимов О.С. Стратегическое управление: проблемы теории. - М., 2005. - 358 с.;
2. Винокуров В.А. Организация стратегического управления на предприятии. - М., 2005. - 192 с.;
3. Виханский О.С. Стратегическое управление: Учебник. - М., 2004. - 252 с.;
4. Кнорринг В.И. Теория, практика и искусство управления. - М., 2006. - 528 с.;
5. Попов А.И. Стратегический менеджмент: Учеб. пособие для вузов. - М., 2003. - 352 с.;
6. Томпсон А.А., Стрикленд А. Дж. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии: Учебник для вузов. - М., 2004. - 576 с.;
7. Фатхудинов Р.А. Стратегический менеджмент. - М., 2006. - 369 с.;
8. Эванс Дж.Р., Берман Б. Маркетинг. - М., 2003. - 350 с.

Шевченко Д. Е.

студент-магистрант

Тюменский государственный университет

Россия, г. Тюмень

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ МЕТОДИК ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ РАБОТНИКА

Аннотация

Рассмотрены основные методики оценки качества трудовой жизни работника, выявленные преимущества и недостатки, проведен сравнительный анализ данных методик

Ключевые слова: методика оценки базирующуюся на шкале Лайкерта; методика оценки, базирующуюся на номограмме Харрингтона; методика оценки качества трудовой жизни персонала организации Ф. Герцберга.

Существует множество методик оценки качества трудовой жизни работника предприятия. Рассмотрим следующие из них:

- методика оценки уровня удовлетворенности персонала качеством трудовой жизни, базирующуюся на шкале Лайкерта;
- методика оценки достигнутого уровня качества трудовой жизни персонала, базирующуюся на номограмме Харрингтона;
- методика оценки качества трудовой жизни персонала организации Ф. Герцберга.

В основу методики оценки качества трудовой жизни работника организации может быть положена идея использования трехмерной шкалы Лайкерта, позволяющей оценивать каждый из анализируемых параметров занятости с позиций трех критериев: «ожидание» – эталонная с позиций опрашиваемых оценка, «восприятие» – фактическая оценка параметра и

«важность» – оценка его значимости. Для оценки параметров занятости целесообразно использовать пятибалльную шкалу («полностью согласен – полностью не согласен»)[4].

Идея использования трехмерной шкалы Лайкерта получила широкое распространение в методиках (оценки качества преподавания, качества образовательных услуг, системы трудовой мотивации персонала различных организаций), достаточно апробированных на практике и растиражированных в профильных научных изданиях.

Одним из главных преимуществ данной методики является простота ее применения. В соответствии с ней каждому респонденту предъявляется некоторая серия утверждений (пунктов), требующих от него оценочных суждений. Простота заключается в том, что респондент не сам выбирает критерии оценки, а оценивает предложенные, а также расчеты не представляют особой сложности.

Недостатки шкалы Лайкерта в том, что неизвестно о взаимодействии между отдельными компонентами шкалы. Каждый из них действительно может измерять разные аспекты одного и того же основного признака, и на первый взгляд так оно и есть, однако в этом нельзя быть абсолютно уверенным. При использовании шкал Лайкерта исследователи часто пытаются обойти это затруднение, удостоверившись в том, что между пунктами шкалы существует высокая степень корреляции, но при этом зачастую нарушаются некоторые статистические допущения, касающиеся измерения степени корреляции. При исчислении средней суммарной оценки складываются оценки отдельных пунктов и сумма делится на число пунктов. Но если присмотреться к типам ответов (т. е. “полностью согласен”, “согласен” и т. д.), то видно, что они представляют измерение на порядковом уровне. То есть они различают взаимоисключающие категории и упорядочивают их относительно друг друга. Однако они не устанавливают известных и равных интервалов между собой (разница между “полностью согласен” и “согласен” не всегда одинакова, касается ли это разных пунктов шкалы или разных респондентов). И соответственно, бессмысленно и некорректно складывать эти числа друг с другом, а тем более их усреднять[1].

Методика оценки качества трудовой жизни персонала организации может основываться на ключевых положениях теории факторов удовлетворения работой Ф. Герцберга.

1) процесс обретения удовлетворенности не идентичен процессу снижения неудовлетворенности, то есть это два разных процесса; 2) ситуация «удовлетворенность – отсутствие удовлетворенности» в основном находится под влиянием факторов, связанных с содержанием работы, оказывающих сильное мотивирующее воздействие на поведение человека, рассматриваемых как группа потребностей в росте (достижение, признание, продвижение, возможность профессионального и/или карьерного роста и

др.); 3) процесс «неудовлетворенность – отсутствие неудовлетворенности» определяется влиянием внешних факторов, в основном связанных с окружением, в котором осуществляется работа, то есть обеспечивающих нормальные, здоровые условия труда, а потому именуемых гигиеническими; 4) разделение факторов на «факторы удовлетворения» и «факторы неудовлетворенности» не является абсолютным.

Опрашиваемые работники, опираясь на самоощущение, могут оценить свое качество занятости двумя состояниями: 1) как «удовлетворенность – отсутствие удовлетворенности»; 2) как «отсутствие неудовлетворенности – неудовлетворенность». Если преобладает первая ситуация, доминирующими являются «мотиваторы»; если вторая, то – гигиенические факторы.

Указанный подход положен в основу методики, сопряженной с выявлением по результатам опросной статистики уровня развития каждого анализируемого параметра.

Теория Герцберга основана на соответствии гигиенических факторов физиологическим потребностям и потребностям в безопасности. Герцберг считает, что работник начинает обращать внимание на гигиенические факторы только тогда, когда сочтет их реализацию неадекватной или несправедливой.

Для эффективного использования теории, необходимо составить перечень гигиенических факторов и предоставить сотрудникам организации возможность самим определить и указать то, что они предпочитают.

Теория Герцберга не учитывает многих переменных величин, определяющих ситуации, связанные с мотивацией трудовой деятельности. Для того чтобы объяснить механизм мотивации, необходимо рассматривать многочисленные аспекты поведения людей в процессе деятельности и параметры окружающей среды[2].

Для интерпретации материалов опросной статистики может быть использована номограмма Харрингтона, в основе построения которой лежит идея преобразования анализируемых частных показателей (содержание и организация труда работников; организация подготовки, повышения квалификации и переподготовки персонала; оценка и аттестация работников; организация рабочего места; развитость организационной культуры; система стимулирования персонала; соблюдение трудового законодательства) в безразмерную шкалу желательности, имеющую пять градаций: 1) отражает состояние «очень плохо» (от 0 до 0,20); 2) «плохо» – от 0,21 до 0,37; 3) «удовлетворительно» – от 0,38 до 0,63; 4) «хорошо» – от 0,64 до 0,80; 5) «очень хорошо» – от 0,81 до 1,00.

Уровень качества занятости персонала организации определяется как средневзвешенная по значимости частных уровней, исчисленных по всем анализируемым параметрам.

Безусловно, представленный «перечень идей» не является исчерпывающим. Аналогично открытым остается перечень анализируемых параметров, определяющих качество трудовой жизни (качество занятости) работников организации. Своеобразным ориентиром при его формировании может выступить перечень показателей, предлагаемый различными исследователями.

При разнообразии существующих методик оценки качества трудовой жизни нет возможности, позволяющей провести детальную оценку сложившегося уровня качества трудовой жизни. Результатом является только качественная оценка уровня КТЖ в градациях (высокий, средний или низкий уровни), либо оценка по принципу удовлетворен или не удовлетворен респондент качеством трудовой жизни. Данные методики базируются на субъективных подходах к оценке уровня КТЖ, то есть не дают представления о реальной ситуации, сложившейся в организации[3].

Использованные источники:

1. Мангейм Дж. Б., Рич Р.К. Политология: Методы исследования М.: Издательство «Весь мир» 1997 г.- 544 с.
2. М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. Основы менеджмента. Применимость теории Герцберга в практике Перевод на русский язык, оформление Издательство «Дело», 2002.
3. Миляева Л. Г. Управление качеством трудовой жизни персонала организаций // Человек и труд. 2009. N 11. С. 53 - 56.
4. Новаторов, Э.В. КАЧОБРУС: маркетинговый инструмент для измерения качества образовательных услуг / Э.В. Новаторов // Маркетинг. – 2001. - № 6.

Шишова Л.И., к.э.н.

доцент

кафедра «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»

Ясиевич А.О.

студент 5 курса

специальность «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»

МГУ им. Н.П. Огарева

Россия, Республика Мордовия, г. Саранск

АНАЛИЗ ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ ОАО «СТАНКОСТРОИТЕЛЬ»

Данная статья посвящена анализу финансового состояния предприятия Республики Мордовия «Станкостроитель», который был проведен на основе данных бухгалтерских балансов за 2012-2013 годы. Анализ финансовой отчетности используется для выявления проблем управления деятельностью предприятия, выбора направлений инвестирования капитала, а также в качестве инструмента прогнозирования.

Ключевые слова: финансовое состояние, бухгалтерский баланс, расчетные коэффициенты, анализ финансовой отчетности.

Основными направлениями деятельности промышленного предприятия Республики Мордовия ОАО «Станкостроитель» являются: производство разных машин специального назначения и их составных частей; производство машин и оборудования для металлургии; обработка металлических изделий с использованием основных технологических процессов машиностроения; производство машин и оборудования для добычи полезных ископаемых и строительства; разработка проектов промышленных процессов и производств, относящихся к электротехнике, электронной технике, горному делу, химической технологии, машиностроению, а также в области промышленного строительства, системотехнике и технике безопасности.

Экономический рост показателей ОАО «Станкостроитель» значительный. Достигнут он благодаря грамотной, чётко выверенной стратегии руководства по развитию предприятия, профессиональной работе финансово-экономической службы, которая не только оперативно реагирует на все изменения в производственно-хозяйственной деятельности предприятия, но и конструирует модель поведения производственной деятельности, анализируя собственные возможности и потребности рынка.

Большое значение на предприятии имеет анализ финансового состояния. Само финансовое состояние определяется как экономическая категория, отражающая состояние капитала в процессе его кругооборота и способность субъекта хозяйствования к погашению долговых обязательств и саморазвитию на фиксированный момент времени [1].

Бухгалтерская «финансовая» отчетность является информационной базой финансового анализа, так как в классическом понимании финансовый анализ – это анализ данных финансовой отчетности. Анализ финансовой отчетности – это процесс, при помощи которого оценивается прошлое и текущее финансовое положение и результаты деятельности организации. Финансовый анализ проводится по-разному, в зависимости от поставленной задачи. Он может: использоваться для выявления проблем управления производственно-коммерческой деятельностью; служить для оценки деятельности руководства организации; быть использован для выбора направлений инвестирования капитала, наконец, выступать в качестве инструмента прогнозирования отдельных показателей и финансовой деятельности в целом [2, с. 356]. Анализ финансового состояния базируется преимущественно на данных бухгалтерского баланса предприятия.

Проанализируем финансовое состояние ОАО «Станкостроитель» по данным бухгалтерского баланса. Для этого составим сравнительный аналитический баланс и представим его в таблице 1.

Таблица 1 – Сравнительный аналитический баланс ОАО «Станкостроитель»

Статьи баланса	2013 год		2012 год		2011 год		Изменение	
	сумма, тыс. р.	в %	сумма, тыс. р.	в %	сумма, тыс. р.	в %	по сумме, тыс. р.	в %
Актив – всего	219880	100	217460	100	203369	100	+16511	-
1. Внеобо- ротные активы в том числе:	80683	36,7	78726	36,2	74030	36,4	+6653	+0,3
- основные средства	80427	99,7	78619	99,9	73941	99,9	+6486	-0,2
- отложен- ные налого- вые активы	256	0,3	107	0,1	89	0,1	+167	+0,2
2. Оборот- ные активы в том числе:	139197	63,3	138734	63,8	129339	63,6	+9858	-0,3
- материа- льные обо- ротные средства	82450	59,2	76386	55,1	67602	52,3	+14848	+6,9
- дебиторс- кая задол- женность	48082	34,5	36219	26,1	46619	36,0	+1463	-1,5
- денежные средства	4149	3,0	14084	10,2	6404	5,00	-2255	-2,0
- прочие оборотные активы	4516	3,2	7549	5,4	8714	6,7	-4198	-3,5
- финансо- вые вложе- ния	-	-	4496	3,2	-	-	-	-
Пассив - всего	219880	100	217460	100	203369	100	+16511	-
1. Собст- венные средства в том числе:	138690	63,1	131157	60,3	104543	51,4	+34147	+11,7
- уставный капитал	33534	24,2	33534	25,6	33534	32,1	-	-7,9

Статьи баланса	2013 год		2012 год		2011 год		Изменение	
	сумма, тыс. р.	в %	сумма, тыс. р.	в %	сумма, тыс. р.	в %	по сумме, тыс. р.	в %
- переоценка внеоборотных активов	30868	22,3	30912	23,6	31085	29,7	-217	-7,4
- резервный капитал	1676	1,2	1503	1,1	790	0,8	+886	+0,4
- нераспределенная прибыль прошлых лет	54083	39,0	34025	25,9	23830	22,8	+30253	+16,2
-нераспределенная прибыль отчетного года	17787	12,8	30291	23,1	14262	13,6	+3525	-0,8
- доходы будущих периодов	742	0,5	892	0,7	1042	1,0	-300	-0,5
2. Заемные средства в том числе:	81190	36,9	86303	39,7	98826	48,6	-17636	-11,7
- отложенные налоговые обязательства	263	0,3	10	-	66	0,1	+197	+0,2
- кредиты банка	15000	18,5	-	-	-	-	+15000	-
- кредиторская задолженность	57154	70,4	77976	90,4	90291	91,4	-33137	-21
- оценочные обязательства	8773	10,8	8317	9,6	8469	8,6	+304	+2,2

По результатам расчетов, представленных в таблице 1, можно сделать вывод о том, что в 2013 году общая величина капитала ОАО «Станкостроитель» возросла на 8,1% по сравнению с 2011 годом, что в сумме составило 16511 тыс. р. Прирост капитала достигнут за счет увеличения собственных средств на 34147 тыс. р. или 32,7% при одновременном уменьшении заемных средств на 17636 тыс. р. или на 17,8%. Это свидетельствует о повышении независимости ОАО «Станкостроитель». Однако следует иметь в виду, что финансирование деятельности предприятия только за счет собственных средств не всегда выгодно. Кроме

того, если цены на финансовые ресурсы не велики, и организация может обеспечить высокий уровень отдачи на вложенный капитал, который будет больше платы за пользование кредитными ресурсами, то, привлекая заемные средства, ОАО «Станкостроитель» может в итоге повысить рентабельность собственного капитала.

Наибольший удельный вес в собственных средствах предприятия на 2013 год занимает нераспределенная прибыль прошлых лет (39%), что больше аналогичного показателя прошлого года на 13,1%, а 2011 года – на 16,2%. Это при том, что чистая прибыль в 2013 году по сравнению с 2012 годом сократилась в 1,7 раз. Нераспределенная прибыль прошлых лет может быть направлена в следующем отчетном году на увеличение уставного капитала, пополнение резервного капитала, выплату доходов учредителям, увеличение фондов специального назначения, создаваемым организацией в соответствии с учредительными документами. По всей видимости, ОАО «Станкостроитель» предпочитает наращивать объем этого показателя в качестве гаранта будущей финансовой независимости. Величина уставного капитала за три анализируемых года осталась неизменной и составила 33534 тыс. р.

В структуре заемных средств преобладает кредиторская задолженность: 70,4%, 90,4% и 91,4% на 2013, 2012 и 2011 года соответственно. За три года ее величина сократилась на 33137 тыс. р., что с положительной стороны характеризует деятельность ОАО «Станкостроитель» за рассматриваемый период.

За исследуемый период капитал был направлен на формирование оборотных и внеоборотных активов. Вложения во внеоборотные активы нашли свое отражение в виде инвестиций в производственные мощности; с 2011 по 2013 года стоимость основных средств ОАО «Станкостроитель» возросла на 6486 тыс. р.

Увеличение величины оборотного капитала в 2013 году по сравнению с 2011 годом составило 9858 тыс. р. или 7,6%, в том числе в связи с ростом запасов на 14848 тыс. р. или 22%, ростом дебиторской задолженности на 1463 тыс. р. или 3,1% при одновременном снижении величины денежных средств и прочих оборотных активов на 2255 тыс. р. и 4198 тыс. р. соответственно. Величина дебиторской задолженности в 2012 году по сравнению с 2011 годом сократилась на 22,3%, а к 2013 году возросла на 32,8%. Рост дебиторской задолженности свидетельствует о значительном увеличении объемов реализации продукции с отсрочкой платежа, в частности о неосмотрительной кредитной политике предприятия по отношению к покупателям. Также это может говорить о неплатежеспособности и банкротстве части покупателей. В связи с этим необходимо различать нормальную и просроченную задолженность. Величина просроченной дебиторской задолженности ОАО «Станкостроитель» по балансовой стоимости составила 9329 тыс. р., 12222

тыс. р. и 15760 тыс. р. на 2013, 2012 и 2011 года соответственно. То есть можно говорить о тенденции ее сокращения.

По факту проведенного анализа можно сделать вывод о том, что финансовое состояние ОАО «Станкостроитель» является довольно устойчивым и стабильным. Следовательно, акционеры, деловые партнеры и инвесторы предприятия могут не сомневаться в его платежеспособности. Общество умеет зарабатывать прибыль, обеспечивать достаточно высокие дивиденды своим акционерам, своевременно возвращать кредиты и оплачивать по ним проценты. Риск потери ресурсов в сложившейся ситуации очень малый.

Использованные источники:

1. Рыночная экономика. Словарь-справочник / Под ред. А.В. Шевчука. Мн., 2013.
2. Ефимова О.В. Финансовый анализ. 3-е изд., перераб. и доп.- М., 2009.

Юкляевских М.В.

магистр, 2 курс

Национальный исследовательский

Томский политехнический университет

Россия, г. Томск

ЭФФЕКТИВНЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

В последние годы кадровые управленцы для эффективной работы персонала осваивают все новые способы стимулирования. В ход идут не только классическое экономическое мотивирование в виде денежных бонусов и высоких зарплат, но и неэкономические способы стимулирования. К таким способам относят организационные и морально-психологические меры.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование, нематериальные стимулы, экономическое стимулирование, эффективность персонала.

В целом можно сформулировать ряд правил осуществления эффективной мотивации работников:

1. Мотивирование даёт результаты, когда подчиненные ощущают признание своего вклада в результаты работы, обладают заслуженным статусом. Обстановка и размер кабинета, участие в престижных конгрессах, функция представителя фирмы на важных переговорах, поездка за рубеж, неординарное обозначение должности – все это подчеркивает положение сотрудника в глазах коллег и посторонних лиц. Прибегать к этому методу стоит деликатно: частичное или полное лишение работника ранее предоставленного статуса приводит, как правило, к чрезвычайно бурным реакциям вплоть до увольнения.

2. Неожиданные, непредсказуемые и нерегулярные поощрения мотивируют лучше, чем прогнозируемые, когда они практически становятся неизменной частью заработной платы.

3. Положительное подкрепление результативнее отрицательного.

4. Подкрепление должно быть безотлагательным, что выражается в незамедлительной и справедливой реакции на действия сотрудников. Они начинают осознавать, что их неординарные достижения не только замечаются, но и ощутимо вознаграждаются. Выполненную работу и неожиданное вознаграждение не должен разделять слишком большой промежуток времени; чем больше временной интервал, тем меньше эффект. Однако поощрения руководителя должны в конце концов воплощаться в жизнь, а не оставаться в виде обещаний.

Сотрудников следует стимулировать по промежуточным достижениям, не дожидаясь завершения всей работы, так как большие успехи труднодостижимы и сравнительно редки. Поэтому положительную мотивацию желательно подкреплять через не слишком большие интервалы времени. Но для этого общее задание должно быть разделено и спланировано по этапам с таким расчетом, чтобы каждому из них могла быть дана адекватная оценка и должное вознаграждение, соответствующее объему реально выполненной работы.

Важно дать сотрудникам почувствовать себя уверенно, поскольку того требует внутренняя потребность в самоутверждении. Успех влечет за собой успех.

Как правило, крупные награды, редко кому достаемые, вызывают зависть, а небольшие и частые – удовлетворение. Без серьезных оснований не следует постоянно выделять кого-либо из сотрудников, иной раз этого не следует делать ради сохранения коллектива.

Типовыми являются следующие стимулы [4]:

- повышение в должности,
- расширение полномочий,
- увеличение власти,
- предоставление доли экономического эффекта,
- признание,
- лучшее место за столом на совещании,
- устная благодарность руководителя в присутствии коллег,
- возможность прямого общения с высшим руководителем,
- материальная премия с указанием «за что»,
- страхование жизни и здоровья,
- оплата медицинских услуг,
- внеочередной оплачиваемый отпуск,
- гарантия сохранности рабочего места,
- ссуды с пониженной ставкой на обучение,

- приобретение жилья,
- оплата расходов на ремонт личного автомобиля и бензин и прочие.

У конкретного предприятия не может быть стандартного пакета стимулов. Стимулирование должно быть адресным, ориентированным на конкретного работника.

Наиболее эффективные методы стимулирования персонала:

1. Наказание как средство мотивации работников. В одних фирмах предпочитают больше наказывать, в других – больше поощрять, где-то нашли действительно золотую середину. Уровень наказания зависит в первую очередь от целей воздействия. Основная цель наказания – это недопущение действий, которые могут принести вред фирме. То есть наказание ценно не само по себе, как «мсть» за неправильные действия подчиненного, а как барьер, который не разрешит данному человеку повторить эти действия в будущем и послужит примером всему трудовому коллективу.

Таким образом, наказание эффективно, когда оно ориентировано на оказание требуемого психологического воздействия на сотрудника и весь коллектив. При этом, наказывая нежелательные действия, мы определенным образом поощряем тех сотрудников, которые работают в разрешенном направлении. При наказании сотрудника обязательно наличие объяснения, за что и зачем применяется наказание. Наказание обязательно должно соответствовать проступку. Материальное же наказание допустимо в том случае, когда действиями сотрудника организации причинен действительно прямой материальный ущерб, который можно измерить и просчитать. Во многих случаях после проступка подчиненного начальнику бывает достаточно просто поговорить с ним, и вопрос закрывается. Если основная разумная цель использования наказаний в организации – это избежание неудач, то соответственно применение поощрений выражает стремление к достижению лучших результатов и развитию.

2. Денежные выплаты за выполнение поставленных целей – наиболее распространенный тип мотивации. Такие выплаты осуществляются при соответствии работника некоторым заранее установленным критериям. Среди них могут быть экономические показатели, показатели качества, оценка сотрудника другими лицами. Каждая компания устанавливает собственные критерии такого рода.

3. Выплаты к заработной плате для стимулирования здорового образа жизни работников. Это выплаты в виде денежного вознаграждения за отказ от курения, сотрудникам, не пропустившим ни одного рабочего дня в течение года по причине болезни, работникам, постоянно занимающимся спортом.

4. Специальные индивидуальные вознаграждения – это специальные премии, выплачиваемые за владение навыками, необходимыми компании в данный момент.

5. Совершенствование системы организации труда и управления. Улучшение координации и взаимодействия между сотрудниками организации, правильное распределение служебных обязанностей, четкая система продвижения по службе, утверждение духа взаимопомощи и поддержки, совершенствование отношений между руководителями и подчиненными – все это способствует повышению эффективности, производительности и мотивации труда.

6. Социальная политика организации – также важнейший инструмент экономического стимулирования:

- Во-первых, в организации реализуются льготы и гарантии в рамках социальной защиты работников (социальное страхование по старости, по случаю временной нетрудоспособности, безработицы и другие), установленные на государственном или региональном уровне.

- Во-вторых, организации предоставляют своим работникам и членам их семей дополнительные льготы, относящиеся к элементам материального стимулирования, за счет выделенных на эти цели средств из фондов социального развития организации.

Таким образом, социальная политика предприятия (организации) как составная часть политики управления персоналом представляет собой мероприятия, связанные с предоставлением работникам дополнительных льгот, услуг и выплат социального характера [1].

Заинтересованность работников в работе в организации, ее успешной экономической деятельности тем выше, чем больше количество предоставляемых льгот и услуг. Это приводит к сокращению текучести кадров, так как работник вряд ли захочет терять многочисленные льготы при увольнении. Такая политика может обеспечивать дополнительный доход работников в случае невысокого уровня заработной платы (например, на государственных предприятиях) или предлагаться в интересах привлечения и сохранения квалифицированной рабочей силы при высоком уровне оплаты труда.

Зарубежный и отечественный опыт проведения социальной политики в организациях позволяет составить примерный укрупненный перечень выплат льгот и услуг социального характера, предоставляемых в различных формах [2]:

- Материальная денежная форма: выплаты на приобретение собственности и имущества компании; предоставление льготных кредитов; расходы на негосударственное медицинское страхование; туристическое страхование; страхование имущества работников; оплачиваемое временное освобождение от работы (например, при вступлении в брак); оплачиваемое рабочее время при сокращенном предпраздничном дне; оплата обучения

работников на различных курсах или в учебных заведениях; предоставление на льготных условиях мест в детских дошкольных учреждениях и их оплата; оплата и предоставление учебных отпусков лицам, совмещающим работу с обучением в соответствии с трудовым законодательством; предоставление оплачиваемых отпусков, установленных по законодательству; денежные вознаграждения и компенсации, предоставляемые в связи с личными торжествами, круглыми датами трудовой деятельности или праздниками, смертью родственников, экстренными случаями – кражами, пожарами и прочими; дотации на питание в столовых организации; оплата коммунальных услуг; оплата счетов мобильной связи при подключении по корпоративному тарифу; оплата проезда к месту работы и по городу; предоставление в пользование служебного автомобиля; прогрессивные выплаты за выслугу лет; «золотые парашюты» – выплата нескольких должностных окладов при выходе работника на пенсию; корпоративная пенсия – дополнение к государственной пенсии из фондов предприятия; единовременное вознаграждение пенсионерам со стороны фирмы (предприятия).

- Материальная неденежная форма: пользование социальными учреждениями организации; пользование домами отдыха, детскими оздоровительными лагерями (для детей сотрудников) по льготным путевкам; приобретение продукции, производимой организацией, по ценам ниже отпускной или бесплатно, а также вознаграждения, связанные с изменением рабочего места; повышение технической оснащенности и комфортности рабочего места; улучшение социальных условий труда; повышение гибкости графика работы; введение сокращенной рабочей недели или дня; обеспечение бесплатной подписки на периодические издания; предоставление билетов на посещение различных культурных мероприятий; бесплатного доступа в Интернет и прочие.

Для устранения физического и морального дискомфорта работников целесообразно ежемесячно инвестировать небольшие суммы денег в обеспечение возможностей отдыха. Например, одна из последних новинок – это оборудование в компаниях специальных комнат для отдыха сотрудников. Западные фирмы начали понимать: если не давать людям отдыхать, то они не смогут и продуктивно работать. Если позволить сотруднику почувствовать себя как дома, то, скорее всего, он и за работу возьмется прилежней.

Частью социальной политики организации являются общекорпоративные мероприятия – праздники, например, посвященные выпуску новой модели продукции, дни предприятия, экскурсионные поездки, оплачиваемые централизованные обеды, вечеринки. Преимущества подобных мероприятий заключаются в обеспечении хорошего отдыха сотрудников компании, устранении накопившейся у сотрудников усталости. Кроме полезного для компании и приятного для работников отдыха, именно в разнообразных

корпоративных праздниках, как и в прочих корпоративных мероприятиях, возможно сплочение работников организации, развитие командного духа, формирование позитивной корпоративной культуры. Исследования показывают, что место проведения праздника большой роли не играет, успешность будет зависеть в основном от программы праздника, от умения его организовать и провести, от созданной атмосферы.

7. Нематериальные стимулы, не касающиеся каких-либо расходов работодателя. Особенно актуальны данные инструменты для организаций с ограниченными материальными ресурсами стимулирования, например, государственные организации (в том числе в органах власти и местного самоуправления). К нематериальным стимулам можно отнести:

- Вознаграждения-признательности. К подобным вознаграждениям можно отнести переходящие вымпелы, дипломы, звания «лучший по профессии», «руководитель года», «менеджер года» с вручением значка и ценного подарка, письменная благодарность руководства компании, занесенная в трудовую книжку. Даже комплимент сотруднику можно рассматривать как одну из форм поощрения [3].

- Вознаграждения, связанные с высокой оценкой статуса сотрудника, приглашение сотрудника в качестве лектора, советника и пр.

Обобщение опыта практической деятельности отечественных предприятий и организаций в рассматриваемой области показали значимость нематериальных инструментов стимулирования для сотрудников компаний и подтвердили ошибочность мнений об абсолютном значении материальных факторов в формировании лояльности персонала.

Направлениями активизации использования нематериальных факторов для повышения лояльности персонала организаций могут стать: поддержание благоприятного психологического климата в коллективе; развитие системы управления конфликтами; формирование и развитие организационной культуры; формирование у сотрудников чувства справедливости, построения эффективных систем обратной связи; распространение среди сотрудников эффективных систем оценки деятельности; внимательное отношение к проблемам сотрудников и формирование у них чувства защищенности; интеграция сотрудников в коллектив; создание «одной команды» путем повышения тесноты положительных эмоциональных связей и формирования положительного группового мнения в отношении профессиональной деятельности.

Использованные источники:

1. Власова, Е. Система мотивации : как привлечь и удержать / Е. Власова, Т. Копачевская // Управление персоналом. 2010. № 8. С. 19–25.
2. Егоршин, А. П. Мотивация трудовой деятельности. М. : ИНФРА-М, 2008. 463 с.
3. Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы : учеб. пособие. СПб. : Питер, 2011. 508 с.

4. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом : учеб. для вузов. М. : ИНФРА-М, 2009. 446 с.

Оглавление

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПОЛИТИКИ И ПРАВА	3
<i>Аракелян Ф. П.</i> , ПРАВОВОЙ РЕЖИМ ИМУЩЕСТВА СУПРУГОВ В БРАЧНОМ ДОГОВОРЕ	3
<i>Балашов Е.В., Мардаганиева И.Н.</i> , ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ УЧЕТА И ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА	6
<i>Берсенева М.Д., Пономарева А.К.</i> , РЕФОРМЫ АДМИНИСТРАЦИИ Ф.Д. РУЗВЕЛЬТА «НОВЫЙ КУРС»	9
<i>Валиева А. Р., Грушко А.Д., Нартдинова Э. Р.</i> , ПРОБЛЕМА УСЫНОВЛЕНИЯ ДЕТЕЙ, ОСТАВШИХСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ, ГРАЖДАНАМИ ИНОСТРАННЫХ ГОСУДАРСТВ, ГДЕ РАЗРЕШЕНЫ ОДНОПОЛЫЕ БРАКИ.....	12
<i>Вервекина Е. А.</i> , АКТУАЛЬНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРАВООЩИТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В АЛТАЙСКОМ КРАЕ	15
<i>Габдулхакова Д. Ф., Селезнева А. Х.</i> , ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА В СФЕРЕ ПРИВАТИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО ИМУЩЕСТВА	18
<i>Габитова Р. Р., Балашов Е. В.</i> , ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ АРЕНДЫ ЗЕМЕЛЬНОГО УЧАСТКА	20
<i>Гареев Р.И., Ханнанова Т.Р.</i> , НАЦИОНАЛЬНАЯ ИДЕЯ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОСТРОЕНИЯ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА.....	23
<i>Гимазетдинова Э.Я., Мингазова З.Р.</i> , НЕЗАКОННОЕ ИЗГОТОВЛЕНИЕ И ОБОРОТ ПОРНОГРАФИЧЕСКИХ МАТЕРИАЛОВ	26
<i>Голобородько А.А.</i> , ПРОБЛЕМА ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТРАНСНАЦИОНАЛЬНЫХ КОРПОРАЦИЙ.....	28
<i>Доев А.С.</i> , СТАНОВЛЕНИЕ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ В СОВЕТСКИЙ ПЕРИОД.....	32
<i>Доев А.С.</i> , ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ГАРАНТИИ КАК ОСНОВА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	35
<i>Драчиков Ф.В.</i> , МЕЖДУНАРОДНОЕ ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДЕТЕЙ.....	39
<i>Загудайлова Е.А.</i> , ИСТОРИКО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ ОБЪЕКТИВНОГО ВМЕНЕНИЯ В РОССИЙСКОМ УГОЛОВНОМ ПРАВЕ	41
<i>Заикина Д.Н.</i> , ВОССТАНОВЛЕНИЕ ПРАВА КОРПОРАТИВНОГО КОНТРОЛЯ В ОБЩЕСТВЕ КАК СПОСОБ ЗАЩИТЫ: СООТНОШЕНИЕ С РЕСТИТУЦИЕЙ И ВИНДИКАЦИЕЙ.....	43

<i>Змиевский Д.В.</i> , КОНСТИТУЦИОННО-ПРАВОВЫЕ НАЧАЛА ИНСТИТУТА НАДЕЛЕНИЯ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ ОТДЕЛЬНЫМИ ГОСУДАРСТВЕННЫМИ ПОЛНОМОЧИЯМИ	48
<i>Зубенко Г. А.</i> , ПРОБЛЕМЫ КЛАССИФИКАЦИИ КРУПНОГО УЩЕРБА И ДОХОДА ОТ НЕЗАКОННОЙ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ (БАНКОВСКОЙ) ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	53
<i>Игнатенко И.М.</i> , РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ФЕДЕРАТИВНЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИИ: ИСТОРИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ И СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ.....	57
<i>Капитонов С. Р., Юнусбаева В. Ф.</i> , КАЧЕСТВО ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ В РФ И ЕГО ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ	64
<i>Караваев Н. В.</i> , ОСОБЕННОСТИ ЮРИДИЧЕСКОЙ ЛИЧНОСТИ ПРАВОСЛАВНОЙ РЕЛИГИОЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	66
<i>Кащенко В. Ю.</i> , ЗАВЕЩАТЕЛЬНЫЙ ОТКАЗ ПО РОССИЙСКОМУ ГРАЖДАНСКОМУ ПРАВУ	75
<i>Квачева П.И.</i> , СОЦИАЛЬНАЯ ПРИРОДА ГОСУДАРСТВЕННОГО АППАРАТА	79
<i>Киселева И.Н., Арамисов Т.А.</i> , ИСКЛЮЧИТИЛИЗМ», МЕССИАНСТВО И «ЭКСПОРТ ДЕМОКРАТИИ».....	82
<i>Коровина С. В.</i> , МЕДИАЦИЯ КАК СПЕЦИАЛЬНАЯ ФОРМА ЗАЩИТЫ ГРАЖДАНСКИХ ПРАВ: ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ.....	85
<i>Кузема Е.В.</i> , ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ МЕРОПРИЯТИЙ ПО БОРЬБЕ С ТЕРРОРИЗМОМ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ (НА ПРИМЕРЕ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ)	89
<i>Кузнецова К.А., Жадан В.Н.</i> , ИНСТИТУТ ЭКСТРАДИЦИИ И ПРАКТИКА ЕГО ПРИМЕНЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ	94
<i>Кузнецова К.А., Султанов А.А.</i> , ИНСТИТУТ АДМИНИСТРАТИВНОЙ ЮСТИЦИИ В СОВРЕМЕННОЙ НАУКЕ АДМИНИСТРАТИВНОГО ПРАВА	97
<i>Кузьмин К.О., Мальшикина Е.П.</i> , АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ ЗАВИСИМОСТИ ПОЛИТИЧЕСКОГО ЛИДЕРСТВА ПРАВЯЩЕЙ ПАРТИИ ОТ УРОВНЯ ДЕМОКРАТИЗАЦИИ ОБЩЕСТВА.....	100
<i>Макаров А.Ю.</i> , ПРОБЛЕМЫ ОСВОБОЖДЕНИЯ ОТ УГОЛОВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА ПРЕСУПЛЕНИЯ, ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ ГЛАВОЙ 22 УК РФ	107
<i>Матвеева О. Ю., Моор Э.И.</i> , НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ РАБОТЫ С ОБРАЩЕНИЯМИ ГРАЖДАН В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	109

<i>Медведицкова Л. В.</i> , ХАРАКТЕРИСТИКА ЛИЧНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОВД, СОВЕРШИВШИХ ПРЕСТУПЛЕНИЯ И ИНЫЕ ПРАВОНАРУШЕНИЯ	114
<i>Митряхина А.Н., Успенский А.В.</i> , ПОЛИТИЧЕСКАЯ РЕКЛАМА КАК ПРОВОДНИК ИДЕЙ, ОБРАЗОВ, СИМВОЛОВ, МИФОВ, ЖИВУЩИХ В СОЗНАНИИ ОБЩЕСТВА	120
<i>Мухаметов Ф. Х., Сабирова Е. Н.</i> , НЕФТЬ, ИСЛАМ И МИРОВАЯ ПОЛИТИКА.....	126
<i>Налётова И.И.</i> , ПРАВО НА ЗАЩИТНИКА КАК УГОЛОВНО- ПРОЦЕССУАЛЬНАЯ ГАРАНТИЯ ПРАВ И СВОБОД ОБВИНЯЕМОГО ..	128
<i>Налётова И.И.</i> , ПОНЯТИЕ УГОЛОВНО-ПРОЦЕССУАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ	135
<i>Очкина И. И.</i> , К ВОПРОСУ О РЕСОЦИАЛИЗАЦИИ ОСУЖДЕННЫХ	140
<i>Павлов С.Ю.</i> , РАЗВИТИЕ КОНЦЕПЦИИ ПРИЗНАКОВ ГОСУДАРСТВА В XVI – XVIII ВВ. В ЗАПАДНОЙ ЕВРОПЕ	144
<i>Павловец И.А.</i> , ЗНАЧЕНИЕ ОБЩИХ ПРИНЦИПОВ ПРАВА КАК ИСТОЧНИКА МЕЖДУНАРОДНОГО ПРАВА В МЕЖДУНАРОДНО- ПРАВОВОЙ СИСТЕМЕ	148
<i>Павловец И.А.</i> , ИСТОЧНИКИ МЕЖДУНАРОДНОГО ПРАВА, ПОНЯТИЕ И ИХ РОЛЬ В ПРАВОТВОРЧЕСКИХ ПРОЦЕССАХ И В ПРАВООПРЕДЕЛЯЮЩИХ ФАКТОРАХ	155
<i>Прошина К. Ю.</i> , ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ ПРИРОДОРЕСУРСНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РФ: ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ	163
<i>Пушпашева М.Р.</i> , НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ, СВЯЗАННЫЕ С ПРИМЕНЕНИЕМ ПРАВОВЫХ НОРМ, РЕГУЛИРУЮЩИХ ОРГАНИЗАЦИЮ И ПРОВЕДЕНИЕ КОНКУРСА НА ЗАМЕЩЕНИЕ ДОЛЖНОСТИ ФЕДЕРАЛЬНОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ.....	169
<i>Пушпашева М.Р.</i> , ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ СУДЕБНЫХ ПРИСТАВОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	173
<i>Ручкина Т.В.</i> , СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ЧЕЛОВЕКА И ЕГО КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ В РАМКАХ СОЦИАЛЬНОЙ И НАЦИОНАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ.....	182
<i>Садовникова О.В., Валеевой А.Р.</i> , ФОРМЫ УСТРОЙСТВА ДЕТЕЙ-СИРОТ И ДЕТЕЙ, ОСТАВШИХСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ В ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ	187
<i>Семененко М.В.</i> , ПРИМЕНЕНИЕ ПРИНУДИТЕЛЬНЫХ МЕР МЕДИЦИНСКОГО ХАРАКТЕРА В ОТНОШЕНИИ ЛИЦ, СОВЕРШИВШИХ ПРЕСТУПЛЕНИЕ В СОСТОЯНИИ НЕВМЕНЯЕМОСТИ	189

<i>Семененко М.В.</i> , ПРОЦЕССУАЛЬНЫЙ СТАТУС ЛИЦА, В ОТНОШЕНИИ КОТОРОГО РЕШАЕТСЯ ВОПРОС О НАЗНАЧЕНИИ ПРИНУДИТЕЛЬНЫХ МЕР МЕДИЦИНСКОГО ХАРАКТЕРА	192
<i>Сергеева О. В.</i> , ПРОБЛЕМЫ РАЗГРАНИЧЕНИЯ ПОХИЩЕНИЯ ЧЕЛОВЕКА ОТ ЗАХВАТА ЗАЛОЖНИКА.....	195
<i>Смирнова М.А.</i> , ПРАВОВОЙ ФУНДАМЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЙ БАЗЫ, РЕГУЛИРУЮЩЕЙ СТРАХОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ	200
<i>Уляева Е.В.</i> , ХАРАКТЕРИСТИКА ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ФОРМИРОВАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗОВ СИСТЕМЫ МВД РОССИИ.....	203
<i>Хвалынский Д.С.</i> , НОВАЯ КОНТРАКТНАЯ СИСТЕМА: СОХРАНИМ ЛИ ТРИЛЛИОН?.....	211
<i>Шапрынский С.А.</i> , ДЕЛИКТНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И ВИНА КАК ЭЛЕМЕНТ СОСТАВА ПРАВОНАРУШЕНИЯ	213
<i>Шлемова Е.С., Ханнановой Т.Р.</i> , СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА ГРАЖДАН ПОЖИЛОГО ВОЗРАСТА И ИНВАЛИДОВ.....	216
<i>Ющенко Н.А., Хайруллин И.И.</i> , ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОММЕРЧЕСКОЙ КОНЦЕССИИ.....	218
<i>Якушева Т. В., Якушев И. И.</i> , ФОРМЫ СУДЕБНОГО ПРОИЗВОДСТВА: К 150-ЛЕТИЮ УСТАВА УГОЛОВНОГО СУДОПРОИЗВОДСТВА РОССИИ	227
ИНФОРМАЦИОННЫЕ И КОММУНИКАТИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ	231
<i>Svyatenko A.V.</i> , FEATURES OF IMAGE FORMATION IN THE INTERNET ENVIRONMENT	231
<i>Абхалимова Р.С., Шарафутдинов А.Г.</i> , ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ХХІ ВЕКА	234
<i>Амербаев А.А., Кунедилов Д.М., Таргынбек Қ.Т., Кланов Н., Бегалин А.Ш.</i> , АВТОМАТИЗАЦИЯ УЧЕТА ОПЛАТЫ КОММУНАЛЬНЫХ УСЛУГ	237
<i>Ананьин А.В.</i> , ОРГАНИЗАЦИОННО-ВОСПИТАТЕЛЬНЫЙ АСПЕКТ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СИСТЕМЫ КАБЕЛЬНОГО ТЕЛЕВИДЕНИЯ В ВУЗЕ	240
<i>Антипова Е. А., Никитина А.В.</i> , ИНФОРМАТИЗАЦИЯ КАДАСТРОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	242
<i>Апурина В.Н.</i> , ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРОГРАММНЫХ ПРОДУКТОВ ФИРМЫ 1С В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ ДИСЦИПЛИНЫ «ИНФОРМАЦИОННЫЕ СИСТЕМЫ ФИНАНСОВОГО АНАЛИЗА»	244

<i>Апурина В.Н., Князева Е.В., АВТОМАТИЗАЦИЯ УЧЕТА ПЛАТНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ НА ВСТРОЕННОМ ЯЗЫКЕ 1С: «ПРЕДПРИЯТИЕ 8.1»</i>	249
<i>Белов И.В., Гонцова О.Ф., РАЗРАБОТКА УПРАВЛЕНИЯ ЭЛЕКТРОННЫМИ ЧАСАМИ НА ОСНОВЕ ТЕОРИИ АВТОМАТОВ</i>	254
<i>Берік С.Б., Маусымбаева С.Б., Карабалина Р.М., Кудубаева С.А., ПРОЕКТИРОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ УЧЕТА УСЛУГ УЧЕБНОГО ЦЕНТРА</i>	258
<i>Булачев Г.П., ПЕРСПЕКТИВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ЭКСПОРТА ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИЗ РОССИИ</i>	262
<i>Вдович С.А., СППР ОПРЕДЕЛЕНИЯ РЕНТАБЕЛЬНОСТИ АВИАРЕЙСОВ НА ПЛАТФОРМЕ 1С:ПРЕДПРИЯТИЕ 8</i>	264
<i>Витевская О.В., ИНФОРМАТИЗАЦИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА</i>	269
<i>Горячева О.Н., Волкова Д.В., СУЩНОСТЬ PR-СОПРОВОЖДЕНИЯ</i>	272
<i>Горячева О.Н., Смирнова Е., ПРОВОКАЦИИ В РЕКЛАМЕ</i>	275
<i>Гарифуллина А.Ф., Гарипов Б.Р., ИНФОРМАЦИОННЫЕ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ЗАКУПОК</i>	278
<i>Гурьянова И.В., Лабутина И.М., ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ПРИНЦИПЫ ПРИ ПРОЕКТИРОВАНИИ ИНФОРМАЦИОННЫХ САЙТОВ</i>	280
<i>Дуганова Д.Д., ОСОБЕННОСТИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СО СМИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ</i>	282
<i>Захарова О.И., ПРИНЯТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ НА ОСНОВЕ ИДЕНТИФИКАЦИИ И ВЫЯВЛЕНИЯ СКРЫТОЙ СУЩНОСТИ ОБЪЕКТА</i>	287
<i>Зиннатуллина В.М., Рымар В.С., ЖЕНСКИЕ ОБРАЗЫ В РЕКЛАМЕ</i>	290
<i>Кабиров А.И., ПЕРВЫЙ ШАГ К АВТОМАТИЗАЦИИ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ</i>	293
<i>Кадырова А.Ф., Шарафутдинов А.Г., АВТОМАТИЗАЦИЯ АВТОТРАНСПОРТНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ</i>	294
<i>Казаков К.П., Крюкова А.А., МУЛЬТИАГЕНТНАЯ СИСТЕМА ДИСТРИБУЦИИ ПРОДОВОЛЬСТВЕННЫХ ТОВАРОВ</i>	298
<i>Горячева О.Н., Камалетдинова. Г. Ф., ПРОВЕДЕНИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ФИРМЫ ПЛАСТИКОВЫХ ОКОН ООО «МЕГАПЛАСТ-М</i>	300
<i>Горячева О.Н., Камалетдинова. Г. Ф., SWOT-АНАЛИЗ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ФИРМЫ ПЛАСТИКОВЫХ ОКОН ООО «МЕГАПЛАСТ-М»</i>	308

<i>Катаева Н.Н.</i> , ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕРЧАНДАЙЗИНГА	310
<i>Князев М.Ю.</i> , КРИПТОГРАФИЧЕСКАЯ ЗАЩИТЫ ДАННЫХ.	317
<i>Косенкова А.Е.</i> , БЕЗОПАСНОСТЬ ИНФОРМАЦИИ И ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ ПРИ ДИСТАНЦИОННОМ БАНКОВСКОМ ОБСЛУЖИВАНИИ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ СЕТЕЙ ОБЩЕГО ПОЛЬЗОВАНИЯ	319
<i>Кузнецов А.Ф., Курганский Д.В., Кокулова А.А.</i> , «ТЕХНОПАРК- МОРДОВИЯ»: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ	322
<i>Любавина А. Г.</i> , DISTINGUISHING FEATURES AND CONSTRAINTS OF AMBIENT MEDIA TECHNOLOGIES	326
<i>Мансурова Т.Г., Абдуллина Э.И.</i> , ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ КАК ФАКТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА..	329
<i>Менщикова А.О., Вихман В.В.</i> , РИСКИ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ КАК ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ В БАНКОВСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	334
<i>Мошкина К.А., Шарафутдинов А.Г.</i> , СЕТЕВЫЕ ТОПОЛОГИИ «ШИНА» И «ЗВЕЗДА»: ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ	335
<i>Никитина А.В., Антипова Е.А.</i> , МОДЕЛИРОВАНИЕ НОВОГО ОФИСА ПО КАДАСТРОВЫМ РАБОТАМ В Г. ОРЛЕ В PRIMEEXPERT.....	338
<i>Охлопкова Я.В.</i> , ФОРМИРОВАНИЕ КОММУНИКАТИВНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПРИ ИЗУЧЕНИИ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА	343
<i>Патрикеева Н.В., Бабешко В.Н., Подольский В.Э.</i> , МАТЕМАТИЧЕСКИЕ МОДЕЛИ ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ КЛАСТЕРАМИ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ	346
<i>Польшакова Н.В., кафедра ИТ Блынская Е.С., Сунозова О.А.</i> ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ В ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЕ РФ	352
<i>Распутин Р. В.</i> , РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ АНАЛИЗА ЗАЩИЩЕННОСТИ КОНВЕРГЕНТНЫХ СЕТЕЙ.....	356
<i>Рюмин Д. А., Ержанов Т.М., Кусаинов Р.М., Калакова Г. К.</i> , ОБРАЩЕНИЕ КЛИЕНТА К СЕРВЕРУ И ОБРАТНО.....	360
<i>Сажин Ю.В., Кузнецова Т.В.</i> , СОСТОЯНИЕ ЖИЛИЩНОГО СТРОИТЕЛЬСТВА В РЕСПУБЛИКЕ МОРДОВИЯ	362
<i>Сажин Ю.В., Кузнецова Т.В.</i> , ЦЕНОВАЯ СИТУАЦИЯ НА РЫНКЕ ЖИЛЬЯ В РЕСПУБЛИКЕ МОРДОВИЯ.....	368
<i>Салехова А. Г., Крюкова А. А.</i> , BUSINESS ANALYTICS ЗАВТРА	373
<i>Селеменова Е.А., Берёза Н.В.</i> , ЦЕНТРЫ ОБРАБОТКИ ДАННЫХ	377

<i>Серебряник И.А., Золотухина Д.М., EDMS (СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЭЛЕКТРОННЫМ ДОКУМЕНТООБОРОТОМ): ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ</i>	380
<i>Серебряник И.А., Золотухина Д.М., РЫНОК EDMS-систем. ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ</i>	383
<i>Сирант О.В., ОСВОЕНИЕ НАБОРА КОМПЕТЕНЦИЙ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ПРИ ПОДГОТОВКЕ БАКАЛАВРОВ</i>	386
<i>Соколова М.Ю., Вишнякова М.И., ПРИМЕНЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ОЦЕНКЕ ТРУДА ПЕРСОНАЛА</i>	389
<i>Соколова М.Ю., Рузманова А. П., ХАРАКТЕРИСТИКА КОРПОРАТИВНОЙ ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ «ГАЛАКТИКА»</i>	393
<i>Соколова М.Ю., Костюхина М.А., ПРИМЕНЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЯХ</i>	399
<i>Ставрова А.Б., Бегичева С.В., КЛАССИФИКАЦИЯ ИНТЕРНЕТ-УСЛУГ</i>	403
<i>Суханова Н.Т., АВТОМАТИЗАЦИЯ РАБОТЫ МЕНЕДЖЕРА ПО РАБОТЕ С КЛИЕНТАМИ ПУТЕМ СОЗДАНИЯ ЦЕНТРАЛИЗОВАННОЙ СИСТЕМЫ УЧЕТА ЗВОНКОВ</i>	411
<i>Туманов Р.И., РАЗРАБОТКА НЕЧЕТКОЙ МОДЕЛИ ЗАДАННОЙ ФУНКЦИОНАЛЬНОЙ ЗАВИСИМОСТИ</i>	417
<i>Ураев Р.Р., Засименков К.А., СПЕЦИФИКА ИНФОРМАТИЗАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНОВ ВЛАСТИ</i>	426
<i>Федотова Н.Г., Белялова Л.И., СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРОГРАММНЫМ ОБЕСПЕЧЕНИЕМ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ</i>	428
<i>Федотова Н.Г., Хафизов А.Н., СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕНСИОННОГО ФОНДА РФ В Г. НАБЕРЕЖНЫЕ ЧЕЛНЫ СРЕДСТВАМИ «1С: ПРЕДПРИЯТИЕ 8.1»</i>	438
<i>Хайруллина А.К., Кириллов А.Ю., Мещанинова Г.Д., ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СИСТЕМЕ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ</i>	445
<i>Хуснулгатина Р.М., Овчинникова К.П., ПРОЦЕССНО-ЗАДАЧНЫЙ РЕИНЖИНИРИНГ БИЗНЕС-ПРОЦЕССА МУП «СЛУЖБА ГРАДОСТРОИТЕЛЬНОГО РАЗВИТИЯ» И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОКАЗАНИЯ УСЛУГ СРЕДСТВАМИ ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ 1С</i>	447
<i>Шакер Н.С., ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ПЕРЕВОДОВ ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ</i>	451

<i>Шакер Н.С., МЕЖДУНАРОДНАЯ ПРАКТИКА ОПРЕДЕЛЕНИЯ СУЩНОСТИ ЭЛЕКТРОННЫХ ДЕНЕГ</i>	<i>454</i>
<i>Шакер Н.С., ПЕРСПЕКТИВЫ СОКРАЩЕНИЯ ПЛАТЕЖЕЙ НАЛИЧНЫМИ ДЕНЕЖНЫМИ СРЕДСТВАМИ</i>	<i>456</i>
<i>Шакер Н.С., ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЭЛЕКТРОННЫХ ДЕНЕГ</i>	<i>460</i>
<i>Шакер Н.С., ОСОБЕННОСТИ ПЕРЕВОДА ЭЛЕКТРОННЫХ ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ</i>	<i>463</i>
<i>Шарафутдинов А.Г., Балкизов Э.М., АВТОМАТИЗИРОВАННЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ СИСТЕМЫ В БУХГАЛТЕРСКОМ УЧЕТЕ</i>	<i>466</i>
<i>Шарафутдинов А.Г., Николаева У.С., ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В БУХГАЛТЕРСКОМ УЧЕТЕ</i>	<i>468</i>
<i>Шерманова М., Тарасенко Е., Кравченко Н., Хрущелева К., Бегалин А.Ш., РАЗРАБОТКА МИНИ-ИГРЫ АЭРО-ХОККЕЙ</i>	<i>470</i>
<i>Янтилина Л.З., ТЕХНОЛОГИИ ПАССИВНЫХ ОПТИЧЕСКИХ СЕТЕЙ ...</i>	<i>473</i>
<i>СОВРЕМЕННЫЕ НАУКИ И ОБРАЗОВАНИЕ</i>	<i>477</i>
<i>Алексеева Н.А., ФОРМИРОВАНИЕ КОММУНИКАТИВНОЙ КРЕАТИВНОСТИ СТУДЕНТОВ НА ЗАНЯТИЯХ ПО ИНОСТРАННОМУ ЯЗЫКУ</i>	<i>477</i>
<i>Ананьин А.В., ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ВИРТУАЛЬНЫХ ЛАБОРАТОРНЫХ РАБОТ В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ ТЕХНИЧЕСКОГО ВУЗА.....</i>	<i>480</i>
<i>Аниськина Е.В., АНАЛИЗ ПЛАТЕЖЕСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ С ПРИМЕНЕНИЕМ МЕТОДИКИ СРАВНЕНИЯ АКТИВОВ И ПАССИВОВ ПРЕДПРИЯТИЯ</i>	<i>481</i>
<i>Аниськина Е.В., АНАЛИЗ ПЛАТЕЖЕСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ АБСОЛЮТНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ</i>	<i>485</i>
<i>Апанасенко О. Н., Гербет О.Н., Малюкова Е.В., ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕРЕС В СОВРЕМЕННОЙ ПЕДАГОГИКЕ</i>	<i>488</i>
<i>Апанасенко О. Н., ОТВЕТСТВЕННОСТЬ КАК ВНЕШНЯЯ ФОРМА И ВНУТРЕННЯЯ СОЦИАЛЬНАЯ СВОБОДА ЛИЧНОСТИ.....</i>	<i>491</i>
<i>Апанасенко О. Н., Гербет О.И., ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ</i>	<i>496</i>
<i>Атеева А.В., ЭПАТЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА УПРАВЛЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ</i>	<i>498</i>
<i>Ахметшин Э.М., Каримова Л.А., УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ КОНТРОЛЬ В ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ КАК ФУНКЦИЯ МЕНЕДЖМЕНТА</i>	<i>503</i>

<i>Баталов М.О., СПЕЦИФИКА АНГЛИЙСКОГО РЕЧЕВОГО ЭТИКЕТА И МЕТОДЫ ЕГО ИЗУЧЕНИЯ</i>	<i>506</i>
<i>Бойко Е. Е., ОРГАНИЗАЦИЯ МУЗЫКАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДОШКОЛЬНИКОВ В ЛОГОПЕДИЧЕСКИХ ГРУППАХ ДЕТСКОГО САДА</i>	<i>510</i>
<i>Бугаева А.И., Андросов М.Е., Тихонова Л.В., ИННОВАЦИОННЫЙ ПРОЦЕСС В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ.....</i>	<i>514</i>
<i>Васильева Д.Н., ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ КОМПОНЕНТЫ И ФУНКЦИИ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ К ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ИНТЕРАКТИВНЫХ ЗОНАХ В СИСТЕМЕ НЕПРЕРЫВНОГО ХУДОЖЕСТВЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ</i>	<i>518</i>
<i>Галимуллина Э.З., Крайнова А.И., ИНТЕРАКТИВ, КАК ОДИН ИЗ СПОСОБОВ ПОВЫШЕНИЯ АКТИВНОЙ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ</i>	<i>527</i>
<i>Грызунова В.Д., СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ РОБОТОТЕХНИКИ КАК СОВРЕМЕННОЙ НАУКИ</i>	<i>530</i>
<i>Деева Н.В., Мазурина М.Г., Чуклинов А.Е., О РАЗВИТИИ ДИСТАНЦИОННОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ФИЗИЧЕСКИМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ</i>	<i>533</i>
<i>Демидова А.Н., РАБОТА В КРУЖКЕ СО СПОСОБНЫМИ ДЕТЬМИ ПО ПРОГРАММИРОВАНИЮ.....</i>	<i>536</i>
<i>Дзида Г.А., Хапсирокова Ж.Б., ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОФОРИЕНТАЦИЯ МОЛОДЕЖИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ</i>	<i>538</i>
<i>Дзиова Э.Н., ИННОВАЦИОННАЯ ИНФРАСТРУКТУРА В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ: ТЕРМИНОЛОГИЧЕСКАЯ И НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ РАМКА</i>	<i>542</i>
<i>Дзиова Э.Н., КАТЕГОРИИ АРИСТОТЕЛЯ И СТОИКОВ: ОБЩЕЕ И ОТЛИЧНОЕ</i>	<i>547</i>
<i>Дзуцева З.Б., РИТОРИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВУЗА</i>	<i>552</i>
<i>Довженко Л.П., ГУМАНИТАРИСТИКА В СОВРЕМЕННОМ ТЕХНИЧЕСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ: ИЗЛИШЕСТВО ИЛИ НЕОБХОДИМОСТЬ?.....</i>	<i>558</i>
<i>Драчиков Ф.В., ГРАЖДАНСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ</i>	<i>562</i>
<i>Емцова Д.Я., ОСОБЕННОСТИ ПРОВЕРКИ ЗНАНИЙ И УМЕНИЙ, УЧАЩИХСЯ ПО ФИЗИКЕ В ОСНОВНОЙ И СРЕДНЕЙ ШКОЛЕ</i>	<i>564</i>

<i>Ермолаева И.А., Цихончик Н.В.,</i> ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОДУКТИВНОСТЬ КАК ПАРАМЕТР СОЦИАЛЬНОЙ СТАБИЛЬНОСТИ ЗРЕЛОГО ЧЕЛОВЕКА.....	567
<i>Зайцева С.С.,</i> САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА СТУДЕНТОВ ВУЗА КАК АКТИВИЗИРУЮЩАЯ ФОРМА ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ КУЛЬТУРЫ УМСТВЕННОГО ТРУДА	573
<i>Земцова М.А., Коверзнева Ю.В.,</i> ЭФФЕКТИВНОСТЬ И СПРАВЕДЛИВОСТЬ ПРОЕКТА «МАМИН ВЫБОР» В ПЕРМИ И ПЕРМСКОМ КРАЕ	575
<i>Иванова Л.А.,</i> СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРА	579
<i>Кагермазова Л.Ц.,</i> ИССЛЕДОВАНИЕ ТОЛЕРАНТНОСТИ И КСЕНОФОБИИ СТУДЕНТОВ В ПОЛИКУЛЬТУРНОЙ МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ	589
<i>Кагермазова Л.Ц.,</i> ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОЙ ПАРАДИГМЫ ОБРАЗОВАНИЯ.....	593
<i>Казак А.К.,</i> ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ДЕЛОВОЙ РЕПУТАЦИЕЙ В БАНКОВСКОМ СЕКТОРЕ.....	595
<i>Каменев С.В.,</i> ЦИВИЛИЗАЦИОННЫЕ КОНТУРЫ ЭВОЛЮЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ	599
<i>Каргина Е.В.,</i> АНАЛИЗ ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА ВЫБОР ИНОСТРАННЫМИ СТУДЕНТАМИ МЕСТА ОБУЧЕНИЯ, С ЦЕЛЬЮ РАЗРАБОТКИ СТРАТЕГИЙ ПРОДВИЖЕНИЯ СТРАН И ВУЗОВ НА МЕЖДУНАРОДНОМ РЫНКЕ УСЛУГ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	608
<i>Киселева Н.А.,</i> РЕШЕНИЕ ЛИНГВИСТИЧЕСКИХ ЗАДАЧ НА ОСНОВЕ МЕТОДА ИНФОРМАЦИОННОГО МОДЕЛИРОВАНИЯ.....	614
<i>Коваленко А.В., Пичугина А.П.,</i> ИНТЕРАКТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ: НОВЫЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РОЛИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ	618
<i>Козинская О.Ю., Курченко И.В.,</i> ТВОРЧЕСКИЙ ПОДХОД УЧИТЕЛЯ К ПОДГОТОВКЕ УРОКОВ МУЗЫКИ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ЛИЧНОГО ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА.....	622
<i>Королев А. А.,</i> СОЗДАНИЕ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ И ВУЗОВ ПЕРМСКОГО КРАЯ ...	625
<i>Королева Л.А., Королев А.А., Молькин А.Н.,</i> К ВОПРОСУ О РАЗВИТИИ ИСЛАМСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОСВЕЩЕНИЯ В ПОСТСОВЕТСКИЙ ПЕРИОД (ПО МАТЕРИАЛАМ ПОВОЛЖЬЯ)	630

<i>Косянова О.М., ЯЗЫКОВАЯ АДАПТАЦИЯ ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ (ОПЫТ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ МИГРАЦИОННОЙ СЛУЖБЫ И ПЕДАГОГИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА).....</i>	<i>637</i>
<i>Крайнова А.О., ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРОЦЕССНОГО ПОДХОДА В УПРАВЛЕНИИ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ ВУЗА</i>	<i>640</i>
<i>Крупа Т.А., ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ СТУДЕНЧЕСТВА В СОЦИАЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ УНИВЕРСИТЕТА И КРУПНОГО ГОРОДА.....</i>	<i>643</i>
<i>Кубанова Д.М., Углицких О.Н., БИТКОИН – НОВЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФЕНОМЕН НА ФИНАНСОВОМ РЫНКЕ</i>	<i>651</i>
<i>Кузьмина С.В., АКТИВИЗАЦИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ В УСЛОВИЯХ КОНКУРСА-КОНЦЕРТА ПО ХОРОВОМУ ДИРИЖИРОВАНИЮ.....</i>	<i>654</i>
<i>Кулакова А.В., ВНЕДРЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ В ВУЗЕ</i>	<i>661</i>
<i>Курушина О.В., Калинина Н.В., РАЗВИТИЮ СВЯЗНОЙ РЕЧИ У ДЕТЕЙ С ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ НЕДОСТАТОЧНОСТЬЮ.....</i>	<i>665</i>
<i>Латушкина Л.Л., ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СВОБОДНО РАСПРОСТРАНЯЕМЫХ ПРОГРАММ ДЛЯ ОБУЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ... </i>	<i>667</i>
<i>Лахтин А. Ю., Лахтина Ю. В., ЗДОРОВЬЕСБЕРЕГАЮЩИЙ ТИП ОБРАЗОВАНИЯ КАК МЕХАНИЗМ СОЦИАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ</i>	<i>668</i>
<i>Лорсанова Х.А., Глотова И.И., СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА ФИНАНСОВО-АДМИНИСТРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ НЕЦЕЛЕВОМ ИСПОЛЬЗОВАНИИ БЮДЖЕТНЫХ СРЕДСТВ</i>	<i>671</i>
<i>Любимова Е.М., Хисамиева Р.М., ПОСТРОЕНИЕ МОДЕЛИ ЭЛЕКТРОННОГО ОБУЧЕНИЯ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ ШКОЛЬНИКОВ К ОЛИМПИАДАМ ПО ПРОГРАММИРОВАНИЮ</i>	<i>675</i>
<i>Магомедова З. М., КОМПЛЕКСНАЯ ПРОГРАММА ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИОКУЛЬТУРНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ МЛАДШИХ ШКОЛЬНИКОВ НА ИНТЕГРИРОВАННЫХ УРОКАХ.....</i>	<i>678</i>
<i>Манакова О.С., РЕСУРСОСБЕРЕЖЕНИЕ КАК АКТУАЛЬНЫЙ КОМПОНЕНТ ИНЖЕНЕРНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ БУДУЩЕГО БАКАЛАВРА.....</i>	<i>694</i>
<i>Марченко Ю.А., Салимова Г. А., РОЛЬ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТИ В РОССИИ.....</i>	<i>697</i>
<i>Матузова Т.А., Цанова И.С., К ВОПРОСУ О СОМАТИЧЕСКИХ МЕТАФОРАХ.....</i>	<i>699</i>

<i>Махровская А.А.</i> , ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРАКТИКА СТУДЕНТОВ ТУРИСТСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ КАК ПРЕДМЕТ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ	702
<i>Медовикова Е.А.</i> , СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ	706
<i>Мещанова Л.Н.</i> , САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА В ДИРИЖЕРСКО- ХОРОВОЙ ПОДГОТОВКЕ СОВРЕМЕННОГО УЧИТЕЛЯ МУЗЫКИ.....	720
<i>Михайленко О. Б., Молчанова Е. В.</i> , СИСТЕМА КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В РАМКАХ БОЛОНСКИХ СОГЛАШЕНИЙ.....	724
<i>Михайленко О. И.</i> , ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	729
<i>Михайленко О. И.</i> , ПРОЦЕСС ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ	732
<i>Мищенко В. С.</i> , МЕТОДИКА ПРОВЕДЕНИЯ ЛАБОРАТОРНЫХ РАБОТ ПО ФИЗИКЕ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ.....	736
<i>Мищенко В. С.</i> , ОПЫТ ПРИМЕНЕНИЯ ИКТ КАК СРЕДСТВА ИЗУЧЕНИЯ ФИЗИКИ В ОСНОВНОЙ ШКОЛЕ	740
<i>Мукан Н.В., Мыськив И.С.</i> , ХАРАКТЕРИСТИКА МОДЕЛЕЙ НАЧАЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ УЧИТЕЛЕЙ В ГЕРМАНИИ	744
<i>Муриева М. В.</i> , СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ	750
<i>Мухамедьянова Г.И., Пояркова Н.Н.</i> , ДИАГНОСТИКА БАЗОВЫХ КОМПОНЕНТОВ ИНФОРМАЦИОННОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ	754
<i>Наймарк Е.А.</i> , УЧЕБНЫЙ КЕЙС «АВТОРСКАЯ МЕЖРАЙОННАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ «СЕВЕРНАЯ ПЕРСПЕКТИВА».....	760
<i>Овсяк Т.С.</i> , ПЕРЕХОД К МЕЖДУНАРОДНЫМ СТАНДАРТАМ ФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ.....	773
<i>Овсяк Т.С.</i> , ТРАНСФОРМАЦИЯ ОТЧЕТНОСТИ В ФОРМАТ МСФО.....	776
<i>Овчаренко Ю.А.</i> , ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ МАГИСТРОВ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ в Украине	779
<i>Папонова К.Е., Серебрякова Е.А.</i> , ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СТРАХОВАНИЯ БАНКОВСКИХ КРЕДИТОВ В РОССИИ	783
<i>Петрова Я.В., Климова Н.В.</i> , ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ЛОГИСТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБЛАСТИ ИННОВАЦИЙ	787

<i>Пирманова Н. И.</i> , АКТУАЛЬНЫЕ СМЫСЛЫ КОНЦЕПТА «ДОМ» В ЯЗЫКЕ ЭЛЕКТРОННЫХ СРЕДСТВ КОММУНИКАЦИЙ	795
<i>Пирманова Н.И.</i> , СПЕЦИФИКА ОБУЧЕНИЯ ДИАЛОГИЧЕСКОМУ ОБЩЕНИЮ ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ.....	799
<i>Плетухина Е.Г.</i> , МУЗЫКАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В КУЛЬТУРНОМ ПРОСТРАНСТВЕ РУССКОЙ УСАДЬБЫ КАК ИСТОЧНИК ЗАРОЖДЕНИЯ РАСЦВЕТА РУССКОЙ КУЛЬТУРЫ XVIII-XX ВЕКОВ	801
<i>Потеева Е.А.</i> , КОМПЬЮТЕРНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ОБЩЕЕ ПСИХИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ ДОШКОЛЬНИКОВ	806
<i>Пояркова Н.Н., Мухамедьянова Г.И.</i> , ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ – КОНТЕКСТНЫЙ ПОДХОД	810
<i>Прошкин Б.Г.</i> ,ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙМОТИВАЦИИ СТУДЕНТОВ-МЕНЕДЖЕРОВ..	813
<i>Пишигаушева Р.З.</i> , ПРОБЛЕМА ЭФФЕКТИВНОЙ ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ УНИВЕРСИТЕТСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ	821
<i>Пишигаушева Р.З.</i> , ЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА ПЕДАГОГА КАК ФАКТОР УСПЕШНОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	826
<i>Романова Ю.В.</i> , ИНФОРМАЦИОННЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ СИНТЕЗА АДАПТИВНЫХ СИСТЕМ В ФИЗИЧЕСКОМ ЭКСПЕРЕМЕНТЕ	830
<i>Ручкина Т.В.</i> , КЛИНИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ СОЦИАЛЬНОГО ЗДОРОВЬЯ ...	832
<i>Ручкина Т.В.</i> , КОУЧИНГ КАК КОНСТРУИРОВАНИЕ ЖИЗНИ И ЖИЗНЕННОЙ СТРАТЕГИИ ДОСТИЖЕНИЯ ЗАДАННЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ	842
<i>Ручкина Т.В.</i> , ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ЗДОРОВЬЯ.....	845
<i>Ручкина Т.В.</i> , ИДЕИ КОЛЛЕКТИВНОГО БЕССОЗНАТЕЛЬНОГО У К.Г. ЮНГА.....	856
<i>Ручкина Т.В.</i> , ОСОБЕННОСТИ ВЫБОРА АДАПТАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СФЕРЕ.....	874
<i>Сабиров А.Г.</i> , СУБЪЕКТЫ ВЛИЯНИЯ НАУКИ НА СОВРЕМЕННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ	879
<i>Сазонова В.В.</i> , ПРОБЛЕМНАЯ ЛЕКЦИЯ В АГРАРНОМ ВУЗЕ	882
<i>Сафонов В.И.</i> , РАЗВИТИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ШКОЛЬНИКОВ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ МАТЕМАТИКЕ	888
<i>Сафонова Л.А.</i> , ВОЗМОЖНОСТИ ВИРТУАЛЬНЫХ РЕСУРСОВ СЕТИ ИНТЕРНЕТ В ОБРАЗОВАНИИ	892

Саханский Ю.В., ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ СОЗДАНИЯ СИСТЕМЫ БЕЗОПАСНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЕЁ РАБОТЫ	895
Саханский Ю.В., АНАЛИЗ УГРОЗ БЕЗОПАСНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ И КОМПЛЕКСНАЯ СИСТЕМА ИХ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ	897
Саханский Ю.В., ОСНОВЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ	901
Саханский Ю.В., ПРИНЦИПЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ	903
Сергеев В.К., Нейфельд Е.С., Сергеев А.В., СОЦИАЛЬНЫЙ РЕАЛИЗМ И СОЦИАЛЬНЫЙ НОМИНАЛИЗМ КАК ФИЛОСОФСКИЕ ОСНОВАНИЯ ПОНИМАНИЯ ГУМАНИЗМА.....	905
Славко А. Л., АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОЦИОКУЛЬТУРНОГО РАЗВИТИЯ ФИЗКУЛЬТУРНО-СПОРТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ВУЗАХ.....	908
Сысоева С.В., Чеканова Ю.А., ОБОСНОВАНИЕ АКТУАЛЬНОСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННО-КОМПЬЮТЕРНЫМИ ТЕХНОЛОГИЯМИ МАРКЕТИНГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВУЗОВ В РФ	911
Татьяненко С.А., ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ВИДЕОРЕСУРСОВ В ЛЕКЦИОННОМ КУРСЕ ВЫСШЕЙ МАТЕМАТИКИ.....	920
Титова Е.А., РОЛЬ КОММУНИКАЦИИ ПРИ ВНЕДРЕНИИ ИННОВАЦИЙ В ОБРАЗОВАНИИ	923
Ткацкая С.Н., Матниязова Е.Н., ОБУЧЕНИЕ ТОЛЕРАНТНОМУ ВОСПРИЯТИЮ МИРА И РЕАЛИЗАЦИЯ ДАННОГО УБЕЖДЕНИЯ НА УРОКАХ ИСТОРИИ	933
Трушина Т.С., Сытник О.Е., ТРАНСФОРМАЦИЯ ОТЧЕТНОСТИ В ФОРМАТ МСФО В ЧАСТИ УЧЕТА ОБЪЕКТОВ ОСНОВНЫХ СРЕДСТВ	936
Трушина Т.С., Кулиш Н.В., РОЛЬ ФОНДА «НАЦИОНАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПО СТАНДАРТАМ ФИНАНСОВОГО УЧЕТА И ОТЧЕТНОСТИ» В РЕГУЛИРОВАНИИ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА	939
Уляева Е.В., ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗОВ СИСТЕМЫ МВД РОССИИ.....	943
Фадеева М.А., ФОРМИРОВАНИЕ МУЗЫКАЛЬНОГО ПОЗНАНИЯ МЛАДШИХ ШКОЛЬНИКОВ ЧЕРЕЗ СИСТЕМУ ТВОРЧЕСКИХ ЗАДАНИЙ	946
Филиппова Л.Г., ДИРИЖЕРСКО-ХОРОВАЯ ПОДГОТОВКА СОВРЕМЕННОГО УЧИТЕЛЯ МУЗЫКИ.....	953

<i>Хадисова А. Л., Гафиатуллина О. А., ОБЯЗАННОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ</i>	956
<i>Хасанов С.И., Нигматуллина Г.Р., КАЛЬКУЛИРОВАНИЕ СЕБЕСТОИМОСТИ ПРОДУКЦИИ КОНЕВОДСТВА В МУП «КУЛЬТАБАН» БАЙМАКСКОГО РАЙОНА</i>	957
<i>Хасанов С.И., Нигматуллина Г.Р., АНАЛИЗ ЗАТРАТ НА ПРОИЗВОДСТВО ПРОДУКЦИИ КОНЕВОДСТВА В МУП «КУЛЬТУБАН» БАЙМАКСКОГО РАЙОНА</i>	961
<i>Чугунова Л.А, ЗНАЧЕНИЕ И МОДЕРНИЗАЦИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ</i>	964
<i>Шиббаев В.П., ФОРМИРОВАНИЕ МОТИВАЦИИ СТУДЕНТОВ В ПРОЦЕССЕ ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ</i>	968
<i>Шкарпетина А.А., ПОНЯТИЕ И ЗНАЧЕНИЕ ПРИКЛАДНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ В ИННОВАЦИОННОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ</i>	973
<i>Шутова Н.В., Баранова Ю. М., ОСОБЕННОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КОММУНИКАЦИОННОЙ СРЕДЫ ИНТЕРНЕТ ПОДРОСТКАМИ.....</i>	976
<i>Яковлева А.Е., Алексеев О.А., ТРУДОВАЯ АДАПТАЦИЯ СТУДЕНТОВ В ЭПОХУ МОДЕРНА.....</i>	984
<i>СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ.....</i>	987
<i>Абдуллина З. В., ФУНКЦИОНАЛЬНО-СТОИМОСТНОЙ АНАЛИЗ БИЗНЕС- ПРОЦЕССОВ КОММЕРЧЕСКОГО БАНКА.....</i>	987
<i>Абдуллина З. В., ИНЖИНИРИНГ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ КОММЕРЧЕСКОГО БАНКА</i>	990
<i>Агапов К.Е., ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ПРОЕКТНОГО ПОДХОДА ДЛЯ РАЗВИТИЯ ТУРИСТИЧЕСКИХ АГЕНСТВ</i>	993
<i>Алексамян Г.А., Ордынская Ю.А., ОБЛАЧНЫЕ СЕРВИСЫ ДЛЯ МАЛОГО БИЗНЕСА.....</i>	996
<i>Алексеева М.В., СИСТЕМЫ ПОДДЕРЖКИ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ В ПРОЦЕССЕ РАЗРАБОТКИ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ РОЗНИЧНЫХ СЕТЕЙ.....</i>	1002
<i>Алещенко Д.А., ПОСТОРЕННИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ УСТАНОВЛЕННЫМИ ЛИМИТАМИ ЗАТРАТ НА ПРОИЗВОДСТВЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ.....</i>	1004
<i>Алещенко Д.А., АНАЛИЗ ПРИЧИН ОТКЛОНЕНИЙ ФИНАНСОВОГО РЕЗУЛЬТАТА ПО УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ И БУХГАЛТЕРСКОЙ ОТЧЕТНОСТИ.....</i>	1006
<i>Алтухова А.В., Антипова Е.А., ПЕРСПЕКТИВА ОТКРЫТИЯ МОЛОЧНОГО МИНИ-ЗАВОДА В ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ</i>	1009

<i>Асрян Г.А., РЕКОМЕНДАЦИИ РУКОВОДИТЕЛЮ ПО ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫМИ ПРОЦЕССАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ</i>	1012
<i>Ахметшин Э.М., Горшкова М.В., МЕЖГРУППОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СИСТЕМЕ МЕНЕДЖМЕНТА ОРГАНИЗАЦИИ</i>	1016
<i>Ахметшин Э.М., Мурина В.А., СОПРОТИВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛА ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ФУНКЦИИ КОНТРОЛЯ В ПРОЦЕССЕ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ</i>	1019
<i>Ахметшин Э.М., Пономаренко Н.А., ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ, ЭТАПЫ, МЕТОДЫ И ИНСТРУМЕНТЫ РИСК-МЕНЕДЖМЕНТА ОРГАНИЗАЦИЙ</i>	1029
<i>Безземельная Т.А., ОЦЕНКА МОТИВАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ И ПУТИ ЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ</i>	1032
<i>Беляева Р.Р., АНАЛИЗ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ЗАТРАТ НА ВНЕДРЕНИЕ ПРОГРАММЫ ЭКОЛОГО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ГАЗОТРАНСПОРТНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ</i>	1041
<i>Богомолова Л.Л., СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ НА ОСНОВЕ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ТРЕНДОВ</i>	1044
<i>Богомолова Л.Л., ПОШАГОВЫЙ АНАЛИЗ И ДИАГНОСТИКА ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МАЛОГО ПРЕДПРИЯТИЯ</i>	1055
<i>Бородай В.А., СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ КАК СПОСОБ МЫШЛЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ</i>	1064
<i>Бурянина О.А., МОДЕЛЬ КОМПЕТЕНЦИЙ: РАЗРАБОТКА, ОШИБКИ ПОСТРОЕНИЯ</i>	1070
<i>Ваняшина Е.А., УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРОЙ ПЕРСОНАЛА: НЕОБХОДИМОСТЬ И СОДЕРЖАНИЕ</i>	1074
<i>Вешнякова Т.С., Гасанлы Г.Н., Хрипунова Е.В., РАЗВИТИЕ ГИБКИХ РЕЖИМОВ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ</i>	1079
<i>Гайдук А.Е., Крюкова А.А., МОДЕЛЬ ПРОЦЕССА ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ ПО УПРАВЛЕНИЮ КЛИЕНТСКОЙ БАЗОЙ КОМПАНИИ</i>	1086
<i>Гайдук А.Е., Крюкова А.А., ПРИМЕНЕНИЕ МАТЕМАТИЧЕСКОГО АППАРАТА ДЛЯ ОПТИМИЗАЦИИ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ РЕКЛАМНОГО БЮДЖЕТА КОМПАНИИ</i>	1091
<i>Галиакберова О.Ф., Фаррахетдинова А.Р., ФИНАНСОВОЕ ПРОГНОЗИРОВАНИЕ В БЮДЖЕТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ</i>	1096

<i>Галимджанов Р.Ш.</i> , МЕТРОЛОГИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ОРГАНИЗАЦИОННО-ТЕХНИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ И СИСТЕМ.....	1100
<i>Галямова Л. А., Богатырева М. Р.</i> , КАРЬЕРА, КАК СПОСОБ СОЕДИНЕНИЯ ЧЕЛОВЕКА И ОРГАНИЗАЦИИ.....	1102
<i>Гасанлы Г.Н., Хрипунова Е.В.</i> , ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ОБОРОТНЫХ СРЕДСТВ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	1104
<i>Горшечова М.Ю.</i> , УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТАМИ В ФИРМАХ «1С:ФРАНЧАЙЗИ»	1110
<i>Горшенина О.В.</i> , АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ОБОРОТНОГО КАПИТАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯХ АПК.....	1114
<i>Грачева Е.С.</i> , ДОКУМЕНТАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ И РОСТА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ	1117
<i>Губарев Р.В.</i> , СТАНОВЛЕНИЕ ТЕОРИЙ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА.....	1121
<i>Давлетова Р.С.</i> , МЕТОДИКА ОЦЕНКИ УСТОЙЧИВОСТИ РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ.....	1132
<i>Даутова З.Х., Хабибуллина Л.Р.</i> , «ШЕСТЬ СИГМ» — КОНЦЕПЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВОМ.....	1142
<i>Дубова Е.А.</i> , МЕТОДЫ ПРЕВЕНТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ДЕЛИКТНЫМИ РИСКАМИ ПРЕДПРИЯТИЙ.....	1145
<i>Дудкина О.В.</i> , ПЕРСОНАЛИЗАЦИИ ИМИДЖА КОМПАНИИ КАК ФАКТОР КОНКУРЕНТНЫХ ПРЕМУЩЕСТВ КОМПАНИИ	1148
<i>Евстигнеева О.А., Кирюшкина А.Н.</i> , ФИНАНСОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ КАК НАУКА ОБ УПРАВЛЕНИИ ФИНАНСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ	1152
<i>Ережеева Н.О.</i> , МЕТОДИКА ОЦЕНКИ СОСТОЯНИЯ БИЗНЕС- ПРОЦЕССА «КОНКУРЕНТНЫЕ ЗАКУПКИ» ПРЕДПРИЯТИЯ	1158
<i>Еременская Л.И., Степнова О.В., Александрова А.В.</i> , КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К ЗАЩИТЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ ...	1165
<i>Жолудева Н.С., Яковлева Н.А.</i> , МЕТОДОЛОГИЯ АНАЛИЗА ВОССТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ТЕХНИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА В АПК	1168
<i>Жолудева Н.С., Гончарова Н.М., Плахов А.В.</i> , АНАЛИЗ СОБИРАЕМОСТИ НАЛОГА НА ПРИБЫЛЬ ОРГАНИЗАЦИЙ В РФ	1172
<i>Журавлева И. И., Метелкина Е. Ф.</i> , КУЛЬТУРА ОБСЛУЖИВАНИЯ КАК ЧАСТЬ СЕРВИСНОЙ СИСТЕМЫ.....	1176

<i>Зайкина К.А., Юнусбаева В.Ф., ФОРМАЛЬНЫЕ И НЕФОРМАЛЬНЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ В КОЛЛЕКТИВЕ.....</i>	<i>1179</i>
<i>Зверева А.М., СУЩНОСТЬ И СПЕЦИФИКА АВТОМАТИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ КОММЕРЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ СФЕРЫ НОРЕСА.....</i>	<i>1181</i>
<i>Ибрагимов У.Ф., Ефимова А.С., ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРОТИВОПОЖАРНОЙ СЛУЖБЫ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ.....</i>	<i>1189</i>
<i>Игнатъева А.А., Мингазинова Е.Р., КАТЕГОРИЯ «КАЧЕСТВО УСЛУГИ» ПРЕДПРИЯТИЙ РОЗНИЧНОЙ ТОРГОВЛИ: ПОДХОД К ОПРЕДЕЛЕНИЮ.....</i>	<i>1193</i>
<i>Иголина Т.В., ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ КОНСЕРВАЦИИ ДЕГРАДИРОВАННЫХ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ УГОДИЙ.....</i>	<i>1201</i>
<i>Ильина И.В., Сдобнов А.С., РОЛЬ КРЕДИТНЫХ РЕСУРСОВ В ФИНАНСОВОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЯ АПК.....</i>	<i>1205</i>
<i>Исяньюлова А.Р., Нигматуллина Г.Р., ОСВОЕНИЕ РЕЗЕРВОВ РОСТА ПРИБЫЛИ НА ПРЕДПРИЯТИИ В СПК «ТАНАЛЫК» БАЙМАКСКОГО РАЙОНА.....</i>	<i>1207</i>
<i>Казун Е.А., Онищук А.В., ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ АССОРТИМЕНТНОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ ОАО «БЕРЕЗОВСКИЙ СЫРОДЕЛЬНЫЙ КОМБИНАТ».....</i>	<i>1210</i>
<i>Капустина М.А., КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В ОРГАНИЗАЦИИ.....</i>	<i>1212</i>
<i>Качаев В.С., ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРОЕКТНОГО ПОДХОДА В РЕСТРУКТУРИЗАЦИИ КОМПАНИИ (НА ПРИМЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ АВИАКОМПАНИИ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ).....</i>	<i>1215</i>
<i>Кладова С.В., ОРГАНИЗАЦИЯ ВЗАИМОСВЯЗИ ПРЕДПРИЯТИЯ С КОНТРАГЕНТАМИ.....</i>	<i>1219</i>
<i>Климова Н.В., Гулько М.В., ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К СОЗДАНИЮ СИСТЕМЫ КОНТРОЛЛИГА В ПРОМЫШЛЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....</i>	<i>1222</i>
<i>Коблова Д.В., ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ФИНАНСАМИ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ.....</i>	<i>1225</i>
<i>Кожуренко И.Ю., Марусинина Е.Ю., СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ АДАПТАЦИИ К ИЗМЕНЯЮЩИМСЯ УСЛОВИЯМ ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ (НА ПРИМЕРЕ ООО «КОМПЛЕКТ М»).....</i>	<i>1229</i>
<i>Коломытцева М.К., SWOT-АНАЛИЗ КАК ИНСТРУМЕНТ СТРАТЕГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА.....</i>	<i>1234</i>

<i>Кравченко Е.А., РОЛЬ ЭФФЕКТИВНОЙ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ.....</i>	<i>1238</i>
<i>Кузнецова О.В., Пионтовский И.Н., Лихачева Д.А.. ФОРМИРОВАНИЕ АССОРТИМЕНТА ТОВАРОВ В КОММЕРЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РОЗНИЧНОГО ТОРГОВОГО ПРЕДПРИЯТИЯ.....</i>	<i>1241</i>
<i>Кузнецова О.В., Пионтовский И.Н., Климов К.А., ОРГАНИЗАЦИЯ ЗАКУПОК ТОВАРОВ В ТОРГОВОМ ПРЕДПРИЯТИИ.....</i>	<i>1245</i>
<i>Кузнецова О.В., Пионтовский И.Н., Таилыкова И.А., МЕРЧАНДАЙЗИНГ В РОЗНИЧНОЙ ТОРГОВОЙ СЕТИ</i>	<i>1254</i>
<i>Купченко А.Ю., СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ В РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ</i>	<i>1259</i>
<i>Курочкин В.Н., АНАЛИЗ И ОЦЕНКА ФИНАНСОВОГО ПОЛОЖЕНИЯ КОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПО ДАННЫМ БУХГАЛТЕРСКОЙ ОТЧЕТНОСТИ.....</i>	<i>1262</i>
<i>Майорова А.А., Орехов Г.С., МОДЕЛИРОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОИЗВОДСТВО СЛАБОАЛКОГОЛЬНОЙ ПРОДУКЦИИ</i>	<i>1273</i>
<i>Мансурова А.Ф., ОПТИМИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЗАКУПКАМИ В ТОРГОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ</i>	<i>1280</i>
<i>Молодецкая С.Ф., ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ БУХГАЛТЕРСКОГО АУТСОРСИНГА</i>	<i>1283</i>
<i>Молодцова Ю.С., АНАЛИЗ ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ КАК ГЛАВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ СОДЕЙСТВИЯ БИЗНЕСУ В АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ</i>	<i>1287</i>
<i>Молокова Т.Ю., ЭФФЕКТИВНОСТЬ АУТСОРСИНГА</i>	<i>1291</i>
<i>Мухорьянова О.А., Зиборова М.С., АНАЛИЗ ФАКТОРОВ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИХ ВЫБОР СТРАТЕГИИ ОРГАНИЗАЦИИ</i>	<i>1294</i>
<i>Непочатая А.А., ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ КОМПАНИИ КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОГО КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ</i>	<i>1297</i>
<i>Никулин Д.В., АНАЛИЗ МЕТОДОВ ОПТИМИЗАЦИИ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ.....</i>	<i>1300</i>
<i>Ничиперович Г.И., СОВРЕМЕННЫЙ ПОДХОД К ТЕХНОЛОГИЯМ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ</i>	<i>1306</i>
<i>Оболенская Ю.А., Филиппова И.А., РЕАЛИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ БЮДЖЕТИРОВАНИЯ.....</i>	<i>1310</i>

<i>Овчинникова К.П., Хуснулгатина Р.М., СУЩНОСТЬ, ЦЕЛИ, ПРОЕКТИРОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ</i>	<i>1313</i>
<i>Очкина И.И., НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ВУЗОМ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ.....</i>	<i>1316</i>
<i>Павленко Н.Б., УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ НА БАЗЕ МОДЕЛИ КОМПЕТЕНЦИЙ.....</i>	<i>1319</i>
<i>Пакишина М.В., ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ВОЗДЕЙСТВИЙ</i>	<i>1322</i>
<i>Пешикова К. Е., Горева А. В., ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОЦЕНКИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ.....</i>	<i>1325</i>
<i>Плеслов А.А., СОВРЕМЕННЫЕ МЕЗОЭКОНОМИЧЕСКИЕ СИСТЕМЫ НА СТАРООСВОЕННЫХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПЛОЩАДКАХ.....</i>	<i>1327</i>
<i>Потапова О.Н., ПОТЕНЦИАЛ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ КОМПАНИЙ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ КОНКУРЕНЦИИ.....</i>	<i>1335</i>
<i>Потапова О.Н., Дрючина Е.И., ГИПЕРКОНКУРЕНЦИЯ: ОСОБЕННОСТИ ПРОЯВЛЕНИЯ</i>	<i>1338</i>
<i>Пугачева Т.Е., ВЫБОР ОПТИМАЛЬНОЙ БАЗЫ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ КОСВЕННЫХ ЗАТРАТ</i>	<i>1342</i>
<i>Пудовкина О.И., Михалина М.В., МЕТОДИКА ИССЛЕДОВАНИЯ ВЛИЯНИЯ ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ НА ПРЕДПРИЯТИЕ</i>	<i>1345</i>
<i>Пуятинская Ю.В., Нуртдинова Л.Ф., ФИНАНСОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ В НЕФТЕДОБЫВАЮЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ</i>	<i>1351</i>
<i>Пуятинская Ю.В., Ужова К.С., АНАЛИЗ ПРОБЛЕМ И ТЕНДЕНЦИЙ РАЗВИТИЯ КРЕДИТОВАНИЯ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА В РОССИИ.....</i>	<i>1359</i>
<i>Пуятинская Ю.В., Хажиева А.Р., УПРАВЛЕНИЕ ОБОРОТНЫМИ АКТИВАМИ В НЕФТЕДОБЫВАЮЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ</i>	<i>1363</i>
<i>Пыко М.А., НЕОБХОДИМОСТЬ ОПТИМИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СИСТЕМЫ В СОВРЕМЕННЫХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ.....</i>	<i>1367</i>
<i>Репина О.А., Ильина И. В., ФОРМИРОВАНИЕ ОПТИМАЛЬНОЙ СТРУКТУРЫ КАПИТАЛА.....</i>	<i>1369</i>
<i>Репина О.А., Ильина И. В., ОЦЕНКА ВЕРОЯТНОСТИ БАНКРОТСТВА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИТИЙ НА ПРИМЕРЕ ОАО «ЛИВЕНСКИЙ ЗАВОД ПРОТИВОПОЖАРНОГО МАШИНОСТРОЕНИЯ»</i>	<i>1373</i>

<i>Родина Л.А.</i> , УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЯМИ НА ОСНОВЕ ИДЕЙ ИНТЕГРАЦИИ НАУЧНОГО, ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО И ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПОТЕНЦИАЛОВ	1376
<i>Романовская Е.В., Пентина Н.А.</i> , АНАЛИЗ И ХАРАКТЕРИСТИКА ИНСТРУМЕНТОВ МАРКЕТИНГОВОГО АНАЛИЗА	1388
<i>Ручкина Т.В.</i> , СТАТИСТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ СОСТАВА ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ И КОЛИЧЕСТВА ОБУЧАЮЩИХСЯ НА ТРЕНИНГАХ В 2013 КОМПАНИИ NATAN	1391
<i>Ручкина Т.В.</i> , ПОНЯТИЕ КОМПЕТЕНТНОСТИ И ОСНОВНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СФЕРЕ	1400
<i>Ручкина Т.В.</i> , ОСОБЕННОСТИ И СПЕЦИФИКА СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ В КАЧЕСТВЕ ПРОФЕССИОНАЛА	1404
<i>Ручкина Т.В.</i> , АНАЛИЗ РЫНКА ТРЕНИНГОВЫХ УСЛУГ В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ (НА ПРИМЕРЕ КОМПАНИИ NATAN И ЕЕ ОСНОВНЫХ КОНКУРЕНТОВ)	1414
<i>Ручкина Т.В.</i> , УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ ЛИДЕРСТВО, КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА И СИСТЕМА РАБОТЫ ТРЕНИНГОВОЙ КОМПАНИИ (НА ПРИМЕРЕ КОМПАНИИ NATAN).....	1424
<i>Ручкина Т.В.</i> , УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ ЛИДЕРСТВО КАК ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ В ЭПОХУ СОЦИОКУЛЬТУРНЫХ ТРАНСФОРМАЦИЙ.....	1446
<i>Ручкина Т.В.</i> , ПРОБЛЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ В СОВРЕМЕННЫХ СОЦИОКУЛЬТУРНЫХ УСЛОВИЯХ	1455
<i>Ручкина Т.В.</i> , АНАЛИЗ ОСОБЕННОСТЕЙ ПРОЯВЛЕНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ЛИДЕРСТВА В ТЕОРИИ «ПУТЬ-ЦЕЛЬ»	1464
<i>Ручкина Т.В.</i> , КОМПЛЕКС МЕРОПРИЯТИЙ В ОРГАНИЗАЦИИ (ТРЕНИНГОВЫЙ РЕЖИМ) И ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ.....	1468
<i>Ручкина Т.В.</i> , ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ТЕОРИЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ЛИДЕРСТВА.....	1490
<i>Ручкина Т.В.</i> , ОПИСАНИЕ АЛГОРИТМА ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РАМКАХ СПЕЦИФИКИ ОБУЧЕНИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ (НА ПРИМЕРЕ БАНКА).....	1501
<i>Ручкина Т.В.</i> , СРАВНИТЕЛЬНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И HR-МЕНЕДЖМЕНТА ОРГАНИЗАЦИИ.....	1506
<i>Сакаева В.Ф., Галеева Г. М.</i> , ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ.....	1514

<i>Селюков М.В., Доманова Е.Ю., ПРАКТИКА РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТАМИ В ФГУП «ПОЧТА РОССИИ»</i>	1516
<i>Серебряник И.А., Миронова И.В., КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ</i>	1519
<i>Сорокина Л.А., ЛИЗИНГ ПЕРСОНАЛА КАК СОВРЕМЕННЫЙ ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ЗАНЯТСТЬЮ</i>	1521
<i>Статкевич М.С., Печеркина А.А., СПЕЦИФИКА МЕНЕДЖМЕНТА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</i>	1525
<i>Стребкова Л.Н., ОЦЕНКА РИСКОВ В РАМКАХ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ ТУРИСТСКИМ ПРЕДПРИЯТИЕМ</i>	1530
<i>Стрековцова Т. А., АНАЛИЗ МЕТОДОВ КВАЛИМЕТРИИ</i>	1535
<i>Сульдина О.В., РОЛЬ СИНЕРГИЧЕСКОГО ЭФФЕКТА В ОПРЕДЕЛЕНИИ СБАЛАНСИРОВАННОГО БИЗНЕС-ПОРТФЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ</i>	1538
<i>Сухушина Е.Е., ПЛАНИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ КАРЬЕРЫ КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕРСОНАЛА</i>	1544
<i>Сыроватская О.Ю., НАЗНАЧЕНИЕ КОРПОРАТИВНЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ</i>	1547
<i>Сысоева С.В., Летучева Е.В., МЕСТО ОЦЕНКИ ВОЗДЕЙСТВИЯ МАКРОСРЕДЫ НА СФЕРУ УСЛУГ (НА ПРИМЕРЕ КАФЕ ООО «ОСТРОВOK» В Г. МАГНИТОГОРСKE)</i>	1553
<i>Тимофеева К.Б., ЛИДЕРСТВО В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ</i>	1556
<i>Толкунова Е.Г., ТЕХНОЛОГИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ДИАГНОСТИКИ В СИСТЕМЕ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ</i>	1559
<i>Трушина Т.С., Германова В.С., ВЛИЯНИЕ ЭЛЕМЕНТОВ УЧЕТНОЙ ПОЛИТИКИ НА ПОКАЗАТЕЛИ БУХГАЛТЕРСКОЙ (ФИНАНСОВОЙ) ОТЧЕТНОСТИ</i>	1566
<i>Тузаева О.Ю., ЗНАЧЕНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКИХ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В ОРГАНИЗАЦИИ</i>	1570
<i>Тузаева О.Ю., РАЗРАБОТКА И ПРИНЯТИЕ СТРАТЕГИЧЕСКИХ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ НА ОСНОВЕ МАРКЕТИНГОВОЙ ИНФОРМАЦИИ В ООО СТРОИТЕЛЬНАЯ КОМПАНИЯ «СКО»</i>	1573
<i>Усанин М.С., ДВАДЦАТЬ ПЕРВЫЙ ВЕК – ВЕК, КОГДА КНУТ И ПРЯНИК БЕССИЛЬНЫ</i>	1576
<i>Федина Е. А., ИННОВАЦИОННЫЙ ПРОЦЕСС И ОСОБЕННОСТИ ЕГО ОРГАНИЗАЦИИ НА ПРЕДПРИЯТИИ</i>	1578

<i>Федоров А.В., Попова П.А., Комлецов А.М.,</i> ОЦЕНКА АКТИВНОСТИ КОМПАНИЙ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ.....	1581
<i>Федорова И.И., Богданова А.Г.,</i> О ПРОБЛЕМАХ ОПТИМИЗАЦИИ ДЕБИТОРСКОЙ ЗАДОЛЖЕННОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ	1584
<i>Фёдорова А.А., Левченко А.С., Лычев А.Ю.,</i> ИНСТРУМЕНТЫ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРОДУКЦИИ МОЛОЧНОЙ ПРОДУКЦИИ ПРЕДПРИЯТИЙ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ	1589
<i>Хамзин К.,</i> ОТБОР ПЕРСОНАЛА КАК ОСНОВА РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ	1597
<i>Хафизова-Осадчий Э.Я.,</i> К ВОПРОСУ О СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ УПРАВЛЕНИЯ АССОРТИМЕНТОМ И КАЧЕСТВОМ ПРОДУКЦИИ.....	1600
<i>Холопова Л.А., Яворский М.Р.,</i> КОУЧИНГ И ЕГО РОЛЬ В УПРАВЛЕНИИ	1606
<i>Хорольская Т. С., Концевич Г. Е.,</i> СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ	1608
<i>Хрусталева Б.Б., Ушаева Т.В.,</i> УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫМИ ПРОЦЕССАМИ КАК ОСНОВА ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ СТРОИТЕЛЬНЫХ МАТЕРИАЛОВ	1611
<i>Чернышов Е.А.,</i> ТЕХНОЛОГИИ ВЫБОРА И ВНЕДРЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ ИДЕЙ	1615
<i>Чернышов Е.А.,</i> РОЛЬ ВЫСШЕГО РУКОВОДСТВА КОМПАНИЙ В ОТКРЫТИИ ИННОВАЦИЙ	1617
<i>Чернышов Е.А.,</i> МЕХАНИЗМЫ УСКОРЕНИЯ ПЕРЕОРИЕНТАЦИИ РОССИЙСКИХ КОМПАНИЙ НА ИННОВАЦИОННЫЕ РЕЛЬСЫ.....	1620
<i>Чернышов Е.А.,</i> СОЗДАНИЕ КОРПОРАТИВНЫХ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫМИ ПРОЦЕССАМИ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РОССИЙСКИХ КОМПАНИЙ.....	1623
<i>Чернышов Е.А.,</i> КАК УВЕЛИЧИТЬ УЧАСТИЕ В ИННОВАЦИЯХ И РАЗРАБОТАТЬ ПРОГРАММУ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ.....	1626
<i>Шайхутдинова Н.А.,</i> ОСОБЕННОСТИ МЕЖДУНАРОДНЫХ КОРПОРАЦИЙ.....	1628
<i>Шевцова А.В.,</i> ИСПОЛЬЗОВАНИЕ SWOT-АНАЛИЗА ПРИ РАЗРАБОТКЕ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	1631
<i>Шевченко Д. Е.,</i> СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ МЕТОДИК ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ РАБОТНИКА.....	1635
<i>Шишова Л.И., Яснеевич А.О.,</i> АНАЛИЗ ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ ОАО «СТАНКОСТРОИТЕЛЬ».....	1638

<i>Юкляевских М.В.</i> , ЭФФЕКТИВНЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА.....	1643